

Uit de WW in de Bijstand

Een onderzoek naar de aansluiting van de activeringsregimes
van UWV en Bijstand

Deelrapportage UWV District Noord - Werkplein Drentsche Aa

drs. Charlotte Ellenbroek



share your talent. **move** the world.

Uit de WW in de Bijstand

Een onderzoek naar de aansluiting van de activeringsregimes van UWV en Bijstand

Deelrapportage UWV District Noord - Werkplein Drentsche Aa

Juni 2018

Inhoudsopgave

Inleiding	5
1. De route van de klant door WW en Bijstand.....	9
2. De activeringsregimes WW en Bijstand.....	11
2.1 UWV - WW dienstverlening.....	11
2.1.1 Max-WW	12
2.2 Werkplein Drentsche Aa - Bijstand.....	13
3. Afstemming tussen de activeringsregimes.....	19
3.1 Preventie van doorstroom Max-WW naar Bijstand – Een voorstel.....	21
3.1.1 Opzet van de interventie	22
4. Wat valt op?.....	29
4.1 Uitvoering.....	29
4.2 Organisatie.....	30
4.3 Strategie en beleid	31
5. Lijst met gesprekspartners.....	33
6. Literatuurlijst	34

Inleiding

Een beperkt deel van de mensen met een WW-uitkering krijgt na het beëindigen van de WW een Bijstandsuitkering. Dit noemen we de 'doorstroom van WW naar Bijstand'. Van alle mensen die de WW verlaten, stroomt ruim 6% door naar de Bijstand (Hilders & de Vries, 2016). Vanuit gemeenten bezien is 20% van de Bijstandsinstroom het gevolg van personen die uit de WW komen. Voor de werkloze betekent de doorstroom opnieuw uitkeringsafhankelijkheid, vaak nog meer inkomensverlies en mogelijk langdurige werkloosheid.

Ook is het voor de WW-gerechtigde van belang te weten waar hij aan toe is als het gaat om rechten en plichten bij het zoeken naar werk en als het gaat om inkomensvoorziening. Dit geldt gedurende de WW periode, en zeker ook tegen het einde van de WW periode (Max-WW), als de Bijstand in beeld komt. Een deel van de Max-WW-ers dat een aanvraag doet voor een Bijstandsuitkering blijkt geen recht te hebben op deze voorziening. Deze onnodige aanvragen leiden tot teleurstelling bij de klant. Voor gemeenten betekenen doorstroom vanuit de WW en onnodige aanvragen een toename van de werklast en een groter beslag op de middelen. Voor gemeenten is het daarom zaak doorstroom en onnodige aanvragen zo veel mogelijk te voorkomen (Hilbers & de Vries, 2016).

Werkplein Drentsche Aa is de intergemeentelijke sociale dienst van de gemeenten Aa en Hunze, Assen en Tynaarlo. Het Werkplein is gevestigd op één centrale en herkenbare locatie in Assen. Hoewel het om drie relatief kleine gemeenten gaat, is het opvallend dat gemeente Assen in 2014 in de top 10 stond van gemeenten met hoogste doorstroompercentages van WW naar Bijstand, namelijk 9,3% ten opzichte van het landelijke gemiddelde van 5,5%. En deze cijfers lijken in 2017 alleen maar hoger uit te komen (Hilbers & de Vries, 2016). Preventie van deze doorstroom staat dan ook hoog in het vaandel bij dit Werkplein (Schonewille, 2017).

Onderzoeksopzet

Voor het onderzoek "Uit de WW in de Bijstand" is het Werkplein Drentsche Aa als één van de vijf casestudy's genomen. De belangrijkste onderzoeksvragen in de casestudy waren:

- Hoe wordt er in succesvolle Regionale Werkbedrijven op zowel beleids-, organisatorisch-, als uitvoeringsniveau samengewerkt om de afstemming tussen de uitkeringsregimes van WW en Bijstand te optimaliseren en daarmee te voorkomen dat werkzoekenden vanuit de WW doorstromen naar de Bijstand?
- Welke mogelijkheden zien de gesprekspartners op de terreinen beleid, organisatie en uitvoering (en de samenhang daartussen) voor een optimalisering van de afstemming van de verschillende activeringsregimes?

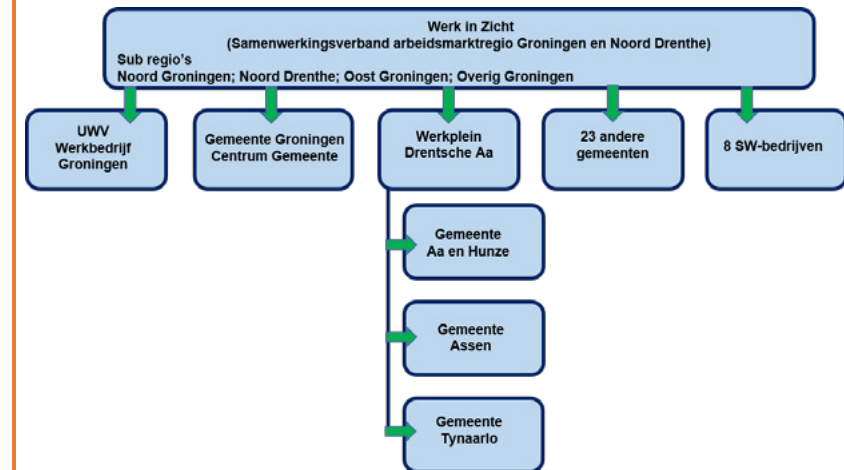
In het onderzoek is de klant centraal gesteld en lag de focus op de activeringsregimes voor werkzoekenden van UWV en Werkplein. Gekeken is hoe beide activeringsregimes zijn vormgegeven en op welke momenten er sprake is van samenwerking. In het geval van samenwerking is gekeken naar 'wat werkt' op lokaal/regionaal niveau en lag de focus op innoverende opvattingen, ideeën en uitvoering. Ook belemmeringen op beleid, organisatie en/of uitvoeringsniveau zijn in kaart gebracht.

Resultaten zijn ten eerste verkregen door interviews in de praktijk. Bij Werkplein Drentsche Aa is op beleidsniveau gesproken met de directeur Werk, en op uitvoeringsniveau met de medewerker preventie, werkcoaches, jobcoaches en een accountmanager. Ook heeft een klant die beide activeringsregimes, en dus ook de overgang ertussen, heeft meegemaakt meegewerkt aan het onderzoek. Deze klant is

door de betreffende werkcoach benaderd met de vraag mee te werken aan het onderzoek middels een interview met de onderzoeker. Bij UWV is gesproken met landelijke strategie- en beleidsmakers en -adviseurs, regionale beleidsadviseurs en management en op uitvoerend niveau met een adviseur werk. Daarnaast zijn resultaten verkregen middels observaties in de praktijk en literatuurstudie. In de bijlagen zijn de lijsten met geraadpleegde literatuur en gesprekspartners te vinden.

Kader 1: De regionale arbeidsmarkt in beeld

In de arbeidsmarktregio Groningen werken de 27 gemeenten in Groningen en Noord Drenthe (waaronder Werkplein Drentsche Aa), UWV Werkbedrijf Noord en acht sociale werkvoorzieningsschappen nauw samen binnen de structuur van "Werk in Zicht" (WiZ), zie figuur 1.



Figuur 1 Werk in Zicht, Arbeidsmarktregio Groningen

Onderstaande schets van de arbeidsmarkt is ontleend aan de UWV rapportage 'Regio in Beeld, Groningen' (oktober 2017).

Arbeidsmarktregio Groningen

De arbeidsmarktregio Groningen telt eind 2016 bijna 743.000 inwoners. De 566.000 inwoners van 15 tot 75 jaar vormen de potentiële beroepsbevolking. Hiervan bieden 382.000 mensen zich actief aan op de arbeidsmarkt. Deze werkenden en 'actieve' werklozen vormen samen de beroepsbevolking van Groningen. De beroepsbevolking groeit in 2017 en 2018 met ruim 7.000 personen tot 389.000. Dit komt vooral door de groei van de totale bevolking. De bruto participatiegraad (het aandeel van de beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) loopt in 2018 op richting 68%. Dit is lager dan het landelijk gemiddelde.

Van de beroepsbevolking in 2016 hebben 355.000 mensen betaald werk (werkende beroepsbevolking). De overige 27.000 mensen hebben geen werk, zochten recent naar betaald werk en zijn daarvoor ook meteen beschikbaar (werkloze beroepsbevolking). In 2016 is 7,1% van de beroepsbevolking in de arbeidsmarktregio Groningen werkloos. Dit werkloosheidspercentage is lager dan in 2015, maar ligt nog wel boven het landelijk gemiddelde van 6,0%. In 2017 daalt het werkloosheidspercentage verder doordat het aantal werklozen afneemt en de beroepsbevolking toeneemt.

Subregio's

Binnen de arbeidsmarktregio zijn er grote verschillen tussen de subregio's als het gaat om samenstelling en ontwikkeling van de beroepsbevolking. Zo hebben vooral gemeenten in Oost- en Noord-Groningen te maken een hogere structurele werkloosheid door het wegtrekken van jongeren en goed opgeleiden naar de stad. De (beroeps)bevolking vergrijsst hierdoor in deze gemeenten en het

opleidingsniveau blijft laag. Hier tegenover staat het stedelijk gebied Groningen – Assen met een beter opgeleide en jongere (beroeps)bevolking.

WW

Het WW-bestand groeide van 2011 tot 2013 sterk, als gevolg van de economische crisis. In 2014 kwam de omslag naar economische groei. Na een stabilisering in 2014 en 2015 daalt het aantal WW-uitkeringen in de arbeidsmarktregio Groningen vanaf 2016. Eind 2016 telde de arbeidsmarktregio Groningen 19.340 personen met een WW-uitkering (5,1% van de beroepsbevolking). Het WW-percentage blijft in deze regio wel boven het landelijk gemiddelde (4,6%). In 2017 daalt de WW in de arbeidsmarktregio Groningen naar verwachting met 17%, gevolgd door een verdere daling in 2018.

Bijstand

Eind 2016 telde de arbeidsmarktregio Groningen 26.220 personen (tot de AOW-leeftijd) met een Bijstandsuitkering. Een jaar eerder waren dat er 25.300. Dat betekent een toename in 2016 met 3,5%, vergelijkbaar met de landelijke toename. Volgens de Monitor arbeidsmarkt komt de stijging vooral door nieuwe wetgeving per 1 januari 2015 – de Participatiewet en de nieuwe Wajong 2015 – en de instroom van statushouders in 2015. Deze toename betreft dus vooral mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Doorstroom

In de arbeidsmarktregio Groningen stroomden in 2016 1.400 mensen in aansluiting op de WW door naar de Bijstand. Dat betekent een doorstroompercentage van 7,1%. Daarmee ligt de doorstroom naar de Bijstand in de regio Groningen boven het landelijk gemiddelde van 5,5%. Hoewel de doorstroom van de WW naar de Bijstand – vanuit de WW bezien – relatief beperkt is, vormt dit vanuit de Bijstand gezien een belangrijk deel van de nieuwe Bijstandsuitkeringen. Het gaat dan om bijna een zesde deel van het aantal nieuwe Bijstandsontvangers. In de instroom in de Bijstand vanuit de WW zijn groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie sterk vertegenwoordigd, zoals 50- plussers, langdurig werklozen en laagopgeleiden.

Werkplein Drentsche Aa

Werkplein Drentsche Aa is de intergemeentelijke sociale dienst voor de gemeenten Aa en Hunze, Assen en Tynaarlo. Assen staat in 2014 in de top 10 (plaats 7) van gemeenten met hoogste percentage doorstroom vanuit WW, met een doorstroompercentage van 9,3 % (2014) en een geraamd percentage van 9,8% in 2017 (220 personen) (Hilbers & de Vries, 2016). Het percentage doorstromers lijkt dus groter te worden, hoewel ook bekend is dat in 2016 in de gemeente Assen 130 personen (7%) doorstroomden van WW naar Bijstand (Oosterveld, 2017). Of we te maken hebben met een stijging of daling van de doorstroom over de laatste jaren is dus niet geheel duidelijk. In de gemeente **Aa en Hunze** stroomden in 2016 30 personen (5%) door van WW naar Bijstand. In 2017 is de verwachting 46 personen (6,4%). In de gemeente **Tynaarlo** stroomden in 2016 40 personen (5%) door van WW naar Bijstand. En in 2017 is de verwachting 41 personen (5,4%) (Hilbers & de Vries, 2016).

1. De route van de klant door WW en Bijstand¹

Pieter² werkt al jaren voor verschillende werkgevers. Hij doet het goed en wil graag werken. Wanneer hij een slijmbeursontsteking ontwikkelt aan zijn heup, blijft Pieter toch doorwerken. Totdat hij niet meer kan. Begin oktober 2014 moet Pieter noodgedwongen stoppen met werken. In die tijd krijgt zijn vader longkanker en Pieter zit hierdoor in een emotioneel zware periode in zijn leven. Ongemerkt is hij mantelzorger voor zijn vader geworden. Doordat hij zo druk is met de zorg voor zijn vader, vergeet hij voor zichzelf te zorgen. Hij verwaarloost zijn huis en zichzelf, hij vergeet de administratie. En hij vergeet een WW uitkering aan te vragen. Pieter raakt in de schulden doordat hij een tijd zonder inkomsten zit.

In januari 2015 vraagt Pieter, met hulp van de GKB (Gemeentelijke Kredietbank) en een begeleider vanuit Promens Care (instantie voor dagbesteding en begeleid wonen voor mensen met een psychische en/of verstandelijke beperking) een WW uitkering aan. Hij vult samen op internet de aanvraag in. Hierop ontvangt hij een uitnodiging voor een gesprek. Hij reist hiervoor van zijn woonplaats in Drenthe naar het UWV kantoor in Groningen. In het gesprek wordt hem gevraagd zijn situatie toe te lichten en wordt hem de 50+ training 'Succesvol naar werk' aangeboden, die hij vervolgens ook volgt. In februari 2015 ontvangt hij de WW uitkering en krijgt hij vrijstelling van sollicitatieplicht vanwege zijn slijmbeursontsteking.

In de 2,5 jaar WW die volgen, komt hij 2 tot 3 keer op gesprek bij het UWV. Verder onderneemt hij geen activiteiten ten opzichte van werk. Zijn vader is in de tussentijd overleden.

In mei 2017, een maand voor de maximale WW duur, wordt hij door zijn begeleider van Promens Care erop gewezen dat zijn WW zal aflopen en dat hij een Bijstandsuitkering bij de gemeente moet gaan aanvragen. Samen vullen ze achter de computer de aanvraag in. Zijn DigiD is verlopen, dus deze heeft hij eerst weer opnieuw moeten aanvragen om in te kunnen loggen.

Naar aanleiding van zijn aanvraag voor een Bijstandsuitkering wordt Pieter in juni 2017 door Werkplein Drentsche Aa uitgenodigd voor de voorlichting op de locatie van het Werkplein in Assen, door Pieter "het glazen huis" genoemd. Zijn aanvraag is goedgekeurd en na afloop van de voorlichting en het conclusiegesprek wordt de route Participatie ingezet. Pieter zal door zijn werkcoach geholpen worden in zijn zoektocht naar vrijwilligerswerk. In de drie-vier maanden dat hij nu een Bijstandsuitkering ontvangt is er reeds 4 keer persoonlijk contact geweest tussen Pieter en zijn werkcoach. Pieter ervaart dit als zeer prettig. Hij heeft recent weer een behandeling gehad voor zijn heup en hij voelt zich beter. Zijn huis en administratie zijn inmiddels, met hulp, op orde. Hij heeft zin in vrijwilligerswerk, maar zijn doel is om weer aan het werk te gaan, liefst in zijn oude sector.



Figuur 2 De route van Pieter door WW en Bijstand

¹ Deze beschrijving geeft de route van de klant weer door WW- en Bijstandsregime. Het WW gedeelte is doorlopen anno 2014-voorjaar 2017. In de tussentijd heeft UWV haar dienstverlening aangepast en zijn enkele beschrijvingen in deze casus daardoor enigszins achterhaald. De huidige dienstverlening UWV wordt beschreven in hoofdstuk 2.1.

² Gefingeerde naam, omwille van de privacy.

2. De activeringsregimes WW en Bijstand

2.1 UWV - WW dienstverlening

Een WW-uitkering kan worden aangevraagd bij UWV. Informatie over het aanvragen van een WW-uitkering is te vinden op de site www.uwv.nl. Voor het daadwerkelijk aanvragen van de WW-uitkering wordt men doorgelinkt naar www.werk.nl, waar moet worden ingelogd met DigiD. Vervolgens gaat er een stappenplan in werking waarmee de aanvrager door het aanvraagproces wordt geleid en waarin de rechten en plichten behorend bij het aanvragen en ontvangen van een WW uitkering worden aangegeven.

De basis van de UWV-dienstverlening is online en daarmee in hoge mate gedigitaliseerd en gestandaardiseerd (Wiersum 2013). De werkzoekende registreert zich dus online via Werk.nl en in het klantvolgsysteem Sonar worden zijn gegevens vastgelegd. Elke werkzoekende kan via de Werkmap op werk.nl zijn cv publiceren, vacatures zoeken, e-learnings en webinars volgen en informatie en adviezen opzoeken. Ook Bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden kunnen gebruikmaken van de online dienstverlening van UWV (Berghuis & Tabois, 2017).

“Er komt meer ruimte voor gesprek en maatwerk.”

In het najaar van 2016 is UWV gestart met een nieuw WW-dienstverleningsmodel. De nieuwe dienstverlening combineert de algemene online dienstverlening met een meer persoonlijke face-to-face benadering. Men streeft ernaar om op basis van een persoonlijk gesprek, de zogenaamde werkoriëntatiegesprekken, meer dienstverlening op maat te bieden dan in het verleden. De individuele arbeidsmarktpositie van de klant is daarbij leidend. Welke dienstverlening nodig is, wordt bepaald aan de hand van de Werkverkenner, een online vragenlijst die elke WW'er bij de start van de WW-periode invult. Dit instrument bestaat uit 20 vragen en meet 11 harde en zachte voorspellende factoren op het vinden van werk. Een klant komt in aanmerking voor de aanvullende dienstverlening wanneer uit de Werkverkenner blijkt dat hij een kans van maximaal 50% heeft om binnen een jaar weer aan het werk te gaan. Klanten uit de groepen die gemiddeld een goede of zeer goede arbeidsmarktpositie hebben, krijgen deze vorm van dienstverlening alleen wanneer zij aangeven dat ze hieraan behoefte hebben.

In het werkoriëntatiegesprek worden afspraken gemaakt over de (sollicitatie)activiteiten die de klant zal ondernemen. Dan wordt ook besproken of extra dienstverlening nodig is, aanvullend op de online dienstverlening, om de arbeidsmarktpositie van de klant te verbeteren. Uitstroom van de klant naar werk is altijd het centrale thema. En daarmee ook de kerntaak van elke adviseur. De afspraken worden in een werkplan vastgelegd.

Als er na zes maanden werkloosheid nog geen gesprek is geweest, wordt de WW-gerechtigde uiterlijk in de zevende maand uitgenodigd voor een monitorgesprek. Doel van dit gesprek is om de voortgang van de sollicitatieactiviteiten te bewaken en te bezien of aanvullende dienstverlening door UWV wenselijk is. Met de monitorgesprekken kan bijgestuurd worden als blijkt dat de kans op werkhervatting binnen een jaar kleiner is dan op grond van de Werkverkenner was ingeschat (Berghuis & Tabois, 2017).

Doel anno 2018 is om een sluitende en maatwerk dienstverlening aan te kunnen bieden gedurende de gehele WW-periode, met inzet van het 'evidence based' instrumentarium. Men streeft ernaar maatwerk dienstverlening aan te bieden aan klanten, vanuit het oogmerk langdurige werkloosheid en dus ook doorstroom naar de Bijstand zo veel mogelijk te voorkomen (Manager werkzoekenden dienstverlening UWV, mailwisseling, 16-02-2018).

2.1.1 Max-WW

“Aan het einde van de WW proberen we er alles aan te doen om iemand aan werk te helpen. Klantperspectief staat voorop.”

Ook aan Max-WW-gerechtigden (circa 3 maanden voor einde WW) kan UWV mede door de implementatie van de nieuwe dienstverlening WW aanvullende dienstverlening bieden om het beroep op Bijstand te beperken.

“Het komt uit de lengte of uit de breedte. Dus als je aan de kop van het proces meer gaat besteden aan deze doelgroep, dan heb je ergens anders geen tijd meer. Je moet dus keuzes maken.”

“Doorstroom WW-Bijstand is hot-item in UWV-land!”

UWV WERKbedrijf wil, net als gemeenten, graag weten welke samenwerking mogelijk is in de dienstverlening aan WW gerechtigden. Ook UWV wil de doorstroom vanuit de WW naar de Bijstand zoveel mogelijk beperken. UWV heeft aldus een notitie geschreven ('UWV en gemeenten: samen werken aan werk'), waarin de mogelijkheden tot samenwerken worden geschetst (kaders). De kaders zijn onder andere gebaseerd op een eigen inventarisatie van UWV van lokale samenwerkingen tussen UWV en gemeenten. Op basis van onder andere deze inventarisatie is recent (januari/februari 2018) onder andere een 'toolkit' ontwikkeld, met daarin handreikingen om op regionaal niveau de samenwerking tussen UWV en gemeenten tot stand te brengen (Landelijk adviseur samenwerking gemeenten UWV, telefonisch contact, 20-02-2018). Op lokaal niveau bepalen UWV en de gemeenten samen wat in de regionale uitvoeringspraktijk wenselijk en haalbaar is (Productontwikkelaar UWV, telefonisch interview, 26-10-2017).

Wanneer de maximale WW termijn bereikt is, wordt de WW stopgezet en het dossier gesloten. De werkzoekende wordt via de Werkmap en de website gewezen op de mogelijkheid een Bijstandsuitkering aan te vragen bij de eigen gemeente.

12

2.2. Werkplein Drentsche Aa - Bijstand

Kader 2: Inrichting en aansturing van Werkplein Drentsche Aa

Toegang

Klanten die een Bijstandsuitkering willen aanvragen kunnen terecht op de website van het Werkplein, www.wpda.nl. Hier zijn de voorwaarden te vinden waaraan de aanvrager moet voldoen om voor een Bijstandsuitkering in aanmerking te komen. Via de knop 'Uitkering aanvragen via werk.nl', wordt de aanvrager doorgelinkt naar www.werk.nl. Hiervoor dient men met DigiD in te loggen. Voor aanvragers vanuit Max-WW is dit een bekende route. Na aanvraag van de uitkering wordt de klant uitgenodigd voor de zogeheten 'route naar werk' voorlichtingsbijeenkomst op het Werkplein. Op basis van de verkregen informatie uit het intakeproces worden klanten gekoppeld aan een werkcoach voor arbeidstoeleiding binnen één van de routes die het Werkplein hanteert.

Locatie van de dienstverlening, faciliteiten & systemen

Inwoners kunnen het Werkplein vinden op één centrale en herkenbare locatie in Assen. Sinds 1 juli 2016 is dat een nieuwe locatie, aan de Javastraat. Het Werkplein werkt 'snel, slim, simpel, dichtbij, doeltreffend en duidelijk'. De routes zijn leidend en men wil dichtbij en zichtbaar aanwezig zijn voor cliënten, werkgevers en partners. De coaches werken daarom op vind- en verbindplaatsen die aansluiten bij de route waarin zij werkzaam zijn.

Het gebouw is samen met de werknemers vormgegeven en ingericht. De klant komt binnen in een open ruimte met veel licht en glas. Er wordt gewerkt met kleur en veel groen in de ruimte. Voorlichtingen en workshops worden gegeven in een glazen ruimte aan de straatkant, om te laten zien dat in het gebouw werk en actief meedoen voorop staan. In de ruimte is er voor de klant plek om achter de computer te werken en documenten te scannen en te uploaden. Centraal is de koffiehoek, met lekkere koffie van een regionale partner.

De werkcoaches spreken hun klanten aan flexplekken in bovengenoemde open ruimte. Gesprekstafels worden slechts gescheiden door wat groen. Er wordt gewerkt met het klantvolgsysteem Civision. Op enkele (job)coaches na wordt er niet meer gewerkt met Sonar, het klantvolgsysteem van UWV.

De accountmanagers van het Werkplein werken met een CRM systeem, een relatiebeheersysteem, voor het bijhouden van werkgevers en vacatures. Dit systeem is ook toegankelijk voor werkcoaches. Daarnaast wordt door de werkcoaches een bestand bijgehouden met kandidaten die klaar zijn om de arbeidsmarkt te betreden, de zogenaamde 'match-klanten'. Accountmanagers hebben ook toegang tot dit bestand.

Verder is er veel mondeling contact tussen werkcoaches onderling en tussen werkcoaches en accountmanagers van het Werkplein. Accountmanagers schuiven regelmatig aan bij gesprekken met klanten, om de klant goed te leren kennen en dus te weten wat er op dat moment 'in het bestand' zit.

Taken en verantwoordelijkheden professionals

Bij Werkplein Drentsche Aa zijn werkcoaches, jongerencoaches, re-integratiecoaches, jobcoaches en participatiecoaches verantwoordelijk voor de toeleiding van Bijstandsgerechtigden naar betaald werk, onderwijs, ondernemerschap, of vrijwilligerswerk. Werkgeversbenadering en plaatsing gebeurt door het werkgeversteam (accountmanagers), en in het geval van grote opdrachtgevers in samenwerking met accountmanagers van UWV. Daarnaast hebben werkcoaches ook een eigen netwerk met mogelijkheden tot uitplaatsen van hun eigen caseload. Consulenten inkomen en rechtmatigheid zijn verantwoordelijk voor het inkomensdeel.

13

Caseload

De caseload van de professionals varieert sterk per doelgroep. Zo heeft een participatiecoach bij een fulltime dienstverband algauw 230 klanten onder zijn/haar hoede. Een jongerencoach 80, jobcoach 30 en een werkcoach 115.

Kaders en discretionaire ruimte

De professionals werken met een heldere taakomschrijving en kaders. Daarnaast is er bij het Werkplein ruimte voor eigen initiatief en creativiteit. Het Werkplein Drentsche Aa wil een flexibele maatschappelijke speler zijn die snel kan inspelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het Werkplein is er op ingericht maatwerk te leveren.

Trajecten, instrumenten & matching

De professionals werken met verschillende instrumenten, specifiek voor elke route. Daarbij wordt vaak samengewerkt met partners in de regio. De instrumenten kunnen naar eigen inzicht ingezet worden, afhankelijk van de klant. De intakefase verloopt volgens een vast stramien. Bij de matching met werkgevers wordt het accountteam betrokken. Klanten die 'klaar zijn om de arbeidsmarkt te betreden' worden mondeling of via een excelbestand door de werkcoach gemeld bij de accountmanagers van de route.

Samenwerking met UWV

'Fysiek' werken UWV en Werkplein Drentsche Aa apart van elkaar, op verschillende locaties. Er is geen sprake van gezamenlijke werkprocessen. Dossiers worden niet gedeeld, er worden verschillende systemen gehanteerd en er is geen toegang tot elkaars systemen. Bestuurlijk overleg vindt plaats in de officiële overlegverbanden zoals Werk in Zicht. Werkgeversbenadering en plaatsing gebeurt in het geval van grote opdrachtgevers gezamenlijk. Daarnaast is er in de uitvoering op persoonlijk initiatief contact tussen werkcoaches WPDA en adviseurs werk UWV. Voor informatie-uitwisseling over een klant kan een werkcoach van het Werkplein bellen naar een algemeen nummer van UWV. Maar her en der worden er op uitvoeringsniveau persoonlijker contacten tussen de twee instanties onderhouden, wat de informatie-uitwisseling over de klant en daarmee de dienstverlening aan de klant ten goede komt. Deze contacten zijn veelal nog restanten vanuit het 'gezamenlijk' verleden.

14

Visie op dienstverlening, Werkplein Drentsche Aa



Snel: *Wij hebben ambitieuze servicenormen, ambitieuzer dan de wettelijke regelgeving.*

Slim: *Wij kijken innovatief en proactief naar onze eigen dienstverlening. Wij bepalen ons doel en onze strategie door van buiten naar binnen te*

kijken. Wij zijn toekomstgericht, vertrouwen onze klant in zelfredzaamheid en werken effectief samen.

Simpel: *Er is een duidelijke ingang voor alle vragen en wij vermijden bureaucratie.*

Dichtbij: *Wij zoeken onze cliënten op in de maatschappij. Wij zijn aanwezig op vind- en verbindplaatsen als scholen, dorpshuizen, gemeentehuizen en werkgevers en zijn daarnaast 24/7 online beschikbaar.*

Doeltreffend: *Participatie is de norm, werk het doel. Ons motto is "Werken leer je door te werken". Doelmatigheid gaat voor rechtmatigheid.*

Duidelijk: *Wij zijn aanspreekbaar en transparant over onze werkzaamheden. (Schonewille, 2017)*

Aanvragen voor een Bijstandsuitkering worden bij Werkplein Drentsche Aa beoordeeld door een team van inkomensconsulenten. Nieuwe aanvragers worden door Werkplein Drentsche Aa uitgenodigd voor de algemene voorlichting 'route naar werk'. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen een Max-WW aanvrager of een aanvrager vanuit een andere route. De voorlichting vindt plaats op het werkplein in Assen. In de meeste gevallen is de aanvraag en toekenning van de uitkering ten tijde van de voorlichting afgehandeld, maar in enkele gevallen is een aanvrager nog in afwachting van goed- danwel afkeuring van de aanvraag. Thema's van de algemene voorlichting: de juiste doorstroomroute kiezen, wat kan de gemeente voor u doen, mogelijkheden met betrekking tot werk en regels wat betreft werk aanvaarden, uitkering en communicatie. Tijdens de voorlichting wordt expliciet het verschil tussen het WW-regime en Bijstandsregime besproken. Tevens wordt expliciet benoemd dat een Bijstandsuitkering wordt toegekend en uitgekeerd door het Werkplein, en niet door het UWV, zoals met name veel Max-WW'ers blijken te denken.

In het tweede gedeelte vult men achter de laptop een tweetal vragenlijsten in. Allereerst een vragenlijst, waar vervolgens een 'specificatiekorf' uitkomt met van inschatting van persoonlijkheid en competenties. Vanaf het moment van intake tot het moment van uitstroom wordt de specificatiekorf gebruikt als ijkpunt. De specificatiekorf is daarmee de basis van de werkmethode. Er wordt uitgegaan van vier leefgebieden: "omgaan met anderen", "individu / psychologisch", "organiseren eigen leven" en "werk en opleiding" (Gezamenlijk bedrijfsplan WPDA, 2016). Vervolgens vult de aanvrager achter de laptop een interesseformulier in, waar onder andere de gewenste werksector en werkervaring op kan worden aangegeven. Na het invullen van de digitale lijsten voeren werkcoaches met alle deelnemers een individueel 'conclusiegesprek' van 10 minuten. Hierin wordt op basis van het interesseformulier en een kort persoonlijk gesprek een inschatting gemaakt of de klant binnen twee jaar aan het werk kan (route arbeidsmarkt), of niet (route participatie), zie ook tabel 1.

"Participatie is de norm, werk is het doel"

Route	Aantal
Arbeidsmarkt	
Onderwijs	327
Werknemer	1254
Ondernemer	97
Participatie	
Vrijwilliger/mantelzorg	1187
Zorg	195
Totaal	3060

Tabel 1 Aantallen klanten WPDA 2016, uitgesplitst over de verschillende routes (Schonewille, z.j.)

15

Na de voorlichting en het conclusiegesprek gaat de aanvrager naar huis en krijgt hij de zogenaamde 'routekaart' toegestuurd per mail. De klant maakt aan de hand hiervan een eigen plan van aanpak, de routekaart naar werk. Hierin stelt de klant leerdoelen op, die hij moet behalen om zo snel mogelijk richting werk uit te stromen. Naar aanleiding van de ingevulde vragenlijsten en de eerste inschatting gemaakt in het conclusiegesprek, wordt de klant gekoppeld aan een coach (werkcoach, re-integratiecoach, jongerencoach, of participatiecoach), werkzaam in één van de 'routes'. Aan de hand van de routekaart begeleidt zijn coach hem, waarbij de coach de snelste route naar werk in de gaten houdt. De coach kan een verdiepende diagnose inzetten als de routekaart niet goed gevuld kan worden. En waar klanten het nodig hebben worden ze ondersteund met coaching, training, scholing, werkontwikkelplekken en andere interventies (zoals bv. loonkostensubsidie). De routekaart naar werk is leidend in het proces voor zowel klant als coach. De werkcoach is verantwoordelijk voor het gehele proces vanaf het moment dat de klant overgedragen wordt vanuit intake tot het moment dat de klant aan het werk is (gezamenlijk bedrijfsplan WPDA, 2016). In de situatie tot de zomer van 2017 was er nog een aanzienlijk verschil in benadering merkbaar tussen UWV en gemeente.

“Een wezenlijk verschil tussen WW en Bijstand is dat er op het moment dat er iemand in de Bijstand komt, is er direct persoonlijk contact. Volgens mij is dat een wezenlijk verschil met WW. In de WW duurt het heel lang voordat ze uiteindelijk.... Daar hoorde ik trouwens een mevrouw ook over inderdaad, ze zegt, ja, alles is digitaal. Op een gegeven moment dan moet je komen en alles meenemen en laten zien en dan naar Groningen toe natuurlijk. En voor die tijd hoor je helemaal niks, je wordt niet gecoacht, je wordt niet...., je wordt wel overstelpt met allemaal mailtjes, werkmap, trainingen en En die manier van coachen, omdat ze moeten, het is een voorschriftje. Niet vanuit de intentie om ze te coachen richting werk. Sommigen moet je elke week spreken.” (Werkcoaches WPDA)

De praktijk van na zomer 2017 valt buiten de scope van dit onderzoek. Het UWV verwacht dat er meer persoonlijk contact met werkzoekenden zal zijn, vanwege de ingezette vernieuwde dienstverlening. En naar oordeel UWV wordt deze verwachting inmiddels bevestigd.

Preventie

De komende jaren wil het Werkplein Drentsche Aa inzetten op instroombeperking en uitstroombevordering en op deeltijd inkomsten naast de uitkering. Ze zetten fors in op preventie, om te zorgen dat ze alleen klanten toelaten tot de dienstverlening die daar ook daadwerkelijk recht op hebben, maar ook om de doorstroom van Max-WW naar Bijstand te beperken. Hiervoor heeft men een preventiemedewerker in dienst (Schonewille, 2017).

Afspraakbanen

Met de komst van de Participatiewet gaat ook een nieuwe groep te maken krijgen met de situatie van Max-WW, namelijk mensen met een arbeidsbeperking die vanwege beëindiging van een (tijdelijk) contract bij een werkgever een beroep doen op de WW. Omdat het vaak gaat om mensen die daarnaast nog een aanvullende uitkering vanuit de Bijstand krijgen, zijn zij ook bij de gemeente in beeld. Wettelijk gezien ligt de re-integratie van deze doelgroep ook allereerst bij de gemeente. Werkplein Drentsche Aa is sinds 2015 actief begonnen met het werven van afspraakbanen (banen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking) bij werkgevers. Om klanten goed te begeleiden en werkgevers goed te informeren zijn twee jobcoaches aangesteld. Zij begeleiden klanten met een afspraakbaan op de werkplek.

Het kan zijn dat mensen met een arbeidsbeperking die na 2015 niet meer onder het Wajong-regime vallen na een tijdelijk contract voor korte tijd (in ieder geval deels) in de WW terecht komen (als ze aan de criteria voldoen). Belangrijk aandachtspunt is het 'in beeld houden' van deze doelgroep en het waarborgen van de continuïteit van hun loopbaan en de bijbehorende begeleiding. Voor jongeren die tot de doelgroep van de afspraakbanen behoren is inmiddels een 'sluitende aanpak kwetsbare jongeren' ontwikkeld (Schonewille, z.j.). Verder blijven de jobcoaches van het Werkplein betrokken bij de klant, in het kader van nazorg, ook wanneer de klant (voor een deel) WW ontvangt.

Werkgeversdienstverlening

De werkgeversdienstverlening wordt georganiseerd onder de paraplu van de arbeidsmarktregio, Werk in Zicht. Het eigen werkgeversteam voor de Drentsche Aa gemeenten vormt hierbinnen een sub regio.

“Ik heb een goed beeld van welke klanten in het bestand zitten en bij een vraag van een werkgever weet ik dan ook precies: ‘Dat kan ik wel of niet leveren’.”

Het werkgeversteam, bestaande uit accountmanagers, kent de arbeidsmarkt en heeft zicht op vacatures en mogelijkheden om bij werkgevers werk te genereren. Dit wordt gedaan door acquisitie, werkgevers te informeren en te adviseren. Daarnaast is intern veel mondeling overleg over kandidaten en kansen. Klanten worden bemiddeld en gematcht en indien nodig wordt subsidie verstrekt. Ook is er sprake van nazorg. Vacatures worden opgehaald bij werkgevers en er wordt veel aan relatiebeheer en acquisitie gedaan. De vraag van de werkgever staat centraal bij het bemiddelen van werkzoekenden. Als het gaat om het aannemen van personeel met (grote) afstand tot werk, worden werkgevers gestimuleerd, ondersteund en gefaciliteerd (Schonewille z.j.).

“De kern is: bemiddelen moet warm, op basis van een persoonlijk gesprek. Met de werkgever én je moet je klant kennen.”

3. Afstemming tussen de activeringsregimes

Werk in Zicht

Werkplein Drentsche Aa en UWV Werkbedrijf, regiokantoor Groningen, hebben beide zitting in Werk in Zicht (WiZ), het samenwerkingsverband arbeidsmarktregio Groningen (provincie Groningen en Noord-Drenthe). Hier wordt op bestuurlijk, regionaal niveau overlegd.

In februari 2018 is er door UWV en Werkplein Drentsche Aa een gezamenlijk voorstel voor een arbeidsmarktregio-brede aanpak van doorstroom Max-WW naar Bijstand ingediend bij het directeurenoverleg WiZ. Dit voorstel wordt beschreven in hoofdstuk 3.1. Het voorstel is inmiddels aangenomen.

Werkgeversdienstverlening

“We hebben altijd halsstarrig de relatie in takt gehouden met UWV. Dat is gewoon zinnig.”

Op uitvoerend niveau werkt het werkgeversteam, bestaande uit accountmanagers, van het Werkplein Drentsche Aa, samen met accountmanagers UWV. Bij het UWV is hiervoor de arbeidsmarktregio opgedeeld in vier subregio's. Wat betreft de werkgeversdienstverlening wordt samenwerking gezocht met ketenpartners, waardoor er op uitvoeringsniveau samenwerking is tussen Werkplein en UWV. Het gezamenlijk marktwerkingsplan is een belangrijke leidraad.

Binnen het werkgeversteam van het Werkplein vindt eenmaal per maand overleg plaats tussen de accountmanagers en werkcoaches binnen de verschillende brancheteams. Eén keer per drie maanden is er overleg tussen het werkgeversteam en de collega's van werkgeversdienstverlening UWV. Grote bedrijven in de regio worden door gezamenlijke teams van accountmanagers bezocht, waarna ook beide instanties geschikte kandidaten kunnen voordragen. Accountmanagers UWV en Werkplein werken in aparte relatiebeheersystemen (WBS versus CRM), wel wordt de nieuwsbrief van het UWV met vacatures verspreid onder de accountmanagers en werkcoaches van het Werkplein.

“Grote opdrachtgevers doen we nog steeds samen met UWV. Zo zijn we één gezicht naar deze werkgevers.”

Overdracht

Wat betreft de intake en begeleidingsfase van de klant, is er geen samenwerking te benoemen tussen Werkplein Drentsche Aa en UWV. Voorheen, vóór 2011, werkten Werkplein Drentsche Aa en UWV intensief samen, op zowel beleids-, organisatorisch, als uitvoerend niveau. De samenwerking was een voorbeeld voor werkpleinen in het land. Er was sprake van gemixte (UWV en gemeente) teams van werkcoaches en gemixte werkgeversteams die bij elkaar op de werkvloer zaten. De WW-, danwel Bijstandsachtergrond van een klant was om het even. Budgettair werd een en ander 'achter de schermen' afgestemd. Men had toegang tot elkaars systemen, wat prettig en inzichtelijk werkte. Er was wel degelijk sprake van een verschil in bedrijfscultuur, maar medewerkers kenden elkaars werkwijze en procedures en hanteerden beide. De korte lijntjes waren een voordeel bij begeleiding en bemiddeling van klanten.

“Voor mijn gevoel zijn we weer terug bij af.”

Bezuinigingen bij UWV vanaf 2011 zorgden voor afschaffing van het re-integratiebudget en daarmee van de samenwerking op de werkpleinen. Ook bij Werkplein Drentsche Aa (destijds nog Werkplein Baanzicht genaamd) heeft deze

ontwikkeling tot verwijdering tussen de twee instanties gezorgd. Op alle fronten, zowel beleids-, organisatorisch en uitvoerend niveau, is de samenwerking tussen UWV en Werkplein Drentsche Aa aan de voorkant van het begeleidingsproces opgebroken. Adviseurs werk van UWV zijn verhuisd naar Groningen, men heeft geen toegang meer tot elkaars systemen, in verband met privacy. Er is geen sprake van dossieroverdracht bij doorstroom Max-WW naar Bijstand.

Op individueel uitvoerend niveau bestaan er tussen werkcoaches gemeente en adviseurs werk UWV her en der nog contacten 'uit de oude tijd'. Deze worden nog steeds benut voor dossier overdacht of advies over een klant. Werkcoaches van het Werkplein die deze contacten niet hebben, bellen het algemene nummer UWV voor overleg.

Toch wordt de verwijdering tussen de twee instanties niet door iedereen als alleen maar nadelig gezien. Een werkcoach van het Werkplein omschrijft het als volgt: *“Het feit dat we uit elkaar werden getrokken werd door ons (Werkplein) gezien als voordeel. We konden ons profileren met onze klantgerichtheid en dus een goede indruk maken”*. De scheiding heeft er in die zin voor gezorgd dat het Werkplein zich destijds kon profileren met hun klantgerichte manier van werken.

Systemen

UWV heeft alle gemeenten in Nederland uitgenodigd zich (weer) aan te sluiten op Sonar, het klantvolgsysteem van UWV. Een aantal werkcoaches van Werkplein Drentsche Aa maakt gebruik van Sonar, in het geval van klanten voor afspraakbanen. Verder gebruikt het Werkplein Drentsche Aa dit systeem echter niet meer sinds er niet meer integraal wordt samengewerkt. Bij het Werkplein Drentsche Aa is destijds bij het ontkoppelen van de integrale samenwerking de keuze gemaakt afscheid te nemen van Sonar (en het daaraan gekoppelde WBS) en een eigen klantvolgsysteem in te richten (CiVision), dat beter aansluit bij, destijds, de WWB en tegenwoordig de Participatiewet. Ook zorgde het voor minder dubbel invoeren van gegevens. Het systeem is zo ingericht dat alle interne klantgegevens kunnen worden geregistreerd en dat kan worden voldaan aan de eisen die bijvoorbeeld CBS stelt aan het verplicht aanleveren van gegevens. Daarnaast wordt gewerkt met een CRM systeem om de externe klant en contacten te kunnen volgen. Dubbel registreren in verschillende systemen (CiVision/CRM én Sonar/WBS) is voor Werkplein Drentsche Aa tijdrovend en niet wenselijk. Het gebruik van Sonar heeft voor het Werkplein momenteel geen voordelen meer en de noodzaak ontbreekt.

De Drentse Zaak

Binnen Werkplein Drentsche Aa kunnen kandidaten die een eigen onderneming willen starten terecht bij de ondernemersloket Drentse zaak. Ook al gesettelde ondernemers kunnen er binnenlopen voor advies. De Drentse zaak is er ook voor WW-gerechtigden binnen de gemeentegrenzen. De cursussen staan open voor iedereen. Verdiepingscursussen zijn alleen toegankelijk voor Bijstands-kandidaten vanuit de gemeenten.

In de praktijk zijn er geen WW-gerechtigden in beeld bij de Drentse zaak. Er wordt niet actief doorverwezen door UWV Groningen. Wel zijn enkele Max-WW-ers in beeld die al ondernemen. Hun activiteiten kunnen worden voortgezet wanneer Max-WW bereikt is en men een beroep moet doen op (aanvullende) Bijstand.

“Binnen het ondernemerschap is er totaal geen samenwerking. Alleen vanuit de mensen zelf, WW-ers die al een bedrijf hebben.”

3.1 Preventie van doorstroom Max-WW naar Bijstand – Een voorstel

“Mensen die vanuit Max-WW de Bijstand in komen, dat is eigenlijk zonde. Die mensen zijn al 2,5 tot 3 jaar werkloos, dan hoef je het niet meer te proberen. Ze zijn al zo lang uit hun reguliere werk, dat ze de kennis en kunde nauwelijks meer hebben. Dus als je de processen in elkaar zou kunnen schuiven, zou dat veel betere resultaten opleveren.”

Binnen het Werkplein Drentsche Aa is een preventiemedewerker belast met de kwestie doorstroom Max-WW naar Bijstand. De preventiemedewerker heeft in februari 2016 UWV (regio Noord) benaderd met het verzoek om meer informatie over de Bijstand en het recht erop in de beëindigingsbeschikking van de WW op nemen. Omdat het hier gaat over een landelijke beschikking, was dit destijds volgens het UWV niet mogelijk. De preventiemedewerker heeft haar verzoek destijds ook voorgelegd aan Divosa en VNG met als doel te toetsen of de wens breder gedeeld wordt. Hieruit is gebleken dat dit niet het geval was (Baarschers, 2016³).

Toch is er in oktober 2016 een kleine pilot gedraaid, waarbij er een brief is toegevoegd aan de beëindigingsbeschikking WW (WW-ers minder dan 2 maanden voor einde WW). De brief is gezamenlijk opgesteld en voorzien van beide logo's (UWV en Werkplein). In de brief werd extra informatie verstrekt over het aanvragen van Bijstand en de ontvanger werd uitgenodigd voor een voorlichtingsbijeenkomst door Werkplein Drentsche Aa. Negen van de 34 genodigden hebben de voorlichting bijgewoond. Focus van de voorlichting was duidelijkheid creëren over Bijstand en het eventuele recht op Bijstand. De voorlichting is door de deelnemers positief beoordeeld, met name door de ruimte voor de persoonlijke situatie en de opgeleverde duidelijkheid over wel of geen recht op Bijstand.

Voor het UWV Groningen werd het echter te omvangrijk om dergelijke lokale initiatieven tot samenwerking van gemeenten in de arbeidsmarktregio in stand te houden en naast elkaar te laten bestaan. Dat neemt niet weg dat ook UWV Groningen op zoek was en is naar mogelijkheden tot samenwerking met gemeenten in de regio. In dat kader is men een pilot gestart met de centrumgemeente Groningen, met als doel het ontwikkelen van een uniforme aanpak met betrekking tot het thema beperken doorstroom Max-WW naar Bijstand, dat toepasbaar is in de gehele arbeidsmarktregio. Deze pilot wordt beschreven in kader 3. Hierbij zijn ook de landelijke UWV kaders leidend (Manager werkzoekenden dienstverlening UWV Groningen & Beleidsadviseur UWV Groningen, mondeling interview, 06-09-2017).

In februari 2018 is een voorstel voor een gezamenlijke aanpak vanuit de regio wat betreft het beperken van de doorstroom van Max-WW naar Bijstand ingediend bij het directeurenoverleg Werk in Zicht. Dit voorstel is tot stand gekomen na overleg tussen UWV en Werkplein Drentsche Aa, naar aanleiding van een conceptvoorstel van Werkplein Drentsche Aa najaar 2017. Ook is het voorstel verspreid onder de vier subregio's die onderdeel zijn van Werk in Zicht (de arbeidsmarktregio), waar het positieve bijval heeft gekregen. Het voorstel is vervolgens besproken in het directeurenoverleg WiZ en aangenomen (Preventiemedewerker WPDA, telefonisch contact, 05-03-2018). Het plan wordt hieronder beschreven.

Het gezamenlijk voorstel van UWV en Werkplein Drentsche Aa is gebaseerd op het Bossche model en de pilot in Groningen. Daarnaast wil men met het voorstel aansluiten bij het project 'Matchen op werk in de arbeidsmarktregio's' van het Ministerie van SZW (aangekondigd in de kamerbrief 26 oktober 2016), waarmee een

³ Intern document, niet publiekelijk toegankelijk.

extra impuls moet worden gegeven aan regionale samenwerking en gecoördineerde werkgeversdienstverlening.

“De aanpak is gericht op een geïnformeerde omgeving, uitstroom naar de arbeidsmarkt en het voorkomen van onnodige aanvragen voor Bijstand. De inwoner wordt voorgelicht en uitgenodigd voor een bijeenkomst over de gevolgen van de Participatiewet. Het doel van de gezamenlijke aanpak is inwoners in de arbeidsmarktregio te activeren, Bijstand te voorkomen en zorg te dragen voor een breder aanbod aan werkgevers” (Baarschers, 2018⁴).

3.1.1 Opzet van de interventie

Gezamenlijk kunnen Werkpleinen en het UWV zorgen voor minder doorstroom vanuit de WW, het activeren van inwoners en daarmee onnodig beroep op Bijstand voorkomen. Dit kan door middel van een uniforme aanpak:

Het UWV stuurt alle WW cliënten uit de arbeidsmarkt regio Groningen 3 maanden voor de einddatum WW een informerende infographic in de Werkmap. Vanuit deze infographic kunnen inwoners opmaken of zij recht hebben op een Bijstandsuitkering. Naast het ontvangen van de infographic worden de inwoners uitgenodigd middels de werkmap voor een voorlichtingsbijeenkomst. Op deze bijeenkomst wordt informatie gegeven over de Participatiewet, de arbeidsmarkt en succesfactoren voor het vinden van een baan. Na de bijeenkomst is er ruimte voor een persoonlijk gesprek. Deze bijeenkomst vindt plaats op de Werkpleinen.

Bij de vormgeving van deze gezamenlijke aanpak zijn de volgende kaders aangegeven:

- Er is regionale ruimte voor een preventieve aanpak voor zover dit niet eerder wordt ingezet dan 3 maanden voor de einddatum WW.
- Er moet sprake zijn van een meetbare werkwijze.

Daarnaast is deelname aan de interventie niet verplicht, blijven WW verplichtingen van toepassing en wordt de privacywetgeving gerespecteerd.

De beoogde samenwerking tussen UWV en gemeenten in de regio wordt tevens gezien als één van de succesfactoren van de interventie (Baarschers, 2018).

⁴ Intern document, niet publiekelijk toegankelijk.

Kader 3: Preventie van doorstroom Max-WW naar Bijstand gemeente Groningen

UWV en gemeente Groningen hebben in 2015/2016 een pilot gedraaid met betrekking tot doorstroom Max-WW naar Bijstand. Groningen is de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio Groningen en in dat kader lijkt het nuttig om de ontwikkelingen en ervaringen met deze pilot op te nemen in deze rapportage.

Bij de pilot in de gemeente Groningen is ook het Bossche model als voorbeeld genomen.

De pilot is in mei 2015 gestart. Naar aanleiding van de ervaringen zijn enkele aanpassingen gedaan en is besloten de pilot te verlengen tot juli 2016. Resultaten en ervaringen dienen als input voor de landelijke kaders van UWV voor dergelijke samenwerkingen.

“De kracht van de pilot was onder andere dat we de mensen (werkzoekenden) betrokken en om feedback vroegen. Dat is belangrijk om te doen als overheidsdienst. Op die manier kan je heel klein dingen veranderen.” (Adviseur Werk UWV)

Opzet van de pilot

De pilot is als volgt omschreven in het ‘Uitvoeringsplan Pilot project Instroom PW vanuit WW 2016⁵’ van het UWV:

Doel

Het UWV Werkbedrijf en de gemeente Groningen zoeken de samenwerking op met het doel WW-kanten, waarbij Max-WW binnen 3 maanden wordt bereikt, aan het werk te krijgen, alvorens zij een beroep zullen doen op de Participatiewet. De hoofdcomponent is ‘Werk’, dat centraal staat in de voorlichtingen.

Uitgangspunt

Het 3 maanden voor het bereiken van de maximale uitkeringstermijn van de WW activeren van klanten, informeren en voorzien van gerichte vacatures, zal hen opnieuw doen focussen om actief naar werk te zoeken. De uitstroom uit de WW wordt bevorderd en de instroom in de Participatiewet beperkt. Middels deze pilot wil men vaststellen of dat inderdaad zo is.

Doorstart

In mei 2015 is gestart met een pilot waarbij een selectie is gemaakt uit de doelgroep van het UWV die in aanmerking komt voor de ABZ aanpak. Deze aanpak houdt in dat klanten die minimaal 6 maanden werkzoekend zijn extra geactiveerd worden om hun zoekgedrag naar geschikte vacatures te verbreden. Uit deze doelgroep zijn door UWV klanten op basis van dossieronderzoek geselecteerd voor de pilot. Deze klanten hebben vervolgens voorlichting gekregen over uitstroomkansen en informatie over de Participatiewet. Het is destijds niet gelukt de oorspronkelijke taakstelling om aan 25 klanten de voorlichting aan te bieden te realiseren. Er waren te weinig belangstellenden. Daarom is er voor gekozen om de pilot te verlengen tot juli 2016 en de criteria voor selectie van de doelgroep te verbreden. Werkwijze en criteria worden hieronder genoemd.

⁵ Intern document, niet publiekelijk toegankelijk.

Werkwijze

Voor de pilot is een draaiboek gemaakt met daarin een stappenplan voor de bijeenkomsten en het voortraject (Draaiboek 'Van WW naar Participatiewet'⁶):

1. UWV selecteert kandidaten

Het UWV draait een query van kandidaten waarvan de einddatum van de WW binnen 3 maanden wordt bereikt. Deze voorwaarde is het enige wat deze kandidaten met elkaar verbindt. De looptijden van de WW-uitkeringen van de kandidaten zijn dus zeer divers, net als het opleidings- en werkniveau van de kandidaten.

Criteria:

- WW-uitkering voor minimaal 25 uren.
- Einddatum WW ligt voor de selectie van kandidaten 3 maanden voor einde WW. Voorbeeld: wanneer de einddatum in augustus ligt, vindt de bijeenkomst in mei plaats.

2. UWV stuurt een brief

Het UWV stuurt de brief 'Voorlichtingsbijeenkomst van de pilot WW naar PW'. In deze brief wordt géén datum genoemd wanneer de bijeenkomst zal plaatsvinden. Deze brief ontvangt de geselecteerde kandidaat zowel per post, als in de werkmap. De brief is door UWV en gemeente gezamenlijk opgesteld en wordt verstuurd door UWV.

In de brief wordt de kandidaat geattendeerd op het feit dat Max-WW in zicht is. Er wordt de kandidaat gevraagd een inschatting te doen of hij na einde WW in aanmerking komt voor een Bijstandsuitkering. Wanneer men tot de conclusie komt dat hij/zij hiervoor in aanmerking komt, dan wordt in de brief de mogelijkheid geboden gebruik te maken van een informatiebijeenkomst bij de gemeente Groningen. Deelname aan de voorlichtingsbijeenkomst is vrijwillig. In de brief wordt de inhoud van de bijeenkomst als volgt geformuleerd: 'u wordt kort geïnformeerd over de Participatiewet, maar de focus zal met name liggen op het vinden van werk. De adviseurs van het UWV, Randstad, Unique en de afdeling Werving & Selectie van de gemeente Groningen willen u daar graag bij helpen. Geïnteresseerden kunnen zich voor de bijeenkomst aanmelden bij de aangegeven contactpersoon van het UWV'.

3. Reacties op brief (onder punt 2) naar contactpersoon UWV

4. Screening door middel van e-mail/telefoon

UWV neemt contact op met de aangemelde kandidaten. Er volgt een screening per e-mail of per telefoon door het UWV om te bepalen of de aangemelde kandidaten daadwerkelijk tot de groep behoren die in aanmerking zou komen voor de Participatiewet.

5. Doelgroep is gevormd: CV's verzamelen

De kandidaten mailen de CV's vooraf naar contractpersoon UWV.

6. CV's worden doorgesproken met betrokken partijen pilot

7. Definitieve uitnodiging

Kandidaten ontvangen definitieve uitnodiging per post met informatie betreft het programma. Het programma ziet er als volgt uit: Welkom, Informatie over de Participatie wet, Informatie over arbeidsmarkt regio Groningen, Pauze, Voorstellen adviseurs deelnemende partijen Randstad, Unique, UWV en Werving en Selectie van de gemeente Groningen, Voorstellen deelnemers in het kort: "Wie ben ik, wat zoek ik, wat kan ik", Afsluiting. De kandidaten wordt tevens gevraagd een recente CV mee te nemen en zich thuis voor te bereiden op de aangegeven vragen "Wie ben ik, wat zoek ik, wat kan ik".

8. Tijdens de bijeenkomst wordt er waar mogelijk direct gematcht op basis van ingestuurde CV en actuele vacatures (Projectleider gemeente Groningen, telefonisch interview, 12-12-2017).

⁶ Intern document, niet publiekelijk toegankelijk.

9. Nazorg in de vorm van nabellen aanwezig door UWV (Projectleider gemeente Groningen, telefonisch interview, 12-12-2017).

Hoe zijn de taken verdeeld?

- UWV is verantwoordelijk voor het maken van de query uit het bestand van werkzoekenden en de definitieve selectie van de deelnemers voor de geplande activiteit.
- UWV is verantwoordelijk voor het uitnodigen van de klanten voor de geplande activiteit.
- UWV en Gemeente zijn beiden verantwoordelijk voor de invulling van de uitstroom bevorderende activiteiten.
- Gemeente is verantwoordelijk voor de informatieverstrekking over de Participatiewet.

Evaluatie

In juli 2016 is de pilot door Onderzoek en Statistiek Groningen geëvalueerd met de deelnemende werkzoekenden. De bevindingen zijn weergegeven in de rapportage 'Van WW naar de Participatiewet'⁷. Enkele punten die hieruit naar voren komen:

- Over het algemeen zijn de deelnemers positief over de pilot. Ze vinden het idee goed. De voorlichting en alle informatie die ze hebben gekregen vonden ze nuttig en waardevol. Ze vonden het goed dat er tijd aan werd besteed.
- Bijna iedereen heeft in de afgelopen jaren geen of slechts een enkel gesprek met het UWV gehad. Contact gaat vooral digitaal en is naar hun idee onpersoonlijk. Ze willen graag (meer) begeleiding en hadden hoge verwachtingen van de voorlichting en de pilot. Veel mensen willen een vast contactpersoon zodat ze weten bij wie ze terecht kunnen.
- Over de voorlichting zelf zijn een aantal algemene opmerkingen gemaakt. Er is een aantal keren genoemd dat er teveel medewerkers vanuit de verschillende organisaties aanwezig waren (UWV, gemeente, uitzendbureaus).
- Veel deelnemers geven aan dat ze het fijn vinden om lotgenoten te treffen tijdens de voorlichting. Ze vinden het fijn om ervaringen uit te wisselen en andere werklozen te spreken. Positief zijn ze ook over het persoonlijke contact met de gemeente en het UWV. Ze merken dat er goed is gekeken naar de opgestuurde cv's. Ze vinden het positief dat ze respons krijgen op hun cv en dat ze vacatures aangeboden krijgen.
- Door bijna iedereen is aangegeven dat de voorlichting en de begeleiding te laat kwamen. Volgens de deelnemers had deze niet aan het einde van de WW-uitkering moeten komen, maar aan het begin.
- Er is door deelnemers van de eerste voorlichting genoemd dat het beter is om de voorlichting te beginnen met het tweede gedeelte over werk en het voorstellen van de uitzendbureaus. En pas daarna de informatie over de Participatiewet te geven. In de loop van de pilot is deze volgorde aangepast.
- Veel mensen hebben door de voorlichting hoop gekregen, hoop op begeleiding en hoop op een baan. Ze kregen tijdens de voorlichting de indruk dat de gemeente nog niet zoveel kan doen omdat de WW nog liep ten tijde van de voorlichting. Voor een aantal mensen is het nog wachten tot de WW is afgelopen. Ze hopen dan alsnog met de begeleiding uit te stromen naar werk of actief te worden in de maatschappij.

⁷ Intern document, niet publiekelijk toegankelijk.

“De pilot heeft er voor gezorgd dat je wel elkaar dan vindt en ook wel een beter beeld krijgt, zo van goh, welke instrumenten zet het UWV ook allemaal in en welke instrumenten heeft de gemeente tot z'n beschikking.”

Vervolg

Preventie van doorstroom vanuit Max-WW naar Bijstand is een waardevol thema gebleken (Projectleider gemeente Groningen, telefonisch interview, 2017). UWV heeft aangegeven dat, aangezien zij voor de capaciteitsinzet geen financiering ontvangen, zij zich echter moeten beraden op de huidige werkwijze. Ze zoeken een werkwijze die geen extra inzet kost, die vanuit de reguliere capaciteit ingezet kan worden en die tevens goed past binnen de kaders van de nieuwe dienstverlening WW (manager werkzoekenden dienstverlening UWV Groningen, mailwisseling, 16-02-2018). Deze aanpak lijkt men te hebben gevonden in het voorstel dat in februari 2018 is aangenomen door het directeurenoverleg Werk in Zicht, zoals hierboven onder 3.1 beschreven.

De gemeente Groningen heeft aangegeven ondertussen graag door te gaan met het initiatief.

Na de pilot heeft men daarom een plan geschreven (mei 2017⁸) voor inbedding van de pilot 'WW naar PW' in de Werk op Kop-aanpak van de Gemeente Groningen. Bij de Werk op Kop aanpak van de Gemeente Groningen krijgen mensen die zich melden voor een uitkering een verplichte voorlichting over de dienstverlening van de gemeente en de arbeidsmarkt. Kaders voor de voorlichting aan Max-WW-ers:

- UWV mag geen gegevens delen van mensen die WW krijgen
- Deelname aan de voorlichting is vrijwillig
- Bijeenkomst voor Max-WW-ers vindt 1x per maand plaats

Plan van aanpak inbedding pilot in de processen gemeente Groningen:

- UWV stuurt klanten (woonachtig in Gemeente Groningen en 21 jaar of ouder) die in de laatste 3 maanden WW zitten een informatiebrief, korte vragenlijst ('beslisboom') en aanmeldformulier. Verzenden gebeurt via de werkmap.
- Strekking informatie: laatste 3 maanden WW. Mocht u recht hebben op een uitkering in het kader van de Participatiewet, dan biedt de gemeente u de mogelijkheid op een bijeenkomst te komen waarin u informatie krijgt over de Bijstand en de arbeidsmarkt. Bijgevoegde vragenlijst schetst mogelijke recht op Bijstand. Klant bepaalt zelf of hij of zij bij uitkomst mogelijke Bijstand zich bij de gemeente aanmeldt voor de informatiebijeenkomst.
- Klant die vermoedelijk recht op Bijstand heeft en naar de Werk-op-kop-voorlichting wil komen meldt zich via mail aan bij de gemeente. Gemeente verstuurt uitnodiging (voorzien van logo UWV en Gemeente Groningen) voor een specifieke datum. Verzoekt hierin om cv mee te nemen.
- Bij de bijeenkomst wordt eerst ingegaan op "Inkomen" door medewerker van de gemeente. Vervolgens wordt ingegaan op "Werk", door medewerker gemeente (Adviseur Werving en Selectie) en door medewerker UWV (Werkgeversdienstverlening). Bij de bijeenkomst zijn uitzendbureaus Randstad en Unique aanwezig.
- Eerste bijeenkomst juni 2017.

⁸ Intern document, niet publiekelijk toegankelijk.

“Men vindt het leuk dat ze uitgenodigd worden. We merken op dat de klanten de noodzaak van het vinden van werk niet eerder voelden. Door het UWV zijn ze nooit eerder achter de broek gezeten. Onze voorlichting alleen al is vaak een wake-up call”. (Projectleider gemeente Groningen)

De pilot heeft, zoals een goede pilot betaamd, aangezet tot nadenken over een voor alle partijen werkbare vorm van samenwerking. De projectleider bij de gemeente Groningen geeft aan dat, onder andere gezien de positieve reacties zoals beschreven in bovenstaand citaat, de gemeente Groningen er voorlopig voor gekozen heeft door te gaan met deze 'afgeslankte' versie van de pilot (Projectleider gemeente Groningen, telefonisch interview, 12-12-2017). Ondertussen is men in gesprek met UWV.

In de huidige vorm is er echter geen sprake meer van een uitgebreide voorselectie op 'arbeidsfithheid' door UWV en er is geen sprake meer van nazorg (telefonisch nabellen van aanwezigen). De gemeente beschikt op voorhand over geen tot weinig informatie van de klant. Iedereen wordt uitgenodigd, waardoor er mensen in de zaal zitten waarvoor de voorlichting niet bedoeld is, of waarvoor een ander traject geschikter zou zijn. Door de summere klantgegevens die de gemeente tot haar beschikking heeft, zijn de kandidaten niet altijd vindbaar in 'Suite' en nazorg wordt nu niet geboden. Hierdoor is het ook lastig de cijfers bij te houden (wie heeft de bijeenkomst bijgewoond en wat is het vervolgtraject?), zie ook tabel 2.

Actie	Aantal
Bijstandsuitkering toegekend	5
Aanvraag Bijstandsuitkering in behandeling	6
NIB	2
Onbekend, geen gegevens in Suite	10
Totaal aantal deelnemers (2 bijeenkomsten):	23

Tabel 2 De resultaten na twee 'Werk op kop' bijeenkomsten gemeente Groningen (juni en oktober 2017)

4. Wat valt op?

Als het gaat om de aansluiting van de activeringsregimes van Werkplein Drentsche Aa en UWV, dan lijken uitvoering, organisatie en strategie nog niet (voldoende) op elkaar afgestemd. Plannen gemaakt op strategisch niveau komen in de uitvoering niet altijd tot uiting. En omgekeerd, de vele ideeën, wensen en initiatieven vanuit de uitvoeringspraktijk bereiken maar moeizaam het strategisch beleidsniveau. Diverse organisatorische factoren en processen lijken hier een belemmerende rol in de spelen.

4.1 Uitvoering

“Je zou de mensen in de WW al na het eerste half jaar WW voor werkbegeleiding bij de gemeente moeten onderbrengen. Die kan dan al het geld investeren en niet pas na 3 jaar. Het gaat er ook om wat een werkgever wil. Wil je als werkgever iemand die 36 maanden thuis heeft gezeten?”

Korte lijntjes en onderling contact

Daar waar de lijntjes kort zijn en de animo hoog, lijken er mogelijkheden om samenwerking te verkennen en op te pakken. Vanuit de werkvloer worden voorstellen gedaan om de samenwerking op het gebied van doorstroom Max-WW naar Bijstand tot stand te brengen of te verbeteren. Deze voorstellen vinden lang niet altijd doorgang naar beleidsniveau. Vaak heeft dit te maken met belemmeringen die worden voorzien op het gebied van wet- en regelgeving, of doordat plannen over vele schijven dienen te gaan alvorens een besluit kan worden genomen. Daarnaast worstelt UWV met het feit dat er 27 gemeenten (verdeeld over vier subregio's) te bedienen zijn, waarvoor men het liefst een eenduidig en over alle subregio's uitrolbaar concept ontwikkelt. Lokale gemeenten stemmen echter liefst af op de eigen situatie. Daar waar dergelijke 'bottlenecks' omzeild worden, vindt, op basis van korte lijntjes en persoonlijk contact op de werkvloer, samenwerking plaats.

Ideaal

*“De samenwerking moet doorgaan.
Daarbij is het goed formuleren van een gezamenlijk doel heel belangrijk.”*

Opvallend is dat op uitvoeringsniveau zowel coaches vanuit het Werkplein Drentsche Aa, als adviseurs bij UWV eenzelfde 'ideaal' hebben. Op uitvoeringsniveau lijkt iedereen met dezelfde issues te worstelen en dezelfde wensen te hebben als het gaat om de aansluiting WW op Bijstand:

- Werken vanuit de regionale arbeidsmarkt, met focus op de regionale kansen en bedreigingen.
- Werken in één systeem. Of kunnen inloggen in elkaars systeem, om actief en vroegtijdig gegevens op te halen en te delen.
- Eén gezamenlijk werkgeversteam, lijklijk bij elkaar, korte lijntjes en zichtbaar voor de buitenwereld. Gemeenschappelijke benadering van de arbeidsmarkt en gemeenschappelijke plaatsing.
- Gezamenlijk budget voor scholing, regio overstijgend.
- Geen onderscheid tussen WW en Bijstandsklanten als het gaat om arbeidstoeleiding.
- Klanten een maand (of langer) voor Max-WW in beeld bij gemeente. Aansluiting vervroegen, inzetten op voorkomen van het bereiken van Max-WW en preventie van doorstroom naar Bijstand.
- Warme overdracht tussen werkcoaches en meer verbinding tussen professionals.

- Vaste aanspreekpunten binnen UWV voor informatie en vragen werkcoaches gemeente. Korte lijntjes.
- Gemak voor de klant: één aanspreekpunt voor zowel UWV als gemeente.
- Klant staat centraal, maatwerk en actief aan de slag.

Vaardigheid van de coach

“70% van mijn tijd vul ik met gesprekken met klanten en met het geven van workshops. We werken in zelfstuderende teams en er is een mooie mix. Je hebt ook collega’s die liever minder in gesprek zijn. En niet iedereen vindt het leuk om workshops te geven” (Adviseur Werk UWV)

De recente ontwikkelingen bij UWV als het gaat om maatwerk, persoonlijk contact en intensieve coaching doen een groot beroep op de contactuele en coachende vaardigheden van de adviseur werk bij UWV. Ook bij het Werkplein zal de veranderende doelgroep (Wajong, 50+, vluchtelingen) het nodige vergen van de coaches in de begeleiding van deze werkzoekenden. Op dit niveau is het van belang op uitvoerend niveau bij te blijven en in te spelen op ontwikkelingen in het veld of veranderingen van bovenaf.

4.2 Organisatie

Fysieke afstand en verschillende systemen

Het feit dat UWV en Werkplein letterlijk uit elkaar getrokken zijn rond 2011, heeft er voor gezorgd dat het onderlinge contact tussen de adviseurs werk van UWV en de werkcoaches van het Werkplein op papier minimaal is. ‘Even bij elkaar langslopen’ voor overleg over een klant kan niet meer. Terwijl uit interviews blijkt dat juist de korte lijntjes tussen professionals het begeleidingsproces van de klant ten goede komen. Opvallend is dat deze korte lijntjes op individueel uitvoerend niveau her en der wel degelijk nog bestaan, ondanks dat daar geen afspraken over zijn gemaakt op strategisch of organisatorisch niveau. Op het gebied van werkgeversbenadering liggen er wel concrete afspraken tot samenwerking. Daarnaast wordt gewerkt met verschillende systemen. UWV gebruikt Sonar als klantvolgsysteem. Het Werkplein gebruikt onder andere Civision. UWV heeft gemeenten uitgenodigd om aan te sluiten op Sonar, maar nut en noodzaak lijken tussen de twee instanties (nog) niet op elkaar afgestemd. De drang tot samenwerking lijkt in de huidige tijden steeds groter te worden en actieve toegang tot elkaars systemen zou dit kunnen bevorderen.

Privacy

“Samenwerking is nog onontgonnen gebied. En je hebt nog de privacy er doorheen lopen. Het zijn gewoon twee verschillende verzekeringen. Dat is lastig”.
(UWV regio Noord)

Privacy is en blijft een grote bottleneck. Informatie over een klant WW mag niet worden gedeeld zonder grondslag voor gegevensdeling en zonder toestemming van de klant. Ook mét toestemming mag bijvoorbeeld het BSN niet verstrekt worden. Het Werkplein heeft aan de poort geen zicht op de WW-ers die gaan doorstromen (wel aantallen). Het Werkplein kent een eigen intakefase waarin een nieuw dossier wordt opgebouwd. Inzage in het dossier en de verrichte activeringsactiviteiten door UWV zou het uitstroomproces kunnen versnellen.

Landelijke oriëntatie versus regionaal

“De WW is nogal zwart-wit en de Bijstandswet is vooral grijs. De WW is toepassen, Bijstand is maatwerk. Het is ook een ander type mens.”

Het landelijk aangestuurde UWV en het regionale Werkplein zijn organisatorisch en procesmatig anders ingericht. De landelijke structuur van UWV, sterk georiënteerd op en afhankelijk van het hoofdkantoor in Amsterdam en daarboven het ministerie, staat bijna haaks op de regionale/lokale georiënteerdheid van gemeenten. Daarnaast valt op dat er wellicht op regionaal/lokaal meer mogelijk is, dan nu wordt opgepakt.

4.3 Strategie en beleid

“Dus is de vraag wat is er nodig en wie pakt de handschoen op? En ga je dan ook echt aanpassen?”

Drentse zaak

Hoewel de Drentse zaak, onderdeel van Werkplein Drentsche Aa, openstaat voor ondernemende klanten van UWV, worden er in de praktijk geen kandidaten doorverwezen door UWV. Samenwerkingsbereidheid is uitgesproken op strategisch niveau, maar op uitvoeringsniveau vindt men elkaar niet. Ook na verschillende overleggingen en bedrijfsbezoeken over en weer komt er weinig van de grond.

Ambitie UWV

*“Zodra je een bepaald beleid hebt en een koers, kun je er ook niet zomaar vanaf stappen.
Je hebt gewoon je eigen taakstelling vanuit het ministerie.”*

Door dergelijke uitspraken lijkt het lastig voor UWV om veranderingen in te zetten. Toch gebeurt er, soms nog achter de schermen, veel. Het hoofdkantoor UWV geeft aan kaders te hebben gegeven voor initiatieven tot samenwerking op regionaal/lokaal niveau. Samenwerking in de regio is ten alle tijde mogelijk. Een ‘toolkit’ met materiaal en tips, verkregen uit de diverse pilots in het land, is inmiddels beschikbaar voor regionale UWV kantoren om het gesprek aan te gaan met gemeenten over samenwerking. Op regionaal niveau kunnen UWV en gemeenten samen bepalen wat in de lokale uitvoeringspraktijk wenselijk en haalbaar is. Landelijk heeft het thema doorstroom vanuit Max-WW naar Bijstand volop aandacht binnen UWV en gaat men door met de verkenning van mogelijkheden om samenwerking met gemeenten op lokaal en regionaal niveau te versoepelen (Businessadviseur UWV & Landelijk adviseur samenwerking gemeenten UWV, telefonisch en mondeling interview, resp. 21 sept & 27 nov 2017).

“Wat binnen onze invloedssfeer ligt, daarvan hebben we al 99,90% gedaan. Als je juist die extra stap wil zetten, dan moet je een niveautje hoger. Kijken wat zijn dan die structuren en die regelingen die samenwerking belemmeren. En ga je dat ook echt aanpassen? En juist dat stuk gaat niet zo snel. Dat moet over de nodige schijven.”

Het UWV regiokantoor Groningen bevindt zich in een arbeidsmarktregio met 27 gemeenten. Het heeft daarom de ambitie om, als het gaat om samenwerking met gemeenten om de doorstroom Max-WW naar Bijstand te beperken, één format te ontwikkelen dat toepasbaar is op alle 27 gemeenten. UWV Groningen ervaart het als ondoenlijk en niet wenselijk om met 27 partijen (die vaak ook weer verenigd zijn in

Werkpleinen en die zijn onderverdeeld in 4 subregio's) maatwerk-afspraken te maken. De resultaten uit de pilot in Groningen en de landelijke ontwikkelingen zijn een leidraad voor het format. Ondertussen is er weinig ruimte voor initiatieven vanuit de arbeidsmarktregio. Het Werkplein Drentsche Aa heeft lang moeten wachten, maar nu lijkt er toch een voorstel te liggen. Dit verschil in flexibiliteit en snelheid van handelen is een typisch spanningsveld tussen een landelijk/regionaal UWV en een lokaal Werkplein.

Regionaal overleg

De SER Noord Nederland pleit in haar rapportage 'Het werkend alternatief voor Noord-Nederland' (februari 2017) voor het doorbreken van een versnipperde arbeidsmarktregio. De arbeidsmarktregio's zouden een veel stevigere rol moeten krijgen in de aansturing van de toeleiding. Bestuurlijk overleg in het kader van de arbeidsmarktregio zou moeten worden versterkt. Centrumgemeenten en UWV zouden het voortouw moeten nemen bij het herstructureren van de aansturing en uitvoering van de arbeidstoeleiding. Dit geldt ook voor het thema aansluiting activeringsregimes WW en Bijstand. Overleg en samenwerking op regionaal niveau, binnen Werk in Zicht, lijkt inderdaad logischer en meer haalbaar dan het thema landelijk op eenzelfde manier uit te willen rollen. De impuls om de regionale samenwerking tussen onder andere gemeenten en UWV te versterken die vanuit het ministerie SZW onder de noemer 'Matchen op werk in de arbeidsmarktregio's' (Asscher & Klijnsma, 2017) wordt gegeven, bevestigt dit. Inmiddels ligt er een voorstel voor een uniforme regionale aanpak. Dit wordt in de komende tijd verder uitgewerkt. Hoe deze aanpak bevalt en of het tot de gewenste successen gaat leiden is nog even afwachten.

5. Lijst met gesprekspartners

Werkplein Drentsche Aa:

- Marije Baarschers Projectmanager preventie (16-05-2017; 07-09-2017; 18-09-2017; 12-2017)
- Arjan Schonewille Directeur Werkplein Drentsche Aa (03-05-2017)
- Bastiaan Barelds Jobcoach (31-05-2017)
- Frank van Doorenmolen Jongerencoach, team onderwijs en arbeidsmarkt (31-05-2017)
- Robert Vermaas Werkcoach, route werknemer, zakelijke dienstverlening (31-05-2017; 01-06-2017)
- Dana Seidl Werkcoach, route werknemer, horeca/detailhandel/zorg /schoonmaak (31-05-2017)
- Elly Kies Participatiecoach, route participatie (31-05-2017)
- Jan Grave Werkcoach (01-06-2017)
- Ina Greveling Accountmanager, werkgeversteam (14-06-2017)
- Klaas Olijve Drentse zaak, route ondernemer (18-09-2017)
- Reinier Kiewiet Adviseur rechtmatigheid; werkcoach ten tijde van intensieve samenwerking UWV en Werkplein (21-06-2017)
- Pieter (gefingeerde naam) Werkzoekende (06-07-2017)

Gemeente Groningen

- Marije Klopstra Projectleider bij Directie Werk (12-12-2017)

UWV W

ERKbedrijf

- Tof Thissen Algemeen directeur UWV Werkbedrijf (07-02-2017; 02-11-2017)
- Lillian Jacobs Manager werkzoekenden dienstverlening UWV regiokantoor Groningen (06-09-2017; 07-02-2018; 16-02-2018)
- Gealine Dunnik Beleidsadviseur UWV regiokantoor Groningen (06-09-2017; 07-02-2018; 16-02-2018)
- Manon Fretz Businessadviseur UWV, Businessadvies & Communicatie (21-09-2017)
- Annette Smit Adviseur Werk (werkcoach) basis dienstverlening UWV regiokantoor Groningen (25-09-2017)
- Muriel Nassenstein Productontwikkelaar UWV WERKbedrijf, Ontwerp en beheer Werkpleindienstverlening (OBW) (26-10-2017)
- Jitze Bok Landelijk Adviseur Samenwerking Gemeenten bij UWV (10-11-2017; 27-11-2017; 20-02-2018)

6. Literatuurlijst

- Asscher, L.F. & Klijnsma, J. (24 april 2017), Voortgang Matchen op werk in de arbeidsmarktregio's [Kamerbrief]. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, referentie: 2017-0000069672. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2017/04/24/kamerbrief-voortgang-matchen-op-werk-in-de-arbeidsmarktregios>.
- Berghuis, H. & L. Tabois (2017). UWV Achtmaandenverslag 2017. Amsterdam: UWV Financieel Economische Zaken.
- Bloupot, H., Henk ten Brinke, H. ten, Speerstra, F., & Takens, H. (februari 2017), Het werkend alternatief voor Noord-Nederland. De noordelijke aanpak maakt het verschil. Groningen: SER Noord Nederland
- Brochure (april 2017), WIZ. Een aanspreekpunt. Groningen: Werk in Zicht.
- Gemeenten Aa en Hunze, Assen en Tynaarlo, ISD Werkplein Baanzicht en Alescon (14 januari 2016), Bedrijfsplan Werkplein Drentsche Aa, Uitvoeringsorganisatie Participatiewet. Assen: Gezamenlijke uitgave.
- Hilbers, P., & Vries, M. de (maart 2016), Na de WW in de Bijstand, de doorstroom van WW naar Bijstand per gemeente, prognose tot 2017. Amsterdam: UWV.
- Inspectie SZW (oktober 2016), Sturing op resultaat. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, nummer R 16/10c.
- Kolstein, M. (juli 2016), Van WW naar de Participatiewet. Groningen: Onderzoek & Statistiek.
- Ministerie SZW (april 2017), Monitor arbeidsmarkt, Den Haag. Geraadpleegd van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/05/11/monitor-arbeidsmarkt-april-2017>.
- Oosterveld, E. (oktober 2017), Regio in Beeld, Groningen. Amsterdam: UWV.
- Sax, M. & Donker van Heel, P. (augustus 2015), De uitgestoken hand. Evaluatie van de samenwerking van UWV en gemeenten op het gebied van werk en inkomen 2012-2014. Zoetermeer: Panteia.
- Schonewille, A.M. (20 april 2017), Concept begroting 2018, Werkplein Drentsche Aa. Assen: Werkplein Drentsche Aa.
- Schonewille, A.M. (z.j.), Jaarrekening 2016, Werkplein Drentsche Aa. Assen: Werkplein Drentsche Aa.
- Smaal, M., Bolte G.W., Kamphuis R.S., Kelemen, J.H.M.H., Kruijf, K. de, & Oosterveld, H.J.W. . . . Zelle, R. (31 januari 2017), UWV, balanceren tussen ambities en middelen. Den Haag: Algemene Rekenkamer.
- Verweij, S., Groot, N. de, Houten, M. van, Haggenburg-Mohammed, M. (mei 2017), Onderzoeksrapport Arbeidstoeleiding in vijf Nederlandse gemeenten. Utrecht: gezamenlijk onderzoek van Divosa en Movisie.
- www.uwv.nl geraadpleegd september en oktober 2017.

Uit de WW in de Bijstand

Het onderzoek richt zich op de manier waarop gemeenten en UWV in de praktijk bezig zijn met het optimaliseren van de afstemming van de uitkeringsregimes van WW en Bijstand.

In het onderzoek is de reis van de klant (werkzoekende) door beide regimes centraal gesteld en lag de focus op de activeringsregimes voor werkzoekenden van UWV en gemeente of Werkplein. Gekeken is hoe beide activeringsregimes zijn vormgegeven en op welke momenten er sprake is van samenwerking. Er is gezocht naar succesfactoren voor het optimaliseren van de genoemde aansluiting. In het geval van samenwerking is gekeken naar 'wat werkt' op lokaal/regionaal niveau en lag de focus op veelbelovende innoverende opvattingen, ideeën en uitvoering. Ook belemmeringen op beleid, organisatie en/of uitvoeringsniveau zijn in kaart gebracht.

Op verzoek van Instituut Gak is dit onderzoek naar de aansluiting van de activeringsregimes van WW en Bijstand, evenals de mogelijkheden om deze aansluiting verder te optimaliseren, geïnitieerd.

Het onderzoeksvorstel is afkomstig geweest van enkele lectoren uit het HRM Lectoren Netwerk Nederland. Deelnemende hogescholen aan dit onderzoek zijn: Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool Inholland en Hogeschool Arnhem Nijmegen.

Juni 2018

Colofon

Titel	Uit de WW in de Bijstand
Subtitel	Een onderzoek naar de aansluiting van de activeringsregimes van UWV en Bijstand. Deelrapportage UWV District Noord - Werkplein Drentsche Aa
Auteur	drs. Charlotte Ellenbroek
Mogelijk gemaakt door	Instituut Gak
Ontwerp binnenwerk	Hester Slager-Nieuwsma
Omsalg	Canon Nederland N.V.
Uitgever	Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap Hanzehogeschool Groningen
Oplage	50