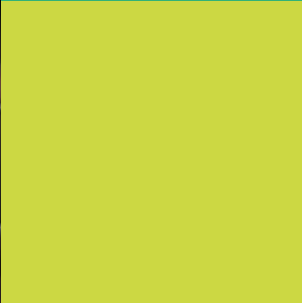
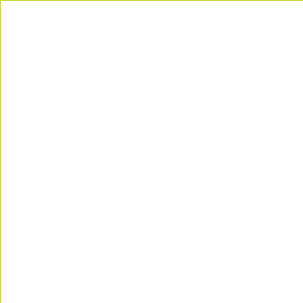




Goed besteed
De besteding van het Werkdeel (WWB) in acht Brabantse gemeenten

Provincie Noord-Brabant



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
Inleiding	4
Breda	8
Helmond	10
Tilburg	12
Uden	14
Bergen op Zoom	16
Oss	18
's-Hertogenbosch	20
Eindhoven	22
Contactgegevens Gemeenten	24



VOORWOORD

Het gaat goed met de economie in Brabant. Brabantse bedrijven spelen alert in op nieuwe kansen en mogelijkheden, zowel in het binnenland, maar ook in de (nieuwe) EU landen en daarbuiten, zoals in Azië. Bij een doorzettende economische groei koerst Brabant volgend jaar af op een historische laag werkloosheidscijfer. Het is bijna te mooi om waar te zijn. Wat blijft er nog te wensen over voor een pas aangetreden gedeputeerde voor Economische Zaken en Arbeidsmarktbeleid?

Het antwoord is al wel vaker gegeven, de arbeidsparticipatie in onze provincie moet beduidend hoger, om de vacatures bij de bedrijven en organisaties te kunnen vervullen en daarmee de economische groei te kunnen 'bijbenen'. Meer handjes zijn nodig, niet alleen aan het bed of in het onderwijs, maar in vrijwel alle sectoren in Brabant. En dan liefst twee rechterhanden, oftewel goed geschoold personeel.

De vergrijzing schrijdt voort en elk jaar weer verlaten duizenden, ervaren werknemers het arbeidsproces. Het is dus van groot belang om in onze provincie de juiste randvoorwaarden te creëren, die mensen (met name vrouwen) in staat stellen meer en langer te werken. En het is dus ook van groot belang om zoveel mogelijk mensen uit de bijstandsbestanden te krijgen en - duurzaam - aan het werk te helpen. Er staan nog teveel mensen aan de kant, denk aan ouderen, mensen met een handicap, allochtonen en mensen die al langdurig werkloos zijn. Dat is vervelend voor hen, maar net zo vervelend en slecht (en duur) voor de maatschappij en voor de lokale economie.

Het is nu of nooit. Juist nu, in deze economische bloeiperiode, moeten hier in Brabant mensen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt mee kunnen doen. En dat hebben de gemeenten in Brabant, verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet Werk en Bijstand, goed begrepen. Met de nodige aandacht en begeleiding, maar vooral met de nodige creativiteit en ambitie lukt het hen steeds beter om - in samenwerking met lokale en regionale werkgevers, het CWI en het regionale beroepsopleiding - mensen uit de uitkering en aan het werk te krijgen.

De Pact Brabant brochure 'Goed besteed' illustreert dit aan de hand van de ervaringen van acht Brabantse gemeenten: Breda, Bergen op Zoom, Tilburg, 's-Hertogenbosch, Uden, Oss, Helmond en Eindhoven. De wethouders van de acht gemeenten en hun beleidsmedewerkers bleken graag bereid hun Brabantse collega's te informeren. Wij danken hen van harte voor hun bijdrage aan deze publicatie. Ik verwacht dat andere gemeenten in Brabant geïnspireerd raken door deze schetsen. De inventarisatie is in opdracht van de provincie Noord-Brabant uitgevoerd door het arbeidsmarktadviesbureau PSW uit 's-Hertogenbosch.

Ik wens u veel inspiratie en succes toe bij het zoeken naar nieuwe wegen om de arbeidsparticipatie in uw gemeente of regio te verhogen.

Annemarie Moons,

Gedeputeerde Economische zaken & Arbeidsmarktbeleid

INLEIDING

‘Gemeenten laten miljoenen ongebruikt’, dat was de teneur van krantenberichten in het najaar van 2006, zowel in Brabant als in de rest van Nederland. Voor de gemiddelde burger in ons land was het maar nauwelijks te bevatten. Gemeenten hielden vele miljoenen bedoeld voor re-integratie (W-deel van de Wet Werk en Bijstand) in kas, terwijl er tegelijkertijd duizenden mensen werkloos waren en in de bijstandbestanden van de gemeenten zaten. Bovendien ging een deel van het onbenutte budget definitief verloren voor de gemeenten, doordat het teruggestort moest worden in de rijkskas. Doodzonde en zoals gezegd nauwelijks uit te leggen.

Weliswaar waren er tal van legitieme redenen waarom vele gemeenten hun WWB budgetten niet uitputtend besteedden, zoals een belemmerende en onduidelijke regelgeving of een voorzichtig en zuinig opereren met het oog op een onzekere toekomst. Maar duidelijk was dat er veel meer mogelijk was, als gemeenten ambitieus en innovatief zochten naar baanopeningen voor hun bijstandsccliënten, vooral als daarbij nauw werd samengewerkt met lokale werkgevers. Het nieuwe kabinet, aangetreden begin 2007, moedigt een dergelijke ambitieuze instelling bij gemeenten ook bewust aan, zo lijkt het, getuige de woorden van staatssecretaris Aboutaleb (SZW) in april 2007: ‘Als u de grenzen opzoekt, kan er veel’.

Het opzoeken van de grenzen van de regelgeving en het onvermoeibaar blijven zoeken naar nieuwe wegen om mensen uit de uitkering en aan het werk te krijgen, zal ook in de komende jaren vereist zijn. Immers, het nieuwe principeakkoord dat onlangs (25 mei '07) gesloten is tussen het kabinet en de VNG, streeft naar een vermindering van het aantal bijstandsgerechtigden met liefst een kwart (75.000). Prettig nieuws daarbij voor de gemeenten is dat zij vier jaar lang hetzelfde bedrag van het Rijk krijgen. En het geld dat zij bij het verminderen van het aantal uitkeringsgerechtigden overhouden, wordt het jaar daarop niet meer in mindering gebracht, zoals nu het geval is.

Aan de slag met het werkdeel luidt dus het devies. Daarbij kunnen tips van collega's goed van pas komen. Een aantal kleinere gemeenten liet eind 2006 de provincie Noord-Brabant en het Pact Brabant weten, dat ze graag van de kennis, inzichten en ervaringen van de grotere gemeenten in Brabant gebruik zouden willen maken om hun WWB middelen optimaal te kunnen inzetten. In opdracht van de provincie is vervolgens het arbeidsmarktadviesbureau PSW langs acht Brabantse gemeenten gegaan om tips en ervaringen op te tekenen. De wethouders en medewerkers van deze acht Brabantse gemeenten (Breda, Bergen op Zoom, Tilburg, 's-Hertogenbosch, Uden, Oss, Helmond en Eindhoven) bleken graag bereid hun Brabantse collega's te informeren.

De brochure beschrijft de aanpak in deze acht Brabantse gemeenten. Vooral bedoeld om inspiratie te leveren voor de verdere ontwikkeling van ideeën. Per gemeente vindt u een korte toelichting op beleid of vernieuwing, een beschrijving van een of meer voorbeeldprojecten, de resultaten en kritische succesfactoren.

Achtergrond

De economie trekt aan, het aantal openstaande vacatures groeit. Dat biedt nieuwe kansen voor de ruim 32.000 Brabantse werkzoekenden met een uitkering via de Wet Werk en Bijstand (WWB). Verder

is stimulering van arbeidsparticipatie van niet-uitkeringsgerechtigden noodzaak. Zo is immers ook op termijn voldoende arbeidspotentieel beschikbaar in antwoord op de vacatures in de arbeidsmarkt.

Gemeenten aan de slag met Werkdeel: meer uitstroom uit de uitkering

Met het 'Werkdeel WWB' kunnen gemeenten re-integratieactiviteiten ontwikkelen. Geënt op de vraag vanuit de lokale en regionale arbeidsmarkt en die van de eigen werkzoekenden. Plus de noodzakelijke randvoorwaarden om werk dichterbij te brengen. De WWB stimuleert gemeenten; zij kneden zoveel mogelijk inwoners richting werk. Het Werkdeel van de WWB versoepelt de uitstroom uit de WWB. Gemeenten hebben sinds de WWB immers een groot financieel belang om meer mensen uit de uitkering te krijgen. Er is een eigen risico op het inkomensdeel bij een te grote groep uitkeringsgerechtigden. Anderzijds vloeit het overschot op het inkomensdeel in de gemeentelijke middelen.

Gemeenten botsen tegen grenzen aan van besteding Werkdeel

Elke gemeente bepaalt in vrijheid hoe, wanneer, hoeveel en voor welke doelgroepen zij de budgetten uit het WWB-Werkdeel inzet. De gekozen uitgangspunten legt de gemeente vast in de gemeentelijke re-integratie-verordening. Deze grote mate van vrijheid leidt soms ook tot onduidelijkheid. Waar liggen de grenzen van besteding van gelden? In de wet staan daarom aanvullende regelingen en voorwaarden:

- Het budget is uitsluitend bestemd voor de doelgroep van de WWB;
- Het budget dient alleen voor trajecten met werk als einddoel;
- Activiteiten richting werk van individuele werkzoekenden kunnen uitsluitend buigen op individuele trajectplannen;
- Gemeenten moesten tot 2006 het grootste deel van het werk op basis van aanbesteding uitbesteden. Deze regeling kleurde de inzet van de instrumenten in de beginperiode van de WWB. Vanaf 2006 werd de inzet van middelen breder.

Extra beperking in het WWB-Werkdeel: het budget geldt steeds voor de termijn van een jaar. Gemeenten kunnen overschotten meenemen, maar er is geen duidelijkheid over budgetten in het volgend jaar. Daarom ook pleiten VNG en Divosa namens de gemeenten voor duidelijkheid voor de langere termijn. Zoals in de inleiding werd aangegeven lijkt het nieuwe kabinet op deze punten de gemeenten tegemoet te willen komen. Gemeenten nemen verschillende maten van risico. Sommige opereren strak binnen de kaders; andere willen graag inzetten op preventie of een bredere aanpak van problemen als randvoorwaarde voor werkaanvaarding.

Onderbenutting WWB-Werkdeel: kansen voor nieuwe initiatieven

In het eerste jaar onderbenutten gemeenten het Werkdeel aanzienlijk. Gaandeweg verkleint het verschil tussen toegekend en besteed budget. De meeste gemeenten bouwden inmiddels een behoorlijke reserve op. Gemeenten geven diverse redenen voor onderbenutting. Bijvoorbeeld: soms is niet het volledige budget nodig voor de uitvoering van het beleid. Of de WIW en ID-banen zijn versneld afgebouwd. Ook de afspraken voor re-integratie op basis van no cure less pay leidden tot onderbesteding door tegenvallende resultaten.

Voor gemeenten in Brabant is nu het moment van strategische afweging: hoe kan de inzet van het Werkdeel worden versterkt? Hoe kunnen de kansen op werk voor werkzoekenden in de WWB worden verzilverd? Drie jaar geleden is de basis voor het re-integratiebeleid gelegd. Nu is het tijd voor een zoektocht naar nieuwe of aanvullende ideeën voor nog betere resultaten met het WWB-Werkdeel.

Acht Brabantse gemeenten in beeld

Acht Brabantse gemeenten geven een kijkje in hun keuken rond hun huidige beleid bij de inzet van het Werkdeel WWB. Een opmerkelijke diversiteit in antwoorden ontvouwt zich. Sommige gemeenten kennen een beperkt aanbod van instrumenten voor alle doelgroepen; andere kiezen voor een breed aanbod. In uiteenlopende mate kiezen gemeenten voor meer inkoop of juist meer zelf doen. Inzet verschuift van de meest kansrijke doelgroepen naar inkoop van aanbod en begeleiding voor de minder kansrijke uitkeringsgerechtigden.

Helmond ontwikkelde bijvoorbeeld als basis voor re-integratiebeleid de Kadernotitie Arbeidsmarktbeleid. Samen met netwerkpartners stippelde de gemeente een totaalbeleid voor vier jaar uit, aansluitend bij kansrijke economische bedrijvenssectoren. De wijkgerichte aanpak van Helmond Actief bleek eveneens een succesformule.

Ook in Breda en Bergen op Zoom werd de inzet van middelen uit het Werkdeel gecombineerd met inzet van gelden uit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO).

Eindhoven kiest voor meer aandacht voor de onderkant van het bestand, differentiatie in het aanbod en innovatie. Verder is geïnvesteerd in het 'team duurzame uitstroom' en het 'werkteam' voor de begeleiding van uitkeringsgerechtigden in langer lopende trajecten.

's-Hertogenbosch, Tilburg, Oss en Uden ontwikkelden verschillende initiatieven met als gemeenschappelijke noemer gesubsidieerd werk als basis voor uitstroom naar regulier werk.

In Breda is Work First, een aanpak die bijna alle gemeenten toepassen, gecombineerd met een meer prikkelende bekostigingssystematiek: 'Hoe sneller de klant regulier aan het werk, hoe hoger de vergoeding voor het re-integratiebedrijf'.

6

De WWB biedt gemeenten kortom veel vrijheid voor een divers aanbod en een gevarieerde aanpak van ondersteuning voor werkzoekenden. De bijdragen van de gemeenten in deze brochure getuigen daar van. Opvallend is dus de lokale diversiteit, maar tegelijkertijd zijn er, buiten Helmond, geen projecten of werkwijzen met een regionale werking. Toeval? Of liggen hier nog winstkansen?

Na een voorzichtige aanloop vinden gemeenten steeds vaker de ruimte binnen de regels. Gemeenten worden ondernemender, zoeken de grenzen van de regelgeving op en durven meer. Of, zoals de heer A. van Gils van de gemeente Tilburg opmerkte: wees niet roomser dan de paus. Bij twijfel kan toetsing door de accountant vooraf hulpmiddel zijn voor meer duidelijkheid over de mogelijke inzet van een vernieuwend project.

Maar zelfs al zijn er risico's op het Werkdeel: een lagere instroom, of hogere uitstroom uit de WWB leidt toch tot winst op het Inkomensdeel. En daarmee is eigenlijk de financiële dekking ook rond.

VNG en Divosa pleiten landelijk voor een verruiming van de mogelijkheden voor de inzet van de budgetten voor bijvoorbeeld preventie op de instroom in de WWB. Verder pleit men voor een ontschot meerjarenbudget voor zowel het Inkomens- als het Werkdeel. Dit geeft gemeenten ruimte om te investeren op de langere termijn. Zoals gezegd lijkt het nieuwe kabinet de gemeenten tegemoet te komen.

Kortom: er zijn nog mogelijkheden te over voor ondernemende gemeenten. Zij kunnen nieuwe kansen pakken in de toeleiding naar werk. Verbinding van middelen uit WWB en andere wetten gericht op participatie in de breedte; meer samenwerking in de keten; optimaliseren van de eigen organisatie en

uitvoerders van de WWB met behulp van het Werkdeel; een verdere verbetering van de diagnose en kennis van het bestand; meer aandacht voor de onderkant van het bestand; allerlei variaties op het thema participatiebanen en verlonen etcetera. Het Pact Brabant presenteert daarom deze brochure: 'Goed besteed' als inspiratiebron voor nieuwe ideeën. Ideeën voor een nieuw, effectief en creatief re-integratiebeleid voor uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden zonder uitkering.

De geschetste initiatieven vindt u terug in deze brochure. Onder elke bijdrage staan de naam en de contactgegevens van de personen die bijdroegen aan de tekst. Voor meer informatie kunt u bij hen terecht. Voor andere vragen of advies bij de besteding van het Werkdeel WWB kunt u contact opnemen met PSW in 's-Hertogenbosch.

Met dank aan alle geïnterviewden: G. Wunderink, gemeente Helmond; F. Kuiper, gemeente Breda; M. van der Velden, gemeente Eindhoven; A. van Gils, gemeente Tilburg; J. Ermers, gemeente Uden; Mevrouw A. Baart, gemeente Bergen op Zoom; C. Magielse, gemeente Oss, E. Jaspers, gemeente 's-Hertogenbosch.

7

¹ In 2004 bedroeg het overschot op het WWB-Werkdeel in Brabant €34.969.000,- op een toegekend budget van €179.996.000,-.

Voor 2006 was voor Brabant €145.150.983,- beschikbaar. De gecumuleerde gegevens over de besteding in 2006 zijn nog niet bekend.

² Zie voor meer informatie: Aan de slag met het Werkdeel. Achtergronden van de besteding van het Werkdeel, Divosa en Regioplan, oktober 2006.

"In Breda laten wij niemand aan de kant staan.
Wij zoeken maatwerk voor iedereen!!"

Wethouder
M.P. Heerkens



8

GEMEENTE BREDA BOTST TEGEN BELEIDSMATIGE ZAKEN AAN

Gemeente Breda Aantal inwoners 169.500 Aantal WWB'ers tot 65 jaar 3700 Uitstroompercentage 2006 6,9% (WWB < 65) Benutting werkdeel 2004/2005 zeer kleine onderbenutting, 2006 iets grotere onderbenutting

Breda bedenkt opstap- en vangnetbanen

Gemeente Breda kende in 2006 een overschot op het budget uit het werkdeel. Overschot in deze definitie: er is geen bestemming voor betalingen in het kalenderjaar daarna. Oorzaak van het overschot? Een bedrag werd gereserveerd voor mogelijke uitgaven die uiteindelijk niet hoefden. Structureel gesubsidieerde arbeid bouwde de gemeente geleidelijk aan af, ook in vergelijking met andere gemeenten. Twee vormen van gesubsidieerde arbeid van tijdelijke aard kwamen daarvoor terug: *vangnetbanen* en *opstapbanen*. Klanten doen in de *vangnetbanen* met volledige loonkostensubsidie werkervaring op gedurende maximaal drie jaar. Bij de eenjarige *opstapbanen* krijgt de werkgever een eenmalig subsidiebedrag in ruil voor het in dienst nemen van een klant met de intentie hem ook na dat jaar in dienst te houden.

'Werkdeel liever ook preventief inzetten'

De gemeente botst in de uitvoering van het re-integratiebeleid tegen vier zaken aan:

- In beginsel is er onbekendheid met het aanbod van re-integratiebedrijven bij de eerste aanbestedingen;
- Aanbod van eigen bedrijfsvoering is uitgangspunt voor re-integratieaanbieders. Minder/niet wat zij kunnen betekenen voor de opdrachtgever en haar problemen;
- De gemeente kan het werkdeel niet preventief inzetten, bijvoorbeeld voor voorkoming van voortijdig

schoolverlaten of facilitering van werkgevers voor upgradatie van hun werknemers;

- De gemeente wil graag budgettaire duidelijkheid voor een periode van drie tot vier jaar. Zo is beleid op lange termijn beter mogelijk. De jaarlijkse budgetten hinderen de ondernemingsgeest en stimuleren behoudendheid.

Gemeente Breda denkt en werkt niet vanuit doelgroepen (behalve jongeren), maar vanuit maatwerk.

Dat middels een grote diversiteit aan re-integratie-instrumenten. Deze maatwerkbenadering levert aantoonbaar betere resultaten op, juist onder de traditionele doelgroepen.

Breda zet niet eerst in op uitstroom van zogenaamde kansrijken, zoals elders gebeurt. De gemeente investeerde vanaf begin af aan ook altijd in de 'zwaardere' doelgroep. Er bestaan verder geen specialismen binnen het klantmanagement en uitgangspunt is: 'niet zelf uitvoeren wat je kunt kopen; alleen dat uitvoeren wat de markt onvoldoende biedt'. Met alle klantmanagers worden prestatieafspraken gemaakt. Vorderingen hierop zijn voor iedereen inzichtelijk.

Klussenproject en andere succesvolle re-integratie instrumenten

Een zeer succesvol instrument in Breda is de 'Work First' aanpak door Fith. Dat gaat samen met een prikkelende bekostigingssystematiek: hoe sneller de klant regulier aan het werk, hoe hoger de vergoeding. Een tweede succesvol instrument is het project 'Werk aan de wijk', met een koppeling tussen re-integratie en diensten (WWB en WMO). De lokale sociaal-culturele instelling 'Vertizontaal' is uitvoerder van dit project. Hun buurtwerkgelegenheidsproject is laagdrempelig en verspreid over de hele stad. Er worden klussen in de wijk gedaan gepaard aan persoonlijke begeleiding en training op leefgebieden zoals gezondheid, taal, budgettering, etcetera. Belangrijk uitgangspunt van dit project? Werkgelegenheid wordt gecreëerd plus bereidheid voor dat werk te betalen, bijvoorbeeld door woningcorporaties. Klantmanagers prefereren het project 'Samen naar Werk'. Daarin zit een activeringsprogramma van anderhalf jaar voor klanten met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Nieuwe aandachtsgebieden zijn de werkgeversbenadering en de ouderen, aangezien het uitkeringsbestand vergrijsd.

Succesfactoren volgens de gemeente

Succesfactoren in het re-integratiebeleid van de gemeente Breda:

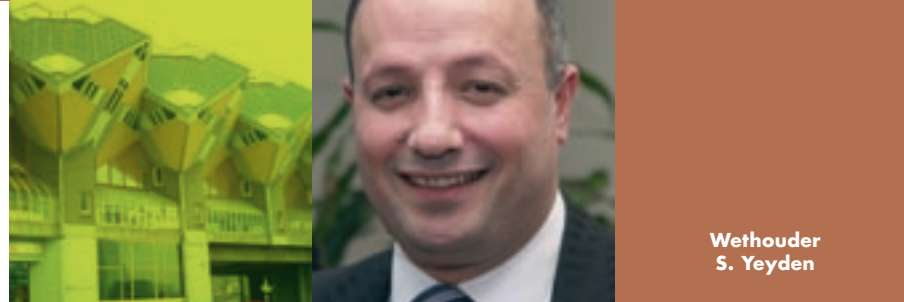
- Gegeven vrijheid vanuit het Ministerie, zodat problemen doelgericht kunnen worden aangepakt;
- Grotendeels ontbreken van centrale regelgeving en een optimale interne mandatering /decentralisering. Daardoor kan de gemeente inspelen op kwesties.

'Kopen van banen met loonkostensubsidies werkt niet'

Gemeente Breda waarschuwt voor de mogelijke valkuil om snel resultaat te willen boeken, snel het werkdeel te willen benutten. Dat gebeurt bijvoorbeeld bij het 'kopen' van banen met loonkostensubsidies. Breda zet een vraagteken bij de duurzaamheid van dit soort acties.

9

"Helmond is een stad van en voor vakmensen. Helmond werkt met dat doel en die visie aan een sterke economische structuren een meer robuuste arbeidsmarkt, waarin er een duurzame balans is tussen vraag en aanbod."



Wethouder
S. Yeyden

10

INTEGRALITEIT VAN BELEID EN UITVOERING & HELMOND ACTIEF

Gemeente Helmond Aantal inwoners 86.070 Aantal Wwb-ers < 65 jaar 2.082

Uitstroompercentage 2006 9% **Benutting werkdeel** < 25% onderbenutting

Redenen van onderbenutting Maatwerk leveren is leidend i.p.v. de omvang van het budget; Tegenvallende resultaten van re-integratiebedrijven in relatie tot 'no cure less pay'; Beschikbaarheid van andere geldstromen zoals IPW en ESF; Geld is gereserveerd tegen risico op bezuinigingen op het macrobudget.

Gemeente met totaalbeleid in vizier tegen uitval

Mensen actief laten deelnemen aan de samenleving is motto in gemeente Helmond. De gemeente zette hiervoor samen met netwerkpartners integrale beleidsvorming in, plus voert slagvaardig haar regionale arbeidsmarktbeleid uit. Deze brede, integrale benadering schetst de *Kadernotitie Arbeidsmarktbeleid*, een notitie voor de arbeidsmarkt. Het bestaande beleid wordt geïntegreerd en aangevuld tot een 'totaalbeleid' op strategisch niveau. En dat voor een termijn van vier jaar.

Zes ambities schetst de kadernotitie. De triple helix van gemeente, bedrijfsleven en onderwijs gaat verder met ontwikkeling van vier economische kansrijke bedrijven- en kennisclusters in Brainport-verband. En wel de clusters *Automotive, Food, Design en Health*. Andere ambities: bevordering van in- en doorstroom op de arbeidsmarkt. Dat door terugdringing van jeugdwerkloosheid, activering van mensen die al dan niet tijdelijk werkloos zijn en omscholing. Focus ligt met name op jongeren, langdurig werklozen en uitkeringsgerechtigden ouder dan 45 jaar.

Een leven lang leren

De kadernotitie moet de komende tijd uitmonden in een jaarplan in samenwerking met het onderwijs en het

bedrijfsleven. Kennisontwikkeling en een Leven lang Leren zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. Immers: toegang tot kennis is de kritische succesfactor voor economische groei. In de praktijk mondde de verknoping van beleidsvelden al uit in een aantal instrumenten. Neem bijvoorbeeld de *arbeidsmakelaar*, 'contract compliance' en het *Leerwerkloket Kans*². Doelen van deze instrumenten: een optimale match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Helmond Actief, dat startte in 2001 is voorloper van deze integrale benadering. Dit project richt zich op alle werkloze mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in een bepaalde aandachtswijk. Mensen met een langdurige Wwb-, WIA- of WW-uitkering en die kampen met sociale, economische en fysieke problemen en daardoor maatschappelijke uitsluiting.

Doelstellingen van Helmond Actief

- Nieuwe kansen op deelname aan de samenleving via werk, sociale activering en/of zorg;
- Bevordering van de onderlinge samenhang van mensen in aandachtswijken.

Anmelding voor het project gebeurt op uitnodiging van de gemeente of UWV. Maar ook op eigen initiatief of via doorverwijzing van een zorg- of hulpverleninginstantie. Het traject start met een intakegesprek op het wijkbureau van *Helmond Actief*. Dat met de deelnemer, de coach en de klantmanager. Als deelname kan, volgt een trajectplan op basis van de specifieke wensen en behoeften van de deelnemer. Het traject duurt maximaal 24 maanden. Gemeente Helmond sloot voor de uitvoering van *Helmond Actief* mantelcontracten af met twee re-integratiebedrijven: Fontys Actief en Werkconsult. De financiering gebeurt via productfinanciering gecombineerd met een tempobonus en een bonus/malusregeling op contractniveau.

Minder isolement en ook de 'buurman' in beweging

Resultaten Helmond over de periode 2004-2005

- Uitstroom naar werk en sociale activering respectievelijk 44% en 35%;
- Zestien procent stroomde uit om andere redenen dan werk;
- 24% van de deelnemers viel af.

Een schriftelijke enquête van SGBO (2007) onder deelnemers leert

- De deelnemers aan Helmond Actief ervaren na trajectdeelname vooral een groei in de persoonlijke competenties en het persoonlijk welbevinden;
- Het project draagt bij aan opheffing of verkleining van het sociale isolement van cliënten en een betere maatschappelijke participatie. De deelnemers werden actiever en mobieler;
- Helmond Actief is inmiddels uitgebreid naar Helmond West ('West Werkt') en -Noord. Indien ook hier positieve resultaten volgen, komt het project in de hele gemeente;
- De aanpak is wijkgericht en gericht op samenhang in de wijk, waardoor de 'buurman' ook in beweging komt.

Kritische succesfactoren

- Behoeften en wensen van de deelnemer zijn uitgangspunt;
- Een coach per deelnemer;
- Samenwerking in de keten gecombineerd met een wijkgerichte aanpak;
- Integrale en parallelle uitvoering van producten binnen trajectplan;
- Nazorg;
- Een goede registratie door middel van een klantvolgsysteem.

11



"Tilburg zet fors in op het activeren van werkzoekenden. Veel mensen zijn de afgelopen jaren aan een betaalde baan geholpen. Zo leverde een unieke samenwerking met het bedrijfsleven 500 banen op. Vanuit de landelijke politiek is bezuinigd op gesubsidieerde banen. Tegen die stroom in zijn in Tilburg 350 mensen van een ID-baan naar een reguliere baan "gestroomd" en nog eens 550 mensen hebben we de garantie gegeven op behoud van hun gesubsidieerde baan. En de komende periode gaan we nog eens 600 mensen een baan of vrijwilligerswerk mét premie bieden. We moeten op weg naar een participatie agenda. De wet werk en bijstand is toe aan een doorontwikkeling. Structureel gesubsidieerd werk zou via de wet gefinancierd moeten kunnen worden. Het benutten van talenten is immers belangrijker dan financiële constructies."

12



Wethouder
G. Mevis

TILBURG: NIEUWE TRAJECTEN EN RE-INTEGREREN IN VAST WERK

Gemeente Tilburg Aantal inwoners 200.000 Aantal WWB'ers 5200 Uitstroompercentage 2006 1,5% (WWB < 65) Benutting werkdeel grote onderbenutting

Onderbenutting werkdeel; risico op terugbetaling

Tilburgs overschot op het budget uit het werkdeel groeide de afgelopen jaren. Risico van terugbetaling bestaat. De gemeente screent daarom of activiteiten die momenteel op het inkomensdeel rusten, op het werkdeel kunnen drukken. En of ook de aanpak van maatschappelijke problemen onder het werkdeel kunnen vallen. Uitgangspunt hierbij is: 'wees niet Roomser dan de Paus'.

Het overschot ontstond door de snelle afbouw van gesubsidieerde arbeid. Bovendien is het budget volgens de gemeente gewoonweg te groot voor wat er thans mee kan worden gefinancierd. De beperkte vrijheid in besteding is een probleem. Gemeente Tilburg zet het werkdeel ook graag in voor projecten voor preventie

van instroom in de uitkering. Bijvoorbeeld op gebied van arbeidsmarktbeleid voor werkende laaggeschoolden. De gemeente werkt met lange termijnbeleid van vier jaar, waarbinnen per jaar de begroting wordt ingevuld.

Gelijk beloond ongeacht arbeidsproductiviteit

Nieuwe ontwikkelingen in Tilburg

- In twee groepen, namelijk regulier werk en onbemiddelbaar, werd het uitkeringsbestand in Tilburg in het verleden globaal onderverdeeld. Het bestand is veranderd, en dus ook deze indeling. Nu zijn er de groepen trajecten regulier werk, maatschappelijke deelname, en onbemiddelbaar. De gemeente ontwikkelde voor de poot maatschappelijke deelname een participatieproject met driehonderd permanent gesubsidieerde banen en driehonderd werkplekken voor maatschappelijke deelname. Ongeacht de mate van arbeidsproductiviteit krijgt iedereen een gelijke waardering en aanvullende financiële beloning; dat is uitgangspunt. Ieders arbeidsproductiviteit wordt immers maximaal benut. Basisgedachte is de ruilrelatie 'voor wat, hoort wat'; ieders werk doet er toe, elke medewerker is belangrijk en wordt gemist bij afwezigheid. Dit project wordt gefinancierd vanuit het werkdeel en Inkomensdeel.
- Doelstelling is vaak dat mensen dienen te re-integreren in vast werk. Dat in het kader van duurzaamheid. Mensen met een minder stevige arbeidsmarktpositie komen in de praktijk echter vaak in flexibele werkvormen terecht, zoals uitzendwerk. Het beleid 'Vooropgesteld werk' is daarom geboren. Mensen worden via de gemeente op basis van hun kwaliteiten en niveau ingezet bij echte werkgevers. De gemeente zorg voor een soort 'banenpool'. Tilburg breidt hiermee de bestaande werkgeversbenadering verder uit.

Divers kortdurend werk uit de markt onder één dak

Idee is om laaggeschoold, veelal kortdurend werk uit de markt centraal te organiseren onder één dak. Bijvoorbeeld inpakwerk. Dat vanuit de duurzaamheidsgedachte: je voorkomt dat iemand steeds weer in verschillende uitzendbaantjes terecht komt met steeds weer tussenperiodes thuis.

- In de gemeente Tilburg blijkt dat allround casemanagers in de praktijk veelal denken in termen van trajecten in plaats van werk. Bij wijze van experiment is er daarom één werkadviseur aan elk team toegevoegd. Die moet bewerkstelligen dat concreet werk voorop staat.

Oproep voor Agenda voor Participatie

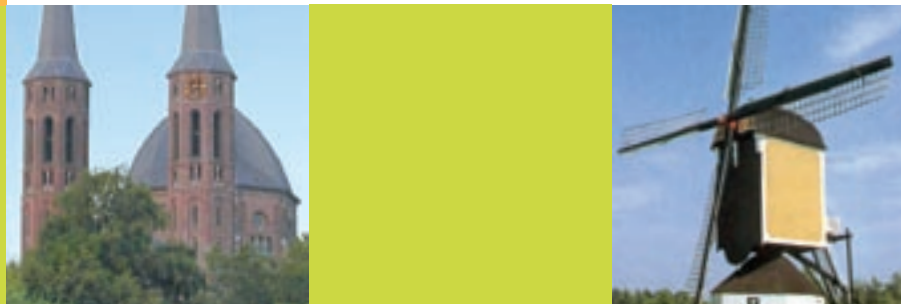
Tilburg ziet mede op basis van de nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen graag een 'Agenda voor Participatie', met daarin zowel werk, welzijn als andere zaken op het gebied van maatschappelijk welbevinden. Voorwaarden hiervoor zijn harde targets aangaande de output en outcome. Verder ziet de gemeente graag bevestiging van het inkomensdeel voor een aantal jaren. De gemeente hoeft dan minder te sturen op verlaging van het inkomensdeel, maar meer op oplossingen voor maatschappelijke problemen. En wat Tilburg betreft mag dat met harde taakstellingen vanuit het Rijk.

13



Wethouder
S. Günal-Gezer

"Door een actieve begeleiding en ondersteuning op maat geven we de deelnemers de kans om te groeien tot actieve en zelfstandige burgers. Dit is niet alleen in het belang van de mensen zelf, maar ook in het belang van hun directe omgeving en van de samenleving."



RE-INTEGRATIE OP MENSELIJKE MAAT BIJ WARMM BV

Gemeente Uden Aantal inwoners 40.127 Aantal Wwb-ers < 65 478 **Uitstroompercentage 2006** 18,1% **Benutting werkdeel** < 25% **onderbenutting Redenen van onderbenutting** Focus op zorgvuldige matching op trajecten en projecten voor duurzaam succes; een cultuuromslag op de afdeling Sociale Zaken

Nieuwe manier van denken: bv profielen bijstandsgerechtigden

Een andere manier van denken en handelen stond in 2006 centraal voor de afdeling Sociale Zaken van Uden. Met de komst van de Wwb ligt de nadruk nu vooral op beperking van instroom en bevordering van uitstroom van klanten. Voor betere uitstroomresultaten, koos gemeente Uden voor een nieuwe, meer zakelijke benadering. Inzicht in het klantenbestand en de uitstroompotentie van de klanten is hierbij essentieel. Daadwerkelijke resultaten kan een gemeente immers alleen boeken met een duidelijk beeld van behoeften, problemen en (on)mogelijkheden van klanten en klantgroepen. Gemeente Uden stelt daarom sinds kort uitgebreide profielen van al haar bijstandsgerechtigden op.

Ook investeert de gemeente in een effectieve samenwerking met in- en externe partners. Klantmanagers worden betrokken bij beleidsformulering en er is een intensieve samenwerking met verschillende beleidsafdelingen binnen de gemeente Uden. Maar ook met de netwerkpartners in de regio.

Gemeente ontschot en slaat handen ineen met opleiders en ondernemers

De efficiency van organisatie nam toe evenals de slagingskans van gezamenlijke projecten aangaande re-integratie en maatschappelijke participatie. En dat door ontschotting van afdelingen en voorzieningen plus koppeling van deskundigheid en budgetten. De gemeente legt in de nieuwe manier van werken de focus op de drie

O's: Overheid, Opleiders en Ondernemers. Die werken nauw samen rondom de klant. Een voorbeeld van deze nieuwe manier van werken is WARMM bv.

WARMM: re-integratie op menselijke maat

Werkwijze

WARMM bv is een re-integratiebedrijf en staat voor *Workplaza Arbeidsmarkt Re-integratie* (op) Menselijke Maat. WARMM treedt op als werkgever, bij wie sinds december 2006 vijftig bijstandsgerechtigden voor één jaar in dienst zijn. De deelnemers ontvangen iets meer dan het minimumloon. In ruil daarvoor wordt inzet van ze verlangd. Uiteindelijke doel? Deelnemers worden via dit werkproject naar regulier werk toe geleid. Taakstelling is duurzame uitstroom binnen een jaar van 38 van de 50 deelnemers, ofwel 75 procent. Zij hebben een contract van minimaal zes maanden bij een reguliere werkgever.

WARMM is geïnitieerd door ROC de Leijgraaf en Bounce Centra voor Werk en Psyche. Het initiatief heeft een menselijke 'warme' aanpak; de deelnemer en zijn persoonlijke omstandigheden/ mogelijkheden staan centraal, een traject op maat volgt. Streven is de deelnemer dermate te ondersteunen bij z'n thuissituatie, dat hij in staat is om te werken. Iedere deelnemer krijgt een personal coach.

De deelnemers werken vanaf het begin parttime bij één van de met WARMM samenwerkende bedrijven in de regio. De rest van de week is er sport en teambuilding, assessment, werksimulatie, scholing, training en loopbaanoriëntatie. Als de deelnemer regulier werk aanvaardt, bekroont WARMM de begeleiding met nazorg.

Voorlopige resultaten & effecten

- Vijftig bijstandsgerechtigden traden sinds 1 december 2006 in dienst bij WARMM bv;
- Zes deelnemers stroomden per 1-4-2007 uit; vier naar regulier werk en twee zijn ontslagen wegens herhaaldelijk verzuim;
- Vrijgekomen plekken worden per direct ingevuld. Zes extra bijstandsgerechtigden kwamen daarom per een april 2007 in dienst bij WARMM bv;
- Deelnemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt krijgen weer toekomstperspectief. Dat heeft een positieve uitwerking op hun omgeving;
- De formule van WARMM bv biedt de deelnemers enerzijds arbeidsritme, structuur en mogelijkheden tot ontwikkeling. Anderzijds krijgen de begeleiders een goede diagnose van de deelnemer als deze niet naar regulier werk blijkt te kunnen uitstromen.

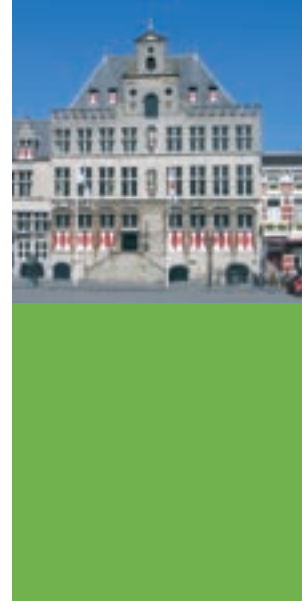
Kritische succesfactoren

- De klant staat centraal in plaats van een budget, een project of vacature.
- Een goede diagnose van de klant.
- Een zorgvuldige matching tussen deelnemer en vacature.
- Optimale samenwerking tussen Overheid, Opleiders en Ondernemers rondom de klant.
- Consequent handelen en afspraken nakomen.
- Een klant "vasthouden" totdat hij op een plek zit.
- Een personal coach per deelnemer.
- Een optimale mix van activiteiten gericht op het verbeteren van het opleidingsniveau, conditie en mentale weerbaarheid.
- Nazorg op de reguliere werkplek.
- Een duidelijke opdracht die SMART is geformuleerd en gecommuniceerd naar de interne en externe partners.
- Integrale aanpak door het ontschotten van voorzieningen en budgetten.
- Successen intern en extern communiceren bevordert betrokkenheid en draagvlak.

“Bergen op Zoom gaat voor structurele uitstroom naar regulier werk.”



Wethouder
M.J.P. van Eekelen



16

SAMENWERKING EN CREATIVITEIT IN BERGEN OP ZOOM

Gemeente Bergen op Zoom **Aantal inwoners** 67.000 **Aantal WWB'ers** 1150
Uitstroompercentage 2006 8,5% (WWB) **Benutting werkdeel** Onderbenutting

Goede uitstroom in Bergen op Zoom

Bergen op Zoom benut niet het gehele budget uit het werkdeel. De gemeente kent een overschot, terwijl de uitstroom volgens prognose goed verloopt. Oorzaken? Re-integratietrajecten werden bij één aanbieder tegen een redelijke prijs ingekocht. Dat in het kader van 'Werk Voorop', met co-financiering vanuit het ESF-fonds. Ook is de instroom van nieuwe klanten minder dan verwacht. De gemeente heeft haar rol van poortwachter serieus ingevuld. De samenwerking met CWI en UWV is effectief en efficiënt en helpt de uitstroom te verhogen en instroom te voorkomen.

Maatwerk in de toekomst

De huidige populatie klanten voor re-integratie in Bergen op Zoom vraagt om maatwerk. De gemeente wil in de nabije toekomst dan ook een re-integratieaanbod dat zij ten behoeve van maatwerk in onderdelen kan inkopen. Klantmanagers krijgen zo de regie terug over plaatsing van klanten. Ze worden integraal verantwoordelijk voor hun caseload, hebben de regie en bewaken de trajecten. Verder groeit de aandacht voor schadelastbeperking: de investering wordt afgezet tegen het te verwachten resultaat. Doel is en blijft: structurele uitstroom naar reguliere banen voor alle klanten voor wie dat haalbaar lijkt. Daar behaalt Bergen op Zoom de meeste winst. Met klanten worden duidelijke afspraken gemaakt over investering en verwachte resultaten. Een goede diagnose (niet-willen/niet-kunnen, niveau, thuisituatie etc.) en de juiste inzet van middelen moeten leiden tot structurele uitstroom naar regulier werk.

Werkgevers willen gemotiveerde werknemers. Maatwerk moet daarvoor zorgen, onder andere in het voortraject. Alle 'hobbels' om aan het werk te gaan moeten worden weggenomen of verminderd: schulden, 'geen zin', geen startkwalificatie, weinig zelfvertrouwen etc. Jobhunters zijn nodig voor het vergaren van banen en matching tussen individuele klanten en werkgevers. Werkgevers moeten worden bekendgemaakt met de klanten en hun mogelijkheden, inclusief het aanpalende aanbod van de gemeentelijke sociale dienst: loonkostensubsidie, proefplaatsingen, job coaching, scholing etc. Klantmanagers moeten beter zicht krijgen op wat een bepaalde arbeidsplaats inhoudt.

Geen hap-snapbeleid

Bergen op Zoom gaat ondanks het overschot op het werkdeel niet ineens snel investeren. Richtlijn is een goede besteding van diverse subsidies op basis van prognoses. Dus geen 'hap-snapbeleid': projecten worden niet ontwikkeld op basis van beschikbare budgetten, maar op basis van beleid. Onderlinge afstemming, integraliteit en inkadering van projecten in de keten lopen hiermee gevaar. Wel is er dankzij het overschot ruimte voor pilots. Bergen op Zoom is voor ontschotting van budgetten. Re-integratie, participatie en ondersteunende instrumentaria kunnen onder één budget komen. De gemeente is waakzaam voor 'window-dressing': beïnvloeding door allerlei schijnbaar mooie projecten. Uitgangspunt blijft het eigen beleid: wat zijn de eigen behoeften, waar ziet de gemeente kansen en mogelijkheden, wat is de vraag van de werkgevers?

Samenwerken leidt tot 'springplank'

Project 'Springplank' van Stichting Samen Werken richt zich op re-integratie van inwoners van Bergen op Zoom met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een vijfde van de vijftig mensen stroomde uit. Het project richt zich op het aanleren van werknemersvaardigheden, structuur, zinvol bezig zijn in een groep. Dat succes smaakt naar meer. De onderzoeken naar haalbaarheid van een Opstap Diensten Centrum zijn bijna afgerond. Dat centrum geeft vorm aan re-integratie/participatie, vrijwilligerswerk, projecten in het kader van de WMO, opvang vroegtijdige schoolverlaters, praktijkonderwijs, werkplekken voor taakstraffen etc. in een netwerk van werkgevers, ROC, Stichting Samen Werken en gemeente (Ondernemers, Overheid en Onderwijs). Het Opstap Diensten Centrum is een van de instrumenten die de klantmanager kan inzetten bij re-integratie voor mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Een ander project binnen Bergen op Zoom is het Werkgevers Servicepunt, een samenwerking van het CWI, ROC, UWV, uitvoerder Wsw en de gemeenten. Een combinatie van klantmanagers en jobhunters doen de matching van klant en werkaanbod. Dit project vloeit uit onderzoek naar behoeften van werkgevers. Uitslag van de eerste ronde tafel conferentie met het netwerk is onder andere dat werkgevers met name de motivatie van werknemers een aandachtspunt vinden. Daarom komt bij matching meer de nadruk op werk zoeken bij een bepaald klantprofiel en vice versa, ofwel iemands mogelijkheden en capaciteiten.

Gemeente Bergen op Zoom vindt samenwerking belangrijk voor een succesvol re-integratiebeleid. Ten eerste een goede interne samenwerking met andere gemeentelijke afdelingen, zoals welzijn, educatie, zorg en economische zaken. En een geloofwaardige samenwerkingsketen met onder meer CWI, UWV, re-integratieaanbieders en werkgevers, met een actieve rol voor de gemeente. In deze keten werken diverse gemeenten binnen het CWI-gebied met elkaar samen.

Ook regionale samenwerking vindt de gemeente van belang. De gemeente kan niet alles zelf, dus moet er worden uitbesteed. De relatie tussen leverancier en opdrachtgever, de afspraken en afstemming zijn wezenlijk voor succes.

Creativiteit ook motor voor succes

Tenslotte vindt de gemeente van belang dat kennis, ervaring en expertise aangaande de uitvoering goed worden benut: daardoor ontstaat draagvlak voor ideeën. Voor creativiteit is ruimte, evenals voor pilots binnen de kaders van het beleid. Beleid gebaseerd op regionale kansen en behoeften als uitgangspunt is daarbij goed geformuleerd.

17



" Werkplein Maasland is er voor werk, inkomen én leren.

Om echt vraaggericht te kunnen werken zowel naar werkgevers als werkzoekenden zijn er vaak ook activerende, sturende welzijns-activiteiten nodig. Het tot stand brengen van een match vraagt zeker in dit deel van de arbeidsmarkt een stevige gecoördineerde inspanning."



OSS: BEDRIJFSVERZAMELGEBOUW EN BONUSBAAN

Gemeente Oss Aantal inwoners 76.324 Aantal WWB'ers < 65 957 Uitstroompercentage 2006 8% Benutting werkdeel tekort van €9000,-

Integratie UWV, CWI en gemeente

Sinds jaar en dag investeert gemeente Oss in verkleining van de arbeidsmarkt voor specifieke groepen. Succesvol re-integratiebeleid leidde door de tijd heen tot verschuiving en aanscherping van beleid. Deze verschuiving beïnvloedt direct de dienstverlening en de bedrijfsvoering. Enige constante factor is focus op mogelijkheden en behoeften van de klant.

Consequenties? Als voorlopig eindresultaat verrees het bedrijfsverzamelgebouw Werkplein Maasland, op 28 maart 2007 officieel geopend. Werkplein Maasland is een resultante van ontschotting en een optimale integratie van UWV, CWI en gemeente Oss en hun werkprocessen. Eén nieuwe organisatie biedt nu een effectieve en efficiënte dienstverlening: klantgericht en centraal geregisseerd door één vaste contactpersoon. Haar dienstverlening? Er is een gezamenlijke servicedesk en een integrale benadering van werkzoekenden en werkgevers.

Door deze samenwerking is er een duidelijk aanbod voor werkgevers van kandidaten uit het werkzoekendenbestand, gecombineerd met een arrangementenkoffertje. Ook biedt Werkplein Maasland werkgevers preventieve ondersteuning. Werknemers worden bijvoorbeeld bemiddeld van werk naar werk in het geval van ontslagen. De gekozen aanpak en dienstverlening zijn belangrijke ingrediënten voor een succesvol arbeidsmarktbeleid in Oss en omgeving.

Osse bonusbaan

Gelijk met de invoering van de Wwb lanceerde de gemeente de Osse bonusbaan: passend bij een integrale en klantgerichte benadering. Voor wie? Oss' klanten die niet direct kunnen worden toegeleid naar de arbeidsmarkt; de bonusbaan is een nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid. Diagnose bepaalt of iemand hiervoor in aanmerking komt. De bonusbaan is er voor zowel de nieuwe instroom als het zittende bestand. Uitvoering van de bonusbanen gebeurt in eigen beheer. Kosten van de bonusbanen en de uitvoeringskosten komen ten laste van het W-budget.

In tegenstelling tot de Melkertbanen, WIW- en ID-banen, worden de bonusbanen gerealiseerd in de profitsector. Een bonusbaan duurt maximaal twee jaar; afhankelijk van de productiviteit van de medewerker krijgt de werkgever een bonus in de vorm van loonkostensubsidie. Een jobcoach begeleidt de deelnemer met als doel een duurzame baan bij de werkgever en daarmee uitstroom uit de uitkering.

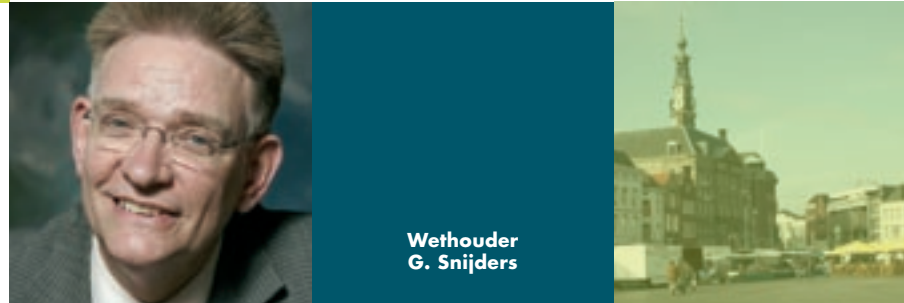
Resultaten en effecten

- In 2006 stroomden 65 Wwb-gerechtigden in een bonusbaan, onder wie 58 mensen in de profitsector en zeven mensen in de non-profitsector. 37 van de 58 personen stroomden in 2006 uit naar een reguliere baan in de profitsector: 64%. In 2005 waren er voornamelijk bonusbanen in de non-for-profitsector. Het uitstroompercentage was toen 17%. Gemeente Oss wil daarom bonusbanen in de profitsector realiseren;
- Uitvoering van bonusbanen in eigen beheer betekent financiële besparingen en maakt directe sturing mogelijk;
- Werkzoekenden voelen zich serieus genomen door de klantgerichte aanpak en het aanbod van een baan bij een werkgever; hun eigenwaarde en zelfvertrouwen nemen toe. Daardoor is een vast dienstverband eerder haalbaar en daarmee uitstroom uit de uitkering.

Kritische succesfactoren

- Goed inzicht in het Wwb-bestand en de personeelsbehoefte van werkgevers;
- Een optimale klantgerichtheid van consultants naar werkzoekenden en werkgevers;
- Zelf uitvoeren van de bonusbanen;
- Flexibele en deskundige medewerkers met de juiste competenties op de juiste plaats;
- Een no nonsense-benadering; zakelijk, streng, niet loslaten en 'er boven op zitten';
- Realisering van bonusbanen in de profitsector; er is geen sprake van een subsidierelatie tussen werkgever en de gemeente;
- Een jobcoach begeleidt de klant gedurende de looptijd van een bonusbaan;
- Faciliteiten beschikbaar stellen zoals vervoer en kinderopvang;
- Op twee fronten investeren in duurzaamheid: duurzame banen aanbieden en duurzame relaties aanknopen met werkgevers;
- Een samenhangend totaalpakket van dienstverlening leidt tot tevredenheid bij werkgevers. Daardoor willen werkgevers mensen eerder via een bonusbaan in dienst nemen.

“Werk is het middel tegen armoede en maatschappelijke uitsluiting. Het hebben van werk geeft mensen meer zelfrespect en eigenwaarde. Met deze aanpak wordt de kans op toeleiding naar een duurzame baan vergroot”



Wethouder
G. Snijders

20

DIRECTE UITSTROOM NAAR WERK DOOR HET VERLONEN VAN DE UITKERING

Gemeente 's-Hertogenbosch Aantal inwoners 134.744 Aantal Wwb-ers < 65 2.987
Uitstroompercentage 2006 7,3% **Benutting werkdeel** 16% onderbenutting **Redenen van onderbenutting** goed koopmanschap en een bewuste keuze voor trajecten en instrumenten die snel, adequaat, tijdelijk en flexibel zijn.

Gemeente 'beloont' haar Wwb-klanten

Elke gemeente kent een groep Wwb-klanten met een langdurige uitkering. De afstand tot de arbeidsmarkt is te groot, waardoor deze groep mensen niet meeprofiteert van de aantrekkende economie. Dit ondanks succesvolle uitvoering van uitstroombesleid. Een groot deel van deze klanten kampt met meervoudige problematiek, waardoor zij voorlopig alleen in aanmerking komen voor maatschappelijke participatie. De gemeente 's-Hertogenbosch heeft in samenwerking met re-integratiebedrijven gebrainstormd over innovatieve projecten. Resultaat? De gemeente startte in november 2006 met een aantal experimenten voor directe uitstroom uit de uitkering door aanbod van banen bij reguliere werkgevers. De klant wordt daarmee werknemer. De geselecteerde groepen: 45 plussers, alleenstaande ouders, alleenstaanden en mensen die om verschillende redenen niet willen meewerken aan een re-integratietraject. Gedachte erachter? Door een baan bij een werkgever groeit het zelfvertrouwen van de medewerker en daarmee de kans op toeleiding naar een duurzame baan. De medewerker verwerft een betere uitgangspositie voor een verder duurzame bemiddeling op de reguliere arbeidsmarkt. Immers, solliciteren vanuit een baan leidt tot betere resultaten dan solliciteren vanuit een uitkering.

Vier werkgevers met verschillende verloningsvormen

Gemeente 's-Hertogenbosch sloot hiervoor vier contracten af met Randstad, SagEnn, Agens en Profi-Sec Security BV. Er zijn verschillende vormen van verloningsconstructies voor de verschillende doelgroepen. De vier partners treden op als werkgever en bieden de klanten een arbeidsovereenkomst voor maximaal een jaar. De werkgevers ontvangen gedurende dat jaar per gecontracteerde medewerker een gemeentelijke loonkostensubsidie. Zij ondersteunen en begeleiden de medewerkers gedurende dit jaar met als doel versteviging van hun positie en binnen een jaar duurzame uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Voor een maximale kans van slagen, voldoen de klanten aan minimumeisen. Klantmanagers hebben hierop geselecteerd:

- Beschikken over een vaste woon- of verblijfplaats;
- Geen belemmerende verslavingsproblematiek;
- Voldoende motivatie voor betaalde arbeid;
- Voldoende grip op de Nederlandse taal.

Door indiensttreding bij één van de vier bovenstaande partners, heeft de voormalige klant geen formele uitkeringsrelatie met de gemeente meer. De focus komt meteen op werk door de realisatie van een werkgevers/werknemersrelatie bij aanvang van het traject. Zo krijgt de medewerker kans op werkervaring.

Meer zelfvertrouwen klanten en andere hoopvolle resultaten

Resultaten

Sinds de recente start van de pilot zijn er momenteel de volgende voorlopige doch hoopvolle resultaten:

- Waarschijnlijk een structurele besparing op uitkeringsgelden en uitvoeringskosten.
- Eerste cijfers:
 - 240 klanten aangemeld;
 - 138 klanten uitgestroomd naar werk;
 - 28 klanten uitgestroomd wegens werkweigering;
 - 1 klant zag af van een uitkering;
 - 15 klanten terugverwezen door het re-integratiebedrijf;
 - 58 klanten van de lijst gehaald.
- Het zelfvertrouwen van de medewerkers groeide door de evenwaardige relatie van werkgever versus werknemer;
- Wegens deze eerste resultaten en het geloof in de visie achter het project wil gemeente 's-Hertogenbosch in april 2007 starten met een tweede project aangaande verloning van de uitkering.

Kritische succesfactoren

- Inzicht hebben in het Wwb-bestand;
- Vooraf kandidaten voor het project selecteren;
- Draagvlak creëren door optimaal informeren van de verschillende klantgroepen en communicatie over het project. Intern: de 'politiek', beleidsmedewerkers en klantmanagers; extern: klanten, cliëntenraad, re-integratiebedrijven en werkgevers;
- Intern en extern communiceren dat de verloningsconstructie geen sanctie-instrument is maar een beloningsinstrument. Men krijgt namelijk een 'baan';
- Deelnemers begeleiding op maat aanbieden voor een optimale uitgangspositie richting regulier werk.

21

"Eindhoven zet in op het voorkomen van sociale uitsluiting en deelname aan het maatschappelijke leven via werk en onbetaalde activiteiten. "Meedoen" voor iedereen is het devies. Eindhoven gaat voor gecombineerde inzet van middelen om een groter effect voor de burger te bereiken: een ontschotting van WWB, WMO, WI, WSW en WEB-middelen geeft ons legio mogelijkheden onze inzet te verhogen. Het regeerakkoord van Balkenende IV biedt wat dat betreft interessante mogelijkheden."



Wethouder
H.M. Don

DIFFERENTIATIE EN KLEINERE CASELOADS IN EINDHOVEN

Gemeente Eindhoven Aantal inwoners 209.000 **Aantal WWB'ers < 65** 5300 **Uitstroombestand** 7,8% (WWB < 65) **Benutting werkdeel** onderbenutting (4½ miljoen terugbetalen)

Doelgroep-, wijk- en themabebanding voor betere benutting werkdeel

Gemeente Eindhoven benut niet alle gelden uit het werkdeel. Oorzaken van de onderbenutting? Een succesvolle en snelle afbouw van gesubsidieerde arbeid. Maar ook het niet volplannen van de begroting ofwel niet middelen-gestuurd werken. Plus is er een tegenvallend rendement op uitbesteding van re-integratietrajecten met daarin een financieringssysteem van no cure, less pay.

De gemeente gaat, vanwege dit tegenvallende rendement op de uitbesteding, zich meer richten op specifieke doelgroep-, wijk- en themabebandingen. En modulaire contracten afsluiten in plaats van bulkcontracten. Ook wordt meer ingezet op re-integratie van het zogenaamde 'granieten bestand'. Dit gebeurt met grotendeels zeer

intensieve trajecten; duur in vergelijking met reguliere re-integratietrajecten. De gemeente typeert deze ontwikkeling als een overgang van volumebeheersing naar differentiatie en innovatie. Eindhoven verwacht hierdoor een grotere benutting van het werkdeel.

ID-team voor ombouw ID-banen

Interessant nieuw project is de ontwikkeling van een team *Duurzame uitstroom*. Dit project is nog in een vroeg stadium en vloeit voort uit praktijkervaringen. Sommige klanten stromen weliswaar uit de bijstand via trajecten en gesubsidieerde arbeid, maar zij willen eventueel kunnen terugvallen op gemeentelijke ondersteuning. 'Reguliere' dienstverlening van de casemanager stopt nadat de klant een half jaar is uitgestroomd; aanvullende ondersteuning bleek gewenst. Bijvoorbeeld in de vorm van verlengde nazorg voor klanten in kwetsbare situaties. Maar ook voor vragen van klanten of werkgevers van klanten die al geruimere tijd zijn uitgestroomd. In dit kader werd in 2004 bijvoorbeeld het ID-team geboren voor het om- en afbouwtraject voor de ID-banen. De gemeente kan daarmee de regie voeren op dienstverlening voor klanten uit de uitkering, maar die nog wel onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid vallen. Het (wachlijst-)beheer van de SW-populatie kan op termijn hierop aansluiten.

Ruimte voor kleinschalige initiatieven

De gemeente zet dus in op innovatie op het re-integratieaanbod, maar ook op verdere ontwikkeling van de interne uitvoering. De caseload moet kleiner en casemanagement gespecialiseerd. Er komt een team *Nieuwe klanten*, een werkteam voor *Langerdurende re-integratie* en een *Activeringsteam* voor moeilijke doelgroepen. Zo moeten meer kleinschalige initiatieven mogelijk zijn. Plus er is voldoende aandacht voor klanten en meer regie op uitgezette trajecten.

Eindhoven wil ook inzetten op arbeidsmarktbeleid en ideeën daarover verder uitbouwen. Bijvoorbeeld betreffende het organiserende vermogen, methodiekontwikkeling, projectorganisatie, preventief ingrijpen en facilitering van de lerende organisatie. Dit soort initiatieven kunnen momenteel niet op het werkdeel drukken en dat ervaart de gemeente als een gemis.

Succesfactoren op 'denken vanuit kansen'

De gemeente noemt de volgende succesfactoren:

- Bij het casemanagement halen wat klanten nodig hebben;
- Inhoudelijk niet te veel dichttimmeren, maar wel de uitvoering procedureel verantwoordelijk maken voor re-integratie;
- Denken vanuit kansen ipv vanuit belemmeringen.

Valkuil is dat evalueren lastig is. Dat heeft met name te maken met de gemeentelijke cultuur waar er niet op wordt gestuurd.

Belemmeringen

- Procedures voor aanbesteden. Verminderde slagkracht en een beperkte snelheid in handelen;
- De menskracht in de uitvoering;
- Samenwerking met ketenpartners;
- Onvoldoende zicht op het klantenbestand. Eindhoven is daarom gestart met een nieuw klantvolgsysteem (IW3), waarin ook contractpartners kunnen inloggen. Dat werkt gunstig voor de voortgang van de trajecten.

CONTACTGEGEVENS GEMEENTEN

's-Hertogenbosch

Contactpersoon:
De Heer E. Jaspers
Postbus 12345
5200 GZ 's-hertogenbosch
Tel. (073) 61 55 155

Bergen op Zoom

Contactpersoon:
Mevrouw A. Baart
Postbus 35 4600 AA
Bergen op Zoom
tel. (0164) 27 71 69

Breda

Contactpersoon:
De heer F. Kuiper
Postbus 2521
4800 CM Breda
Tel. (076) 529 42 53

Tilburg

Contactpersoon:
De heer A. van Gils
Postbus 90118
5000 LA Tilburg
tel. (013) 542 98 92

Helmond

Contactpersoon:
De Heer G. Wunderink
Postbus 950
5700 AZ Helmond
Tel. (0492) 58 77 77

Oss

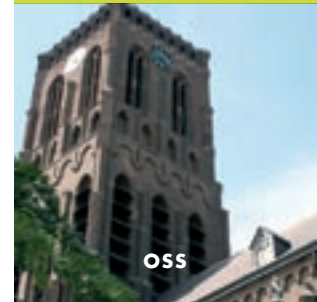
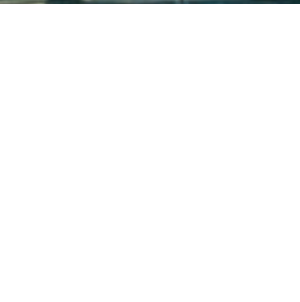
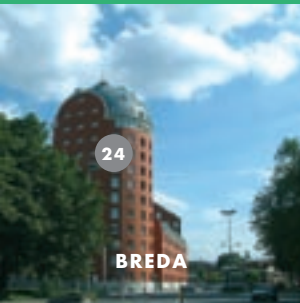
Contactpersoon:
De Heer C. Magielse
Postbus 5
5340 BA Oss
Tel. (0412) 62 90 50

Uden

Contactpersoon:
De Heer J. Ermers
Postbus 83
5400 AB Uden
Tel. (0413) 28 19 11

Eindhoven

Contactpersoon:
De heer M. van der Velden
Postbusnummer 90151
5600 RC Eindhoven
tel. (040) 238 53 49



Colofon

Eindredactie Erna van den Brink (PSW) en Fred Aarten (Pact Brabant)

m.m.v. A. van Dael (JEM, Tilburg)

Samenstelling PSW 's-Hertogenbosch, Erna van den Brink (projectleider),

Tekstbijdragen Linda van Berkel en Lian Winnemuller

Grafische vormgeving Van Riet Ontwerpers

Drukwerk BiblioVanGerwen

Secretariaat Pact Brabant

p/a PSW

Postbus 1228

5200 BG 's-Hertogenbosch

T 073 612 43 25

www.pactbrabant.nl

Pact Brabant

's-Hertogenbosch, juni 2007

Het Pact Brabant is een initiatief van de Provincie Noord-Brabant

© Pact Brabant/PSW

PSW
arbeidsmarktadvies