Hanzehogeschool
Marian van Os
Centrum voor Ondernemerschap

inholland
hogeschool

Uit de WW in de Bijstand

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

Deelrapportage Baanbrekend - Drechtsteden

drs. Piet Verstegen

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 Baanbrekend Drechtsteden

Juni 2018

Inhoudsopgave

Inleiding 5

1. Lokale context en arbeidsmarkt 7

2. Beschrijving van de route vanuit de klant 11

2.1 Route binnen UWV ... 11

2.2 Route bij Sociale Dienst ... 12

3. Beschrijving van de activeringsregimes vanuit de professionals 15

3.1 UWV periode reguliere dienstverlening tot -3 max maanden ... 15

3.2 UWV periode Team MAX WW (vanaf -3 max WW) ... 16

3.3 De intake en activering bij de Poort (Sociale Dienst) ... 20

4. Samenwerking en afstemming tussen de activeringsregimes in 1 wereld 25

4.1 Samenwerken binnen context van Baanbrekend Drechtsteden ... 25

4.2 Proces van matching en digitale hulpmiddelen daarbij ... 26

4.3 Gebruik van systemen UWV en Sociale Dienst Drechtsteden ... 27

4.4 Werken met (zelfsturende) multidisciplinaire teams/clusters ... 28

4.5 Werken met targets ... 28

5. Wat valt op? / conclusies 31

6. Lijst gesprekspartners 33

7. 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 landelijk ruim 6% door naar de Bijstand. Vanuit gemeenten bezien is circa 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-WWers 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 (Na de WW in de Bijstand, 2016).

Voor het onderzoek “Uit de WW in de Bijstand” is Drechtsteden (gevestigd in Dordrecht) als één van de vijf casestudy’s genomen. De belangrijkste onderzoeksvragen in de casestudy waren:

- Hoe wordt er in lokaal op zowel beleids- 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 Sociale Dienst Drechtsteden. 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, observatie en het bestuderen van beleidsdocumenten en werkinstructies/folders/internetinformatie. In de bijlagen is de lijst met gesprekspartners en de bronnenlijst te vinden.

Citaat van een regisseur van de Poort aangesloten bij team MAX WW:

“De Max-WW-ers die wij sinds enkele maanden nu gezamenlijk oppakken. Naar wat ik voorheen hoorde, ben ik blij dat er nu eindelijk eens iets gebeurt. Dat de mensen het echt een verademing vinden van, hé, ik mag op gesprek komen, jullie gaan met me meedenken. En bij de WW moesten ze denk ik solliciteren om het solliciteren. Maar als wij ze duidelijk gaan maken van, van mij hoeft je niets. Je gaat het puur voor jezelf doen. En die mindset weet te bereiken bij klanten, dan merk je echt van hé. Dit is iets nieuws. Ik ga nu echt aan werk komen. Dat is wat wij heel veel terugkrijgen” .

Leeswijzer
Dit rapport geeft in Hoofdstuk 1 een beeld van de lokale context en een overzicht van de betrokken organisatieonderdelen en ook een beeld van de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 2 wordt de route beschreven die de klant doorloopt van WW naar Bijstand en welke activiteiten daarbij worden uitgevoerd. Hoofdstuk 3 laat dezelfde route zien vanuit het perspectief van de professionals tijdens de verschillende stappen. Hierbij worden de manier van activeren, de opvattingen van de professionals, de afstemming tussen professionals en de manier van meten en het kwaliteitsmanagement belicht. Hoofdstuk 4 gaat nader in op de samenwerking binnen Baanbrekend Drechtsteden en opvallende beleidsmatige en organisatorische zaken. In hoofdstuk 5 worden de belangrijkste kenmerken van de aanpak van Drechtsteden en fitting practices puntsgewijs op een rij gezet. Deze rapportage staat niet op zichzelf. Naast deze deelrapportage bestaat er een eindrapportage waarin Drechtsteden vergeleken wordt met de andere casussen van dit onderzoek (Rotterdam Zuid, Werkplein Drentsche Aa, Werkplein Fivelingo en Rijk van Nijmegen).

Veel leesplezier.

Piet Verstegen

1. Lokale context en arbeidsmarkt

Een overzicht van de organisaties en organisatieonderdelen
In dit rapport is de aansluiting tussen het WW-regime en de Bijstand weergegeven in de context van een bijzondere samenwerking: Baanbrekend Drechtsteden. Dit is een samenwerkingsverband van de Sociale Dienst, uitzendorganisatie Randstad en het UWV, gericht op een eenduidige werkgeversbenadering.
Dit samenwerkingsverband presenteert zich als één gezicht naar buiten. De plek van de verschillende organisatieonderdelen is in onderstaand overzicht schematisch weergegeven. Eronder worden de verschillende organisatieonderdelen kort toegelicht.

Tabel 1. Organisatieonderdelen Baanbrekend Drechtsteden

Moederorganisatie	Baanbrekend Drechtsteden		
	UWV regulier		
UWV			
	Max WW		
	SDD 80-100	Matching binnendienst	Matching Buitendienst
Sociale Dienst Drechtsteden (SDD)			
	SDD 50-80		
Randstad Groep Nederland	WAJONG		
	WIA		
	MT Werk en inkomen van de Sociale Dienst		
Afdeling Baanbrekend Drechtsteden	Afdeling Werk	Afdeling Participatie	Afdeling Begeleiding
Zie organogram (ho.4)	MDT* Poort		
	MDT 80-100		
	MDT Jongeren		
	MDT Statushouders		
	MDT 50-80		

** MDT: Multidisciplinair team*

Het betreft een samenwerkingsorganisatie met drie moederorganisaties. Alle werkzaamheden worden uit naam van Baanbrekend Drechtsteden uitgevoerd. In de teams en units zitten mensen uit verschillende moederorganisaties. De samenwerkingsorganisatie heeft enigszins een hybride karakter. Het organogram staat in hoofdstuk 4 van dit rapport. Bij UWV regulier werken adviseurs UWV. Team Max WW is een project van Baanbrekend Drechtsteden dat gestart is op 1 januari 2017. Het team bestaat uit drie adviseurs vanuit Randstad die ingehuurd worden door het UWV. Eén van de adviseurs heeft eerder als adviseur voor de

Sociale dienst Drechtsteden (SDD) gewerkt, wat maakt dat er kennis en expertise is van beide organisaties (SDD én UWV). Bij Baanbrekend Drechtsteden werken adviseurs SDD, adviseurs UWV en adviseurs SDD van Randstad in de verschillende matchingsteams. Ze werken nauw samen met regisseurs van de afdeling Werk van de SDD en de collega's van de Basisdienstverlening van het UWV.
Het team de Poort is onderdeel van team Werk van de Sociale Dienst Drechtsteden. Hierin zitten ruim dertig klantmanagers/regisseurs. En daarin zit zowel tachtig-honderd klantmanagers als vijftig-tachtig die in een ander cluster zitten. En Poort is dan weer een specialisme binnen dat team. Team Werk werkt nauw samen met team Baanbrekend Drechtsteden.

Enkele kenmerken van de arbeidsmarkt en aantal uitkeringsgerechtigden in Drechtsteden
In de Drechtsteden is er sprake van een arbeidsmarkt met twee gezichten. Aan de ene kant is er een tekort aan hoger opgeleide werknemers in de techniek en de zorg. Aan de andere staat er een grote groep mensen aan de kant.
Het regionaal programma Arbeidsmarkt Drechtsteden stelt zich daarom ten doel te werken aan een sociaaleconomisch sterke regio waarin zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn, door beter in te spelen op vragen van bedrijven en samen te werken met onderwijs, kennisinstellingen, ondernemingen, brancheorganisaties en overheden. Ze doen dat ter versterking van de Drechtsteden als Maritieme Topregio, met nadrukkelijke inzet op de schragende domeinen voor de werkgelegenheid, zoals techniek, zorg, transport & logistiek en bouw & infra. Daarbij leggen ze nadrukkelijk de verbinding naar de lokale programma's arbeidsmarkt in de Drechtsteden gemeenten.
De arbeidsmarktregio Drechtsteden heeft eind 2016 ruim 270.000 inwoners. De 199.000 inwoners van 15 tot 75 jaar vormen samen de potentiële beroepsbevolking. Hiervan bieden 138.000 mensen zich actief aan op de arbeidsmarkt. Deze werkenden en werklozen vormen samen de beroepsbevolking van Drechtsteden. De beroepsbevolking groeit in de komende periode met bijna 1.400 personen tot 140.000 eind 2018. Dit komt vooral door de groei van de totale bevolking. Van de beroepsbevolking in 2016 hebben 130.000 mensen betaald werk (de werkende beroepsbevolking). De overige 8.000 mensen hebben geen werk, zochten recent naar betaald werk en zijn daarvoor ook meteen beschikbaar (de werkloze beroepsbevolking).

In 2016 is 5,7% van de beroepsbevolking in Drechtsteden werkloos. Dit werkloosheidspercentage is lager dan in 2015, en ligt onder het landelijk gemiddelde van 6,0%. In 2017 daalt het werkloosheidspercentage verder, doordat de werkloosheid afneemt en de beroepsbevolking toeneemt. Eind 2016 telt de beroepsbevolking in Drechtsteden 138.000 personen. Hiervan ontvangt een deel een sociale zekerheidsuitkering, zoals WW, Bijstand of een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In afbeelding staan de aantallen voor Drechtsteden, eind 2016.

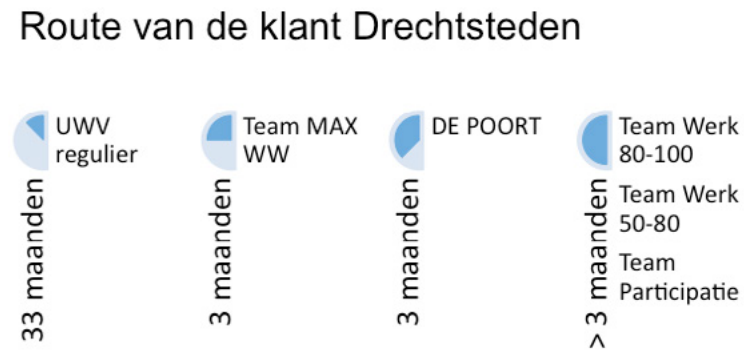
Tabel 2. Sociale zekerheidsuitkeringen Drechtsteden en aandeel in de beroepsbevolking (eind 2016)

	Drechtsteden aantal	Drechtsteden Aandeel in beroepsbevolking	Nederland Aandeel in beroepsbevolking
WW	6.100	4,4%	4,6%
Bijstand tot AOW leeftijd	7.510	5,4%	5,2%
Arbeidsongeschikten	12.050	8,7%	8,9%
Waarvan Wajong	3.700	2,7%	2,8%
Waarvan WAO	3.950	2,9%	3,3%
Waarvan WIA	4.400	3,2%	2,8%

Bron: CBS en UWV

In tabel 2 staan de aantallen uitkeringen ook uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking. In Drechtsteden hebben relatief minder mensen een WW uitkering dan landelijk. Wat betreft de Bijstandsuitkering ligt het percentage ietsje hoger dan landelijk. In Drechtsteden stroomden in 2016 400 mensen in aansluiting op de WW door naar de Bijstand. Dat betekent een doorstroompercentage van 6,1%. Daarmee ligt Drechtsteden boven het landelijk gemiddelde van 5,5%. Ten opzichte van 2015 is het door- stroompercentage in Drechtsteden vrijwel gelijk gebleven.
De gemeente Dordrecht heeft in 2016 zowel de grootste doorstroom (230 personen) als één van de hoogste doorstroompercentages (7%) in de regio. Doorgaans komen vooral in de grotere steden relatief veel WW-ers in de Bijstand. Dit komt onder andere door een groter aandeel alleenstaanden en een groter aandeel mensen dat woont in wijken met een lage sociaaleconomische status. In de meeste kleinere gemeenten ligt het percentage onder het gemiddelde. Het kleinste doorstroompercentage in deze regio is in 2016 voor Hendrik Ido Ambacht (3%) (bron: Regio in beeld Drechtsteden, UWV oktober 2017).

2. Beschrijving van de route vanuit de klant



Afbeelding 1. Reguliere dienstverlening UWV

2.1 Route binnen UWV

Reguliere dienstverlening UWV
De klant heeft bij het UWV de reguliere (digitale) dienstverlening tot 3 maanden voor beëindiging WW. De klant krijgt bij het stellen van vragen te maken met een willekeurige medewerker (geen vaste contactpersoon) en wordt vooral gemonitord op de rechtmatigheidseisen (sollicitatieplicht).

Voorlichtingsbijeenkomst
Een geselecteerde groep UWV klanten (max 3 maanden) ontvangt namens Baanbrekend Drechtsteden vanuit het UWV Werkbedrijf een uitnodiging voor een groepsbijeenkomst over het einde van hun WW uitkering. De uitnodiging wordt zowel via de werkmap (UWV) als per E-mail verzonden. Doel van deze bijeenkomst is om klanten te adviseren en te ondersteunen in hun zoektocht naar werk en hen te informeren over wat ze kunnen verwachten wanneer hun WW uitkering stopt.

Activering met vast contactpersoon
Klanten die dat zelf willen (vrijwillige deelname) krijgen een vast contactpersoon (iemand uit het team van drie adviseurs). In een gesprek met deze adviseur wordt een officieuze rechtmatigheidstoets Bijstand gedaan en wordt gekeken naar voorwaarden voor toegang tot werk (zoals eigen vervoer, beschikbare uren per week, kinderopvang en kwalificaties en ervaring). Hierbij wordt de classificatie van het UWV in een aantal gevallen weer geactualiseerd. Er wordt vastgesteld of de klant past binnen de criteria van het project en of hij/zij bemiddelbaar is binnen de dienstverlening die er geboden kan worden *("Is de klant Jobready?"*). Zo ja dan wordt de klant in een database van de adviseur opgenomen voor actieve bemiddeling.

De klant heeft daarna regelmatig individuele begeleidingsgesprekken gedurende drie maanden en krijgt vacatures voorgelegd. Bij interesse en geschiktheid wordt de klant voorgesteld door de adviseur bij de betreffende werkgever. Er is ook tussentijds persoonlijk contact (telefonisch, per mail en moderne media). Zelfwerkzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van de klant zijn daarin leidend.

Focus van de gesprekken/begeleiding is vertrouwen geven aan klant dat een baan haalbaar is door realistisch en breder zoekgedrag:

"Dat werkt vernieuwend voor de cliënt ('Ik ben niet veroordeeld tot Bijstand'). De nadruk ligt op matching en actief bemiddelen".

De adviseur heeft via het UWV systeem én het SDD systeem toegang tot beschikbare vacatures (van Baanbekend Drechtsteden) en geeft deze door aan de klant. Naast deze vacatures die bewust door werkgevers bij Baanbekend Drechtsteden zijn uitgezet, doen de adviseurs actief aan jobhunting voor en vanuit hun kandidaten.

De adviseur verwerkt bij elke gesprek informatie in een zelfontwikkeld Excelbestand en indien nodig in UWV systemen (Sonar, WBS). De klant wordt toestemming gevraagd om hun gegevens en informatie te mogen gebruiken voor overdracht naar de Sociale Dienst.

Klanten die uitstromen naar een baan melden dat bij het UWV en worden uitgeschreven, wanneer ze voldoende inkomen verkrijgen met hun nieuwe baan. Klanten die geen werk kunnen vinden krijgen een brief dat de UWV periode ten einde loopt. Ze dienen zichzelf en op eigen initiatief te melden bij de Sociale Dienst (de Poort). De site van Sociale dienst Drechtsteden bevat toegankelijke informatie en hulpmiddelen voor aanvragen van Bijstand (www.socialedienstdrechtsteden.nl/werk).

2.2 Route bij Sociale Dienst

De intake bij de Poort
De klant kan zich al digitaal aanmelden en informatie invoeren. Hiermee start de aanvraag van een Bijstandsuitkering in de vorm van een intake (rechtmatigheid en eerste classificatie ten behoeve van re-integratie). Dit is een gesprek van vijftien minuten waarin wordt gefilterd of de klant goed zit bij de Sociale Dienst en of deze al 'jobready' is (vervoer, kinderopvang, certificaten en opleiding en motivatie). In principe weet de intaker niet of iemand vanuit de WW zich aanmeldt voor de intake. Uitzonderingen hierbij zijn klanten die meegedaan hebben met de dienstverlening van het team MAX WW en toestemming hebben gegeven voor overdracht van gegevens. Wel kan de intaker het UWV-verleden van alle mensen raadplegen op zijn/haar scherm.
Klanten waarvan de inschatting is dat ze niet bemiddelbaar zijn naar werk gaan naar Participatie. De afdeling Participatie zorgt voor 'participatie plekken', niet bedoeld als inkomen, maar om op een of andere wijze deel te nemen aan de maatschappij met behoud van uitkering. De geschatte loonwaarde voor deze groep is minder van 50%. Klanten met beperkingen (50-80% loonwaarde) worden drie maanden begeleid vanuit de Poort, maar vragen om een andere dienstverlening dan mensen met een hoge loonwaarde.

Drie maanden activering met eigen contactpersoon
De intaker van de Poort vertelt de klant dat hij/zij de regisseur zal zijn: een persoonlijke contactpersoon voor cliënt voor een periode van drie maanden.
Na die vijftien minuten worden vervolgafspraken gemaakt en krijgt de klant "huiswerk" mee (bijvoorbeeld CV aanpassen, X sollicitaties doen). De aard en frequentie van de vervolgafspraken zijn afhankelijk van wat de klant nodig heeft. De ene klant komt drie keer in de week. De andere, die het prima zelf kan, één keer in de week. "Dus even kijken van waar hebben ze behoefte aan."

In de vervolggesprekken wordt de klant bevraagd op zaken als: "Kun je werken? Wil je werken? En waarom is het tot nu toe niet gelukt?". Vervolgens krijgt hij/zij tips en trucs, advies op CV en brief, wordt verwezen naar digitale presentatie en er worden vacatures doorgespeeld die beschikbaar zijn via KIB (het systeem klant in beeld dat in Dordrecht als eigen systeem door de Sociale Dienst ontwikkeld is).
De klant volgt dus een 3 maanden programma "intensief aan de voorkant, aanpak zoals bekend uit uitzendbranche, als het in eerste drie manden niet lukt, dan wordt het er erg lastig". In dit 3 maanden programma staat de zelfstandigheid van de cliënt voorop. Deelname aan korte trainingen is mogelijk, de nadruk ligt op zoekgedrag, acties en actieve bemiddeling. Deze aanpak bij de Poort borduurt voort op de werkwijze van het team MAX WW.

Doorverwijzing naar Team Werk
Als uitstroom lukt, dan verlaat men de Bijstand. Na 3 maanden wordt klant overdragen naar het Team Werk voor het zittend bestand (50-80 dan wel 80-100). Men komt dan in een langdurig traject (bijvoorbeeld gericht op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, oplossen van gezinsproblematiek en dergelijke).
De overdracht naar het Werk-/Participatieteam gaat door schriftelijke rapportage in Reporter en warme overdracht vanuit de regisseur (praatje erbij). De lijnen zijn vrij kort omdat men elkaar kent en dicht bij elkaar werkt. De klant wordt overgedragen naar een andere regisseur die net als de regisseur Poort binnen hetzelfde Team Werk valt.

Observaties van onderzoeker over ontvangst klant en aankleding ruimtes:
Direct na de entree is er ruimte voor zelfwerkzaamheid van klanten, er staan acht werkstations plus enkele prikborden met informatie. Op de display info in de wachtkamer staat de info over wachttijd en spreekkamernummers. Tussendoor is er op de display wisselende informatie over het gebruik van Whats app, de website van de sociale dienst Drechtsteden en de tijden van telefonische bereikbaarheid.
Opvallend is dat cliënten opgehaald worden door de medewerker, direct bij hun naam genoemd worden bij het ophalen en naar de spreekkamer in een open ruimte begeleid worden.
Er is vanaf september 2017 een verbouwing van het frontoffice: een nieuwe entree, medewerkers zitten tussen de klanten. Er wordt dan afscheid genomen worden van nummertje trekken en de loket gedachte.

Impressie van nieuwe entree

3. Beschrijving van de activeringsregimes vanuit de professionals

In het vorige hoofdstuk is de route van de klant geschetst. In dit hoofdstuk wordt dezelfde route nogmaals beschreven vanuit het perspectief en de werkzaamheden van de professionals. Daarbij wordt per organisatie en per afdeling een beeld gegeven van de verschillende stappen. Hierbij wordt beschreven hoe men te werk gaat bij de activering, welke hulpmiddelen ingezet worden, hoe men samenwerkt en hoe men de prestaties meet.
Achtereenvolgens komt de reguliere UWV dienstverlening en Team MAX WW aan de orde. Dit betreft de periode van WW. Vervolgens komt de Bijstand-periode met de acties van afdeling de Poort en Team Werk.

3.1 UWV periode reguliere dienstverlening tot -3 max maanden

WW dienstverlening
In de WW dienstverlening anno 2017 is de geautomatiseerde online dienstverlening nog steeds het fundament van de dienstverlening, in combinatie met aanvullende dienstverlening op de vestiging voor WW gerechtigden die dat nodig hebben. Doelgroepenbeleid (dienstverlening die alleen toegankelijk is/verplicht is voor een specifieke doelgroep) en formulebeleid (vaste dienstverlening op vaste momenten aan iedere WW gerechtigde) is losgelaten. In plaats daarvan wordt dienstverlening aangeboden op basis van de vraag ‘wat werkt voor wie op welk moment’. Daarbij ligt de focus op de groep met een matige arbeidsmarktpositie en tijdelijk ook op de groep met een zwakke arbeidsmarktpositie vanwege de extra middelen uit het actieplan 50 plus.

De individuele klantsituatie is leidend. Deze wordt aan het begin van de werkloosheid gestructureerd in kaart gebracht, onder meer aan de hand van de Werkverkenner (een online vragenlijst) die de WW gerechtigde kort na de uitkeringsaanvraag invult. WW-gerechtigden worden uitgenodigd voor een werkoriëntatiegesprek als zij een verhoogd risico lopen op langdurige werkloosheid. Ook klanten die zelf aangeven behoefte te hebben aan een gesprek worden uitgenodigd. De insteek van het gesprek is om mede aan de hand van de resultaten van de werkverkenner in dialoog met de klant afspraken te maken over welke stappen hij gaat zetten om weer aan het werk te komen en als dat nodig is van welke aanvullende dienstverlening van UWV hij gebruik zal maken. Klanten met wie in het begin van de werkloosheid geen werkoriëntatiegesprek is gevoerd, worden uiterlijk in de 6e of 7e maand van werkloosheid voor een monitorgesprek uitgenodigd (UWV, september 2017).

Aanvragen van een WW-uitkering gaat via www.werk.nl. Uiterlijk 4 weken na de eerste dag dat iemand werkloos is, krijgt hij van het UWV een brief. Daarin staat of hij een WW-uitkering krijgt, hoe hoog deze uitkering is, en hoelang de uitkering duurt. Ook krijgt de werkloze bericht over hij zijn persoonlijke accounts ‘Mijn UWV’ en ‘Mijn Werkmap’ kan gebruiken. Inloggen gaat met DigiD.
Vervolgens krijgt de werkloze taken in zijn werkmap op www.werk.nl. De werkmap is bedoeld voor het aanmaken van een cv en het zoeken naar vacatures; het doorgeven van sollicitatieactiviteiten; het sturen en ontvangen van berichten naar en van de adviseur werk van UWV; het volgen van online trainingen en webinars.
Wanneer iemand een WW-uitkering ontvangt, dan gelden de volgende plichten:

- De werkloze dient elke maand het formulier Inkomstenopgave in te vullen op ‘Mijn UWV’. Zonder de Inkomstenopgave kan de uitkering niet betaald worden.

- De werkloze dient minimaal 4 keer per 4 weken te solliciteren. De sollicitatieactiviteiten moeten worden doorgegeven aan het UWV via de Werkmap op www.werk.nl.

"Nu vers van de pers (maart 2018) hebben we besloten dat we iedereen willen spreken (mede door de lagere instroom in WW). Voor de toekomst is het plan om iedere klant een vast contactpersoon te geven, zoals bij MAX WW als het geval is." (uit interview UWV manager werkgeversdienstverlening)

3.2 UWV periode Team MAX WW (vanaf -3 max WW)

MAX WW is een project van Baanbrekend Drechtsteden dat gestart is op 1 januari 2017. Het team bestaat uit drie adviseurs vanuit Randstad die ingehuurd worden door het UWV. Eén van de adviseurs heeft eerder als adviseur voor Sociale dienst Drechtsteden gewerkt, wat maakt dat er kennis en expertise is van beide organisaties (SDD én UWV). Vanuit de samenwerking binnen Baanbrekend is gekozen voor de aanpak van MAX WW. Het nut en de noodzaak van de MAX WW aanpak komt vanuit alle drie de partijen binnen Baanbrekend. Het is dus niet alleen de gemeente die dit project aanjaagt. Het UWV betaalt de loonkosten van de drie mensen van het MAX WW team, het team valt ook onder het UWV.
Het team heeft in 2017 gaandeweg ervaring opgedaan waarbij drie maanden voor einde WW als criterium voor de doelgroep is aangehouden. De doelgroep zijn kandidaten met nog maximaal drie maanden WW-recht die na hun WW aanspraak op Bijstand kunnen maken.

De informatiebijeenkomst organiseren en uitvoeren
De selectie van uit te nodigen kandidaten uit het WW-bestand is op het criterium 'tijd tot einde WW' en via inkijk in SUWI naar het inkomen van de eventuele partner (geen uitnodiging als inkomen partner te hoog is). De brief wordt uit naam van UWV verzonden. In de brief staat dat de voorlichting geven wordt door het MAX WW team vanuit Baanbrekend Drechtsteden. De brief heeft een formeel karakter. Er is plicht tot opkomst voor de UWV-uitkeringsgerechtigde. Afmelders met een geldige reden worden uitgenodigd bij de volgende bijeenkomst. Aan- en afwezigheid wordt geregistreerd. Afwezigen worden nagebeld. Wanneer iemand tweemaal niet komt opdagen zonder bericht, worden de gegevens doorgezet naar de adviseur Basisdienstverlening van UWV. Deze pakt het verder op en onderzoekt de mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld het voeren van een Hoor- en Wederhoorgesprek. Elke bijeenkomst worden circa 15 mensen uitgenodigd. De opkomst is wisselend (in een range van 5 tot 10 personen). Bij deze groepsbijeenkomst zijn de adviseurs van het project zelf aanwezig. Daarnaast is er iemand van team Poort vanuit haar expertise. En er is nog een adviseur Basisdienstverlening van het UWV bij aanwezig voor als er vragen komen over de WW-uitkering. Snel na het voorlichtingsdeel wordt er in subgroepjes gewerkt. De drie adviseurs van het MAX WW team hebben ieder een branchespecialisatie. De match tussen deelnemer en adviseur is op basis van branche (fysiek, administratief, zorg). In onderstaand citaat verwoordt een medewerker van team MAX WW hoe tijdens de informatiebijeenkomst met meer ogen gekeken wordt naar de kandidaten om tot een goede inschatting te komen van de mogelijkheden van en met deze kandidaten.

"De informatie dat mensen nog vijf maanden WW hebben wordt geordend door het MAX WW team. We raadplegen Sonar, het systeem van het UWV. Daar kun je een query draaien en dan krijg je een overzicht van BSN-nummers en namen en einddatum WW. Dat kan je bijvoorbeeld filteren op einde, alle mensen die hun WW afloopt in december bijvoorbeeld. Tijdens de bijeenkomst wordt gekeken en geselecteerd, in die termen dat je gaat kijken van die vijftien met wie kunnen we nu wat en met wie kunnen we nu niks. Tijdens die sessie gaan we gelijk ook met de deelnemers aan de slag in subgroepjes. En dat heeft vaak dan een individueel karakter. En daarmee kunnen we eigenlijk al vrij goed inschatten wat mogelijk is. De adviseur van team Poort ziet dan bijvoorbeeld veel, deze persoon daar is wat mee. Bijvoorbeeld, die zit nog in een burn-out. Maar ook, er zitten ook kandidaten bij die 50-80% arbeidsvermogen hebben en vanuit het UWV project MAX WW kunnen wij die geen subsidie verstrekken. Wat wel zou kunnen als zij in de Bijstand komen. Vanuit UWV kan het wel, loondispensatie op het moment dat ze in het doelgroepregister staan. Maar tussen het doelgroep register en 50-80 zit een hele grote afstand. Dus er zijn ook mensen waarvan wij weten, daar kunnen we moeilijk iets mee vanuit onze standaarddienstverlening en instrumenten. En dan ga je daar aangepaste dingen voor bedenken. Maar zo zijn er ook mensen tussen waarbij het om andere reden lastig is om ze naar werk te bemiddelen. Dan kijken wij, zijn deze mensen nou gebaat erbij dat zij nog in gesprek gaan met een adviseur van het UWV, oftewel ligt het vraagstuk vooral bij de UWV, bij de WW-uitkering. Of zijn ze erbij gebaat dat zij alvast met de adviseur van Poort in gesprek gaan en daarmee informatie krijgen over de dienstverlening van de sociale dienst. Of zijn ze er misschien bij gebaat dat we helemaal niks meer doen." (Interview medewerker team MAX WW)

De begeleiding en activering in de drie maanden na de informatiebijeenkomst
Het MAX WW team geeft de voorlichting aan de MAX -3 mnd UWV klanten. Er wordt tijdens de groepsbijeenkomsten uitgesproken dat de klanten eerlijk moeten aangeven wanneer ze geen gebruik willen maken van de dienstverlening (bijvoorbeeld omdat ze niet kunnen/willen werken), zodat het team de focus kan leggen op klanten die wel graag willen. Daarnaast maakt de adviseur ook een inschatting of iemand klaar is om te werken en of het realistisch is gezien de arbeidsmarkt.

Elke klant die naar aanleiding van de bijeenkomst in begeleiding/bemiddeling wil worden genomen, krijgt een vast contactpersoon. De klant heeft individuele begeleidingsgesprekken en krijgt vacatures aangeboden. Er is ook tussentijds persoonlijk contact (telefonisch, per mail en moderne media). Focus van de gesprekken/begeleiding is vertrouwen geven aan klant dat een baan haalbaar is door realistisch en breder zoekgedrag.

In onderstaand citaat wordt door een medewerker verwoord hoe kandidaten geholpen worden om goed te reageren op beschikbare vacatures:

"We gaan voor je aan de slag. We hebben binnen twee weken contact en dan hoop ik wat voor je hebben. Heb ik niks, dan krijg je toch een update. Dat enerzijds, dus wat wij doen. Anderzijds adviseren we ze ook in waar kan je nou zelf op solliciteren en inderdaad ook het CV, waarbij wij tips meegeven als je gaat solliciteren, waar moet je dan aan denken en in wat wij voor de mensen doen, dus waar wij onze netwerken inzetten. Vanuit Baanbrekend vragen wij van hen een goed CV wat ordelijk is en motivatie. Maar we oefenen ook een gesprek met ze, als mensen op gesprek mogen. Niet standaard, maar we vragen het, heb je die behoefte?" (Interview medewerker team MAX WW)

Zelfwerkzaamheid, een realistisch beeld van zoekgedrag en eigen verantwoordelijkheid van de klant zijn leidend. De activering is gericht om realisme in de mindset van klant. Onderstaand citaat geeft weer wat er verandert:

“Wat ik nu heel veel zie, ze moeten omdat het moet. Ik moet één sollicitatie in de week doen. Dan zeg ik als ze bij mij komen: van mij hoef je het niet. Je zit uiteindelijk voor jezelf en jij wil die baan en daar kan ik je handvatten voor meegeven. En dan merk je al dat de mindset bij de klanten anders wordt. Ik heb het idee, wat ze mij nu teruggeven van ik moet één keer in de week solliciteren, maar ik hoor nooit van had je beter niet kunnen doen. Als ik een klant voor me heb, die is vijftig jaar, allemaal mankementen en die wil nog graag in een winkel, nou dan ga ik dat met hem bespreken, is het nog realistisch met je klachten dat je nog in de winkel gaat solliciteren, dus ik houd echt wel een spiegel voor.”
(Interview medewerker team MAX WW)

De nadruk ligt dus op matching en actief bemiddelen. Baanbrekend Drechtsteden heeft een groot netwerk aan werkgevers die hun vacatures bij Baanbrekend Drechtsteden neerleggen. Deze vacatures worden vastgelegd in de systemen van UWV en SDD. De adviseurs van MAX WW hebben toegang tot beide systemen en leggen de beschikbare vacatures voor aan klanten. Als de klant positief en enthousiast is over de vacature en de adviseur overtuigd is van de geschiktheid van de klant, wordt deze voorgesteld bij de betreffende werkgever.

“Mijn ervaring bij cliënten: er is na 2,5 jaar geen actief zelfbeeld, dus gaan we de classificatie nog eens over doen. De boodschap is: je komt in Bijstand. We hebben voordat je in de Bijstand komt een broodbaan voor je, misschien niet een droombaan. Je kunt uit de Bijstand blijven. Zicht geven op haalbaar werk. Essentieel is het weer vertrouwen geven dat een baan haalbaar is. Dat werkt vernieuwend voor de cliënt (ik ben niet veroordeeld tot Bijstand). (Interview klantregisseur)

De adviseur verwerkt bij elk gesprek informatie in een Excelbestand en desgewenst in UWV systemen Sonar en WBS.

Overdracht van informatie van Team MAX WW naar de Sociale Dienst
In verband met de privacy mogen gegevens van UWV klanten niet zomaar worden vastgelegd in de systemen van de Sociale Dienst. De klant wordt daarom gericht toestemming gevraagd om hun gegevens met betrekking tot arbeidsbemiddeling te mogen delen met SDD. Deze toestemming wordt schriftelijk vastgelegd en de kandidaat moet er zijn handtekening onder zetten. Onder deze voorwaarde kan dit deel van de klanteninformatie zoals vastgelegd in Excel overgedragen worden aan de Sociale Dienst bij de Poort als het toch tot aanvraag Bijstand komt. De Sociale Dienst gebruikt daarna haar eigen systeem Reporter voor de verdere dienstverlening.

Activering in combinatie met matching met inzichten uit het uitzendwezen
Er waait een wind van de activeringsmethodiek van het uitzendwezen binnen Baanbrekend en ook bij de keuzes wat betreft het personeelsbeleid. Het uitzendwezen heeft werkproceskennis en werkgeversperspectief. Het is een vorm van geïntegreerd denken en werken. Concreet is dat:

- Ad hoc aanpakken
- Telefonisch werken
- Snel schakelen t.b.v. vervullen vacature
- Mondig zijn, niet een beleidsplan volgen
- Veel buiten en in externe contacten opereren i.p.v. op kantoor werken

Performance van MAX WW team
Over het hele jaar 2017 zijn er 125 MAX WW deelnemers geplaatst bij een werkgever. In 2017 heeft het team MAX WW 213 klanten in bemiddeling genomen, waarvan dus ongeveer de helft is geplaatst op een betaalde baan. Volgens UWV-cijfers was de totale doorstoom van WW naar Bijstand in 2016 circa 400 mensen. De cijfers voor 2017 zijn nog niet bekend. Het gaat om plaatsingen als gevolg van de inspanningen van het team MAX WW (zoals gesprekken, training, CV bijstellen, aanbieden vacatures). Deelnemers die op eigen houtje een baan vinden zijn wel uitstroom uit de WW (als de baan voldoende is om WW te beëindigen), maar tellen dus niet als plaatsing voor het team MAX WW. Sinds de zomer wordt bijgehouden in welke mate sprake is van duurzame plaatsing. In het 3de kwartaal van 2017 is circa 80% van de deelnemers langer dan 3 maanden aan het werk. Eind kwartaal 4 was bijna 80% van de deelnemers langer dan 6 maanden aan het werk
(bron: medewerker team MAX WW).

Opvallend: Vraaggericht bemiddelen i.p.v. aanbodgericht bemiddelen
Het is boeiend hoe de professionals spreken over hun streven om een langetermijn effect te bewerkstelligen met hun activering en de werkgever daarbij ook te ontzorgen. Onderstaande fragment uit een interview met een klantregisseur geeft dat mooi aan:

Y: Want wij maken wel heel duidelijk onderscheid. Wij werken voor de werkgever, dus in die zin verkopen we liever nee, we hebben nu niemand als je echt niemand hebt. Dan dat we denken van nou, deze is maar voor twintig procent geschikt en die sturen we toch door. Dus we willen wel echt kwaliteit leveren.
X: Ja, dat je een passende klant kan leveren.
Y: Ja. En ook met als doel dat als je iemand gaat voorstellen. We willen eigenlijk het aantal, de verhouding tussen voorstellen en daadwerkelijke plaatsing zo hoog mogelijk houden. Dus niet dat *je vier voorstellen moet doen voor één plaatsing. Als we er twee op een kunnen doen is het nog veel mooier.*
X: Ja, dat is eigenlijk dan jouw persoonlijke target dan bij wijze van spreken?
Y: Nee, dat is geen target. Dat is gewoon hoe wij werken, wij willen kwaliteit leveren. Wij ontzorgen de werkgever en op het moment dat wij een werkgever tien cv’s toesturen voor één functie, dan ontzorg ik hem niet. Dan lever ik hem extra werk.

Recente ontwikkelingen ten aanzien van inzet van instrumenten
Vanuit het UWV bestaat de mogelijkheid van een proefplaatsing. Deze wordt vrijwel niet toegepast bij team MAX WW. Het team MAX WW ontwikkelt zich verder binnen Baanbrekend Drechtsteden. Er is sprake van afstemming van de inzet van instrumenten vanuit het WW- en Bijstand-regime. Daarom is er sinds de zomer ook de mogelijkheid om gebruik te maken van de Uitzendeuro en de Baanbonus. De Uitzendeuro is een stimulans voor uitzendbureaus om klanten met een Bijstandsuitkering dan wel vanuit het MAX WW project in te zetten. Beide worden vanuit SDD beschikbaar gesteld in het kader van preventie.
Onderstaand citaat illustreert de beweging ten aanzien van de Baanbonus:

“We hebben het nu ook voor elkaar dat we ook de instrumenten gebruiken die we vanuit de Participatiewet voor mensen vanuit de Bijstand kunnen inzetten. Vanuit Sociale Dienst Drechtsteden is bijvoorbeeld een Baanbonus (een werkgever die een dienstverband aanbiedt krijgt een financiële vergoeding) die nu ook ingezet kan worden vanuit het project MAX WW. Dus eigenlijk zoveel mogelijk gelijk levelen van

mensen die vanuit MAX WW bemiddeld worden door Baanbrekend Drechtsteden. Of iemand die al een uitkering vanuit Sociale Dienst heeft.
Het valt op dat het verschil in instrumenten in de Drechtsteden groot is. Dus we hebben eigenlijk gezegd om in het kader van preventie de instrumenten van de SDD ook voor de doelgroep van MAX WW in te zetten. En we zien dat die manier van werken het heel snel verbetert."
(Manager Baanbrekend, innovatiekring september 2017)

Duurzaam werk
In de visie van Baanbrekend Drechtsteden is duurzaamheid van de plaatsing een belangrijk uitgangspunt. Dit is ook van belang in verband van een duurzame relatie met de werkgevers. In onderstaand citaat geeft de manager werkgeversdienstverlening van het UWV aan hoe ook op de vestiging Gorinchem het belang van duurzame plaatsing vorm gegeven wordt:

"Een aardig voorbeeld is hier in Gorinchem. De adviseur Basis heeft een gesprek, de balie ernaast zit een medewerkers van WSP. Er wordt direct gekoppeld naar de volgende balie voor concrete banen. Kort en klein. We willen de cirkel rond maken, net als in het MAX WW Traject.
Als we iemand voorstellen bij een werkgever en het wordt niets, dan laten we zo iemand niet gaan, maar pakken hem op. Door naar de volgende werkgever. En als ze ergens werken, bellen na drie maanden, hoe gaat het. Als het niet loopt weer oppakken, want anders weet je dat ze enkele weken later weer aan ons loket staan of bij de SDD staan.
We proberen rondpompen te voorkomen. Er is dus ook aftersales, nabellen van kandidaten en werkgevers. Ook dat is een vorm van concreet maken van duurzaamheid. " (uit interview UWV manager werkgeversdienstverlening)

3.3 De intake en activering bij de Poort (Sociale Dienst)
Klanten die de WW verlaten zonder werk dienen zich te melden bij de Sociale Dienst Drechtsteden voor een eventuele Bijstanduitkering. Zij krijgen een intake bij de Poort als eerste stap na de aanvraag.

Het team de Poort
Het team de Poort is onderdeel van team Werk van de Sociale Dienst Drechtsteden. De Poort is dan weer een specialisme binnen dat team. Team Werk werkt nauw samen met team Baanbrekend Drechtsteden.
Team de Poort bestaat uit zes specialisten die de intakegesprekken voeren van 15 minuten en vervolgens als vaste contactpersoon optreden voor de klanten die recht hebben op Bijstand. Deze klanten blijven daarna 3 maanden onder hun hoede. Er wordt intensief contact onderhouden met regelmatige face tot face contacten.
Tijdens de ochtenden met de poortgesprekken van half negen tot elf uur is er een adviseur van Baanbrekend aanwezig. Als er tijdens de intake dus een kandidaat is die wil en kan werken, dan wordt die direct voorgesteld aan de adviseur van Baanbrekend Drechtsteden. Deze adviseur gaat vervolgens met de kandidaat in gesprek en bepaalt of de kandidaat kan worden voorgesteld bij een werkgever.
Opvallend is dat er in vervolg op het eerste 15 minuten gesprek sprake is van maatwerk. De professionele inschatting van de medewerkers is daarin leidend. Er worden geen digitale hulpmiddelen gebruikt om klanten te "onderzoeken" of diagnose-instrumenten gebruikt zoals die via Divosa beschikbaar zijn.
Er wordt gewerkt in open ruimtes en de professionals zitten fysiek dicht bij elkaar. Daardoor wordt veel onderling opgepikt over kandidaten en manier van werken. In het volgende citaat wordt aangegeven hoe dit snel schakelen ondersteunt:

"En wij hebben ook geen spreekkamers. De klanten zitten echt bij ons aan het bureau. We zitten met zijn allen op de afdeling. En ze komen direct aan het bureau, dus mijn collega's kennen ook mijn klanten. En het voordeel is van ze horen, o, jij zoekt nog magazijnwerk? Ik weet daar nog wel wat. Dus zo kennen we allemaal mekaars klanten ook." (uit interview klantregisseur)

De classificatie van de klant is een professionele inschatting
Bij de intake wordt al ingeschat of iemand binnen drie maanden plaatsbaar is op de arbeidsmarkt. Zo ja, dan komt men in activering/bemiddeling bij de Poort. Zo nee, dan wordt de klant overgedragen. Zijn er fysieke beperkingen, geestelijke beperkingen, dan gaat hij naar team 50-80. Maar is de afstand tot de arbeidsmarkt te groot, dan gaat hij naar team Participatie.

Nadruk op drie maanden intensief activeren
De professionals van de Poort gaan voor een grondige aanpak bij de activering. Het gaat er niet om mensen met een goede loonwaarde die regulier kunnen werken zo snel mogelijk aan een baan te helpen, maar om versterking van werknemersvaardigheden en effectief sollicitatiegedrag. Onderstaand citaat illustreert de drive van de professional:

Vraag: "Dan heb je mensen die bijvoorbeeld een goede loonwaarde hebben, waar eigenlijk niet veel mee aan de hand is. Dus die gewoon regulier kunnen werken? Wat gebeurt daarmee nog? Of gaan die meteen de bak in?"
Antwoord: "O, nee hoor. Ze blijven drie maanden. Mag soms ook iets langer. En wat ik dan vaak doe is van je bent nu al een tijd aan het solliciteren, zeg je. Dat is niet gelukt. Dus ik wil eerst weten van, wat is er nou aan de hand, wat zelf niet lukt? Vaak begin ik met hele simpele dingen als naar het CV kijken. Hè, de max WW-ers hebben allemaal bijna soms drie jaar WW gehad. Als ik het CV zie, ik zeg ik snap dat je niet uitgenodigd bent. Dus hele kleine dingen waar wij mee beginnen. Van het CV, is dat op orde? Dan ga ik kijken van je brieven, zijn die op orde? En als dat op orde is, dan gaan we echt actief solliciteren. Dan komen mensen ook terug van ik heb nu een goed CV, ik heb een goede brief, ik ga nu actief solliciteren. Nou, wat we dan verder kunnen bieden is voorbereiden van het gesprek. Ik vind het weer spannend om een gesprek aan te gaan. Wat we dan een-op-een doen is echt het sollicitatiegesprek voorbereiden. En dat doen wij nu ook in de max-WW. Echt die gesprekken oefenen.(..) en dan gaan ze het natuurlijk in het eggie proberen, als ze opgeroepen worden. Zodra ze dan aangenomen zijn, kan ik de uitkering beëindigen." (uit interview klantregisseur)

Focus op eigen kracht van klanten ten behoeve van een duurzame plaatsing
De activering gedurende de drie maanden bij de Poort is vooral gericht op werknemersvaardigheden en de eigen kracht van de klant. Dat zien de professionals als de beste aanpak om iemand duurzaam te kunnen plaatsen. Hieronder twee citaten waarin dit uit de doeken wordt gedaan:

"En vanuit de Bijstand zeggen we natuurlijk, al het werk is passend, maar aan de poort zijn we niet aan het pushen van je moet dat gaan doen. In het begin zijn we wel zo begonnen, maar we zagen wel heel snel van ze vallen heel snel uit. Zit ik weer met de gebakken peren, dan kan je maatregelen en sancties gaan opleggen. Dus meer vanuit de behoefte van de klant, wat zij nou willen gaan doen en van daaruit, dat is het startpunt voor mij dan". (uit interview klantregisseur)

“Op de goede plek neerzetten en dat mensen toch kans krijgen om via die weg- Ja. Dus dat eigen kracht van die mensen, daar bouw je aan. Ze doen veel op eigen kracht. Een aantal gaan via Baanbrekend Drechtsteden de arbeidsmarkt weer op en je brengt bij veel mensen resultaten. Met eigenlijk weinig mensen. Die heel erg op eigen professionele standaarden werken. Ja, wij zijn heel erg van zelfredzaam van de klant, want hij komt drie maanden om via Baanbrekend aan de slag gaan. Hartstikke leuk, maar daarna? Ik heb liever dat hij hier een wat langere tijd blijft en dat hij weet van ik moet daarna mijn CV aanpassen, ik weet nu hoe een gesprek moet. Dat hij het op eigen kracht allemaal kan doen. Dus wij gaan echt voor de wat duurzame langere plaatsingen.” (uit interview klantregisseur)

Uitstroomcijfer De Poort
Dit team van zes mensen is verantwoordelijk voor 25% van de jaarlijkse uitstroom uit de Bijstand (door de drie maanden interventie).

“We hebben een doelstelling met z’n allen gemaakt. Honderd uitstroom per kwartaal, aan het einde van het jaar moeten er vierhonderd uit.”

Inzet van instrumenten in periode Poort (3 maanden)
Proefplaatsingen kunnen worden ingezet als instrument vanuit de Bijstand.
Sinds de zomer 2017 is er ook een Uitzendeuro (ook wel euroknaller genoemd). De Uitzendeuro is een stimulans voor uitzendbureaus om klanten met een Bijstandsuitkering dan wel vanuit het MAX WW project in te zetten. Uitzendeuro is één euro per gewerkt uur met een maximum van vijfhonderd uur, wanneer iemand via een uitzendbureau gaat werken. Dus iemand gaat bijvoorbeeld via Randstad werken, dan kan de werkgever maximaal vijfhonderd euro declareren, als iemand vijfhonderd uren heeft gewerkt. Daarnaast is er de mogelijkheid om een Baanbonus in te zetten. Dit instrument voor de Bijstandspopulatie is een bonus van tweeduizend euro, wanneer een werkgever iemand voor minimaal zes maanden Bijstandsonafhankelijk maakt, of vierduizend euro bij een jaarcontract. De Baanbonus wordt inmiddels (sinds medio zomer 2017) ook beschikbaar gesteld voor team MAX WW.

Doelgroep arbeidsbeperkten (50/80)
Mensen die behoren tot de doelgroep 50/80 (met een verminderde loonwaarde bijvoorbeeld als gevolg van een arbeidsbeperking) worden binnen SDD ondergebracht bij een aparte afdeling met specialisten. Dit vraagt meer. Bijvoorbeeld meegaan met sollicitatiegesprekken. Inspelen op de beperking van de cliënt. Ook de bemiddeling is anders. Hier is de werkwijze anders: de matching gaat uit van de kandidaat (jobhunting) en men gaat de markt op met de kandidaat.
Daarbij is loonkostensubsidie een belangrijk hulpmiddel. De kandidaten staan in het doelgroepregister en er is veel begeleiding nodig. Bijvoorbeeld bij een kandidaat met autisme. Dit vraagt een grotere sales inspanning vanuit BBD. En maatwerk. Dit loopt via het netwerk van de buitendienst en is specialistenwerk.
Voorbeeld van een ziekenhuis: daar is een digitaliseringsoperatie bezig. Er is in dit verband werk voor een vernietiger van papieren dossiers. Niet stressvol en niet tijdsurgent werk. Dan kan met jobhunting een werkplek gecreëerd worden in dit ziekenhuis. De persoon in kwestie komt uit de wereld van de sociale werkplaats en het leerwerkbedrijf en is een gouden kracht in de regio Dordrecht op persoonlijke titel (bron: interview klantregisseur).

Kader: Overlegvormen binnen concept Baanbrekend

Werkoverleg en afstemming
Er is gestructureerd informeel overleg. Daarin wordt de Randstad-invloed zichtbaar.
Elke unit heeft elke dag een **dagstart**. Daarin wordt besproken: wat ligt er aan vacatures? Wat gaan we doen? Welke kandidaat ga jij spreken? Heb je nog iemand voor deze vacature?
Daarnaast is er ook nog **wekelijks een unitoverleg** van elke unit. Er zijn dus verschillende overlegstructuren. Er is elke week een weekstart, waarbij vanuit elke unit één afgevaardigde komt om te vertellen, wat hebben we vorige week meegemaakt? Wat staat er deze week op de planning? En dan echt de hoogtepunten. Dus wat is er interessant om voor de andere units ook te weten en mee te nemen? Waar loop je tegen aan?
Er is ook een **apart sales overleg**. Dat is een keer in de twee weken. Daarbij wordt veel meer gekeken naar de marktbewerking. Dus wat zien we in deze arbeidsmarktregio? Waar is veel vraag naar? Wat ligt misschien een beetje stil? Waar kunnen we wel vacatures ophalen, misschien wat aangepast?
Volgens de manager van Baanbrekend is de kern van Baanbrekend het informele. Het is een hecht team.

“We werken wel heel gestructureerd. Dus als wij gaan overleggen, dan maken wij een agenda. Zo is er ook een gestructureerd, maar informeel soort van overlegstructuur waarbij iemand van de schakel naar werk vanuit Baanbrekend aanwezig is op het moment dat mensen zich melden voor een uitkering.”

4. Samenwerking en afstemming tussen de activeringsregimes in 1 wereld

De samenwerking binnen Baanbrekend Drechtsteden is bijzonder te noemen, doordat Randstad uitdrukkelijk deel is van de samenwerking. Dit hoofdstuk begint daarom met een citaat van de manager Baanbrekend en een van een UWV manager die iets aangeeft over de cultuur die dit oplevert. Vervolgens wordt de formele samenwerking en het organogram toegelicht. De rol van informatiesystemen in de samenwerking met matching wordt belicht. Ook komt voorbij hoe informatie wordt uitgewisseld tussen de moederorganisaties van Baanbrekend en wat de privacy belemmeringen hierbij zijn. Verder wordt aandacht besteed aan het werken in multidisciplinaire teams, een kernmerk van Baanbrekend. Ten slotte is er aandacht voor de wijze van meten van prestaties en in het bijzonder het werken met groepstargets.

"Ja, je moet je voorstellen, er zit dus een collega- Ik noem het altijd maar even zet drie kleuren petten op en je weet waar ze vandaan komen. Maar als je het niet doet, zie je het niet. Ze werken heel nauw met elkaar samen, zitten gewoon allemaal in dezelfde ruimte, zitten allemaal in hetzelfde gebouw. Ik heb 's ochtends de dagaftrap van jongens wat gaan we vandaag doen. Dus echt zo operationeel wordt het gestuurd bij mij binnen Baanbrekend. We zitten binnen de Sociale Dienst. Dus de medewerkers van het UWV en Randstad werken op het kantoor van de Sociale Dienst."
(manager Baanbrekend, innovatiekring september 2017)

Vraag: *"Welke synergie brengt Randstad in binnen Baanbrekend?"*
Antwoord: *"Vooral het commerciële. Binnen UWV was commercieel denken voorheen (een jaar of vijf geleden) een vies woord, zeg maar. Dat verandert de laatste jaren. De kunst is om partner te worden van de werkgever. Ga serieus met de werkgever om tafel, hoe ziet jouw business er over een half jaar uit en wat heb je dan nodig. In die transitie fase zitten we. Dan heb je een hele goede aan Randstad, omdat ze dat wel beheersen."* (uit interview UWV manager werkgeversdienstverlening)

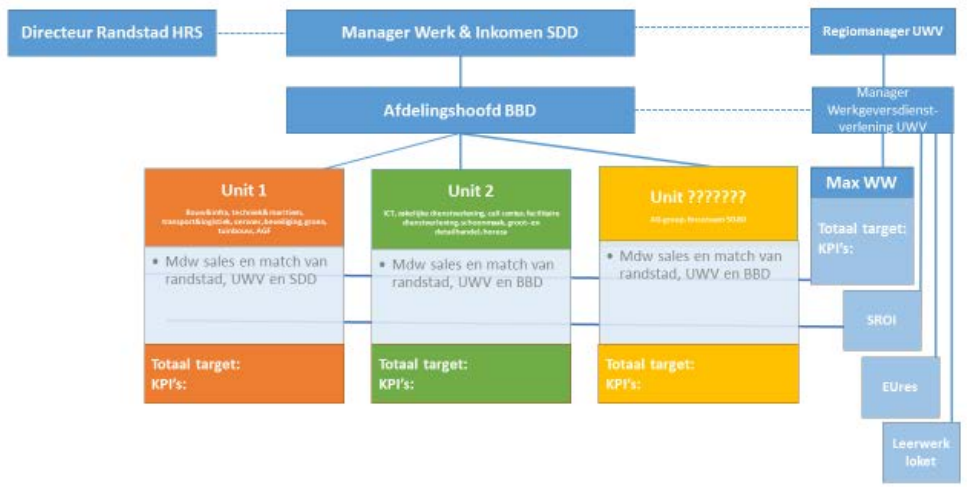
4.1 Samenwerken binnen context van Baanbrekend Drechtsteden

De Sociale Dienst Drechtsteden, UWV en Randstad Groep Nederland hebben hun krachten gebundeld in Baanbrekend Drechtsteden. Al geruime tijd was de wens aanwezig om de krachten te bundelen door de werkgeversbenadering vanuit 1 punt vorm te geven voor UWV en Baanbrekend Drechtsteden samen. Werkgevers hebben immers belang bij een onderling afgestemde werkgeversbenadering en een herkenbare en eenduidige dienstverlening.
Dit nieuwe construct is gestart op 1 oktober 2016. Het werkgeversteam van Baanbrekend Drechtsteden en UWV wordt samengevoegd en werkt vanuit 1 locatie, geheel geïntegreerd via één eenduidig en helder werkproces, aangestuurd door de manager van Baanbrekend Drechtsteden. Dit alles ondersteund door juiste en tijdige managementinformatie. Het uitgangspunt in deze samenwerking is een gedeelde visie:

'Wij zorgen, nu en in de toekomst, voor het adviseren van werkgevers en voor de verbinding naar werk tussen werkgevers en iedere uitkeringsgerechtigde in de Drechtsteden die in staat is om te werken. Wij geloven in een publiek private samenwerking en doen dit dan ook vanuit Baanbrekend Drechtsteden in één gemeenschappelijke benadering naar werkgevers toe.' (uit beleidsplan Baanbrekend)

Gezamenlijk willen de organisaties in 2017 voor 1500 uitkeringsgerechtigden een baan vinden. Tot 1 oktober 2016 waren het UWV en de Sociale Dienst Drechtsteden afzonderlijk van elkaar actief om mensen met een uitkering weer terug te brengen in het arbeidsproces. De Sociale Dienst Drechtsteden werkt al vijf jaar succesvol samen met de Randstad Groep in Baanbrekend Drechtsteden. UWV is nu tot dat samenwerkingsverband toegetreden. Na de integratie opereren Sociale Dienst Drechtsteden, Randstad Groep Nederland en UWV in de Drechtsteden gezamenlijk onder de naam Baanbrekend Drechtsteden.

Organogram Baanbrekend



Uitgangspunten organisatiestructuur

- Manager Baanbrekend is eindverantwoordelijk voor de medewerkers SDD en Randstad.
- Senior Randstad is eindverantwoordelijk voor Randstad medewerkers (dit is een operationeel manager van Randstad). Operationele aansturing vindt door afdelingshoofd BBD plaats.
- Manager Werkgeversdienstverlening UWV is eind verantwoordelijk voor de UWV medewerkers.
- Operationele aansturing vindt door afdelingshoofd BBD plaats.
- Rapporteren in gezamenlijkheid.

Sturing van de organisatie

1. Directie-overleg: Directeur SDD (of gemandateerd Hoofd SDD), Operationeel directeur Randstad (of gemandateerd manager) en Regiomanager UWV, ieder kwartaal.
2. MT-overleg Baanbrekend: Manager Baanbrekend en manager werkgeversdienstverlening UWV en Manager Randstad, wekelijks.

4.2 Proces van matching en digitale hulpmiddelen daarbij

Het matchingproces start met een vacature van een werkgever vanuit Sales (Matching buitendienst). Deze komt binnen bij de matcher binnendienst.

De adviseur heeft voor de matching als gereedschap het systeem 'Klant in Beeld' (KIB) (voor doelgroep vanuit sociale dienst). In KIB staan kandidaten die 'jobready' zijn. En ook WBS/Sonar (het UWV systeem). KIB heeft daarnaast een dynamisch informatieveld, de functie Reporter. De Reporter geeft de actuele stand en de meeste recente informatie over de gesprekken met de klantregisseurs.
De adviseur draait een selectie in KIB op basis van profiel vacature. (Bijvoorbeeld relevante opleiding, beheersing Nederlandse taal, werkervaring, beschikking over rijbewijs of speciale certificaten (zoals heftruckcertificaat)). Er komt een lijst uit: deze wordt van bovenaf behandeld op zoek naar geschikte kandidaten. De lijst bestaat uit klantnummer, naam, BSN. Een voor een worden kandidaten nagelopen via Reporter: zijn er recente bijzonderheden? En naar passendheid? De adviseur of matcher werkt de lijst af van boven naar beneden. Iedereen die passend is bij de vacature kan voorgesteld worden aan de werkgever. De werkgever moet ontzorgd worden. De voordracht moet dus zorgvuldig en kloppend zijn. Daarbij speelt ook "top in mind" (iemand die recent gezien is en waarvan je weet dat die goed zou passen).
Er is geen individuele targetdruk. Er is een groepstarget per unit (unit 'mannenberoepen', BV2 ingevuld met 2 medewerkers en unit 'vrouwenberoepen', BV1 uitgevoerd met 5 medewerkers). Als de plaatsing lukt dan is dit een score. Als er toch sprake van een mismatch is (en uit KIB en Reporter lijkt het anders, iemand is uiteindelijk toch niet jobready), dan wordt dit geregistreerd in Reporter en teruggekoppeld aan de regisseur/klantenmanager. Volgens de klantregisseurs is deze blokkade op jobready vaak iets in de mindset van de kandidaat.
De systemen van UWV en de Sociale dienst zijn beide te raadplegen. De systemen van het UWV zijn alleen in te zien door medewerkers van het UWV. Er wordt dus gewerkt met 2 systemen naast elkaar. In beide systemen worde de vacatures ingevoerd waardoor er gematcht kan worden. Vervolgens stemmen de collega's (UWV en SDD) met elkaar af welke kandidaat het beste past op de vacature.
Er zijn wel verschillen in hoe de kandidaten aangeboden worden (vanuit UWV of vanuit Sociale Dienst) met verschillende regels. UWV vraagt een langere periode van plaatsen. De Sociale Dienst gebruikt proefplaatsingen.

4.3 Gebruik van systemen UWV en Sociale Dienst Drechtsteden

Er zijn zowel systemen van UWV (WBS, Sonar) als systemen van SDD (KIB en Reporter). Het team MAX WW heeft speciale rechten om binnen het UWV bestanden te bekijken. Deze rechten zijn precies vastgelegd.
Voor de overdracht naar de gemeente geldt de privacyregelgeving. Informatie die het MAX WW team heeft verzameld tijdens haar dienstverlening wordt vastgelegd in Excel. Alleen wanneer de klant schriftelijk toestemming ervoor geeft, wordt een deel van deze informatie overgedragen door deze informatie in Reporter te zetten. Hierdoor kunnen de intakers bij de Poort deze informatie ten behoeve van de bemiddeling inzien.

Binnen SDD is Reporter een belangrijk hulpmiddel. Hierin wordt de actuele status en informatie over klant voortschrijdend bijgehouden, dit is belangrijk voor matching en overdracht naar andere units/regisseurs.

Er is een zeker spanningsveld tussen de energie en resultaatgerichte drive van de medewerkers (met hun Randstadbloed) en de spelregels die gelden binnen UWV-kaders. Hierin wordt al werkende weg een passende en zorgvuldige oplossing gevonden. De UWV manager werkgeversdienstverlening beschrijft hieronder hoe dat is geregeld met de overdracht van informatie van UWV naar Sociale Dienst en de toegang tot de UWV database:

"Dit is een gevoelig thema ook binnen het UWV. Organisatie breed hebben we te maken van persoonsgegevens. In alle lagen kunnen medewerkers bij die gegevens. (...) Bijvoorbeeld, medewerkers vanuit Randstand zijn daar in eerste instantie wat gemakkelijker in bleek in max-WW traject. (…) Dat is een mooi spanningsveld. Wat je commercieel wilt en wat ik als UWV mag.
Daar zit nu een duidelijk lijn in. Ik wil dat jullie expliciet bij de bijeenkomsten uitleggen aan de kandidaten, ik zou graag de gegevens willen delen met de sociale dienst, want dan kan de SD alvast kijken naar middelen die zij kunnen inzetten. Als de klant hier mee akkoord gaat en ervoor tekent, en met duidelijke uitleg waarvoor de klant tekent, dan vind ik het goed.."

"De mensen van Randstad in het MAX WW team kijken in onze systemen. Dat hebben we dichtgetimmerd door verklaringen te laten ondertekenen, dat het niet naar buiten mag. Het is alleen voor het doel van de klus binnen MAX WW. Er is wel toegang tot onze database en dat hebben ze nodig om het werk uit te voeren. Maar wel begrensd." (uit interview UWV manager werkgeversdienstverlening)

4.4 Werken met (zelfsturende) multidisciplinaire teams/clusters

Bijzonder in Dordrecht is het werken met (zelfsturende) multidisciplinair teams/clusters op de werkvloer.

"Dus het is een club van vijfendertig mensen met drie verschillende bloedgroepen. Die mixen allemaal door elkaar in de verschillende units. Dus een unit heeft een Randstad-er, een UWV'er en een Sociale Dienstmedewerker, naar expertise. Het wordt steeds meer één rood bloed, noem ik het maar eventjes van Baanbrekend."
"Bij Randstad en de Sociale Dienst zie je dat het al vijf jaar is (sinds 2012 samenwerking), dus daar zie je niet eens meer het verschil tussen die twee. Bij het UWV ja, het heeft aanloop nodig. Het duurt altijd een paar jaar voordat je dat echt hebt, maar het begint langzaam ook een beetje te ontstaan. Wel met allemaal de lijn naar onze moederorganisatie, maar met een gedeelde verantwoordelijkheid om een groep mensen aan het werk te helpen." (uit interview manager Baanbrekend)
"Voorheen was het echt een cultuur van controle. We moeten dit halen om dat heel erg te verantwoorden en nu is het eigenlijk een beetje losgelaten, dat we eigenlijk naar MDT's zijn gegaan, multidisciplinaire teams, waar alleen eigenlijk een senior op zit die de boel coördineert." (uit interview klantregisseur)

"Binnen UWV en binnen sales werken we al veel langer met zelfsturing. We zitten op drie locaties. De sales adviseurs hebben HBO-niveau en we verwachten zelfstandigheid. We stappen ook over op dienend leiderschap. Wat heb je nodig om goed je functie goed uit te oefenen. We hebben individuele targets losgelaten, we doen dat per unit. We willen binnen UWV van onder uit de energie van medewerkers losmaken. Dordrecht is daarin koploper. Heeft er mee te maken dat ik in de werkgroep professionalisering zit. De invulling van de functies verandert de afgelopen twee jaar. Het echte gesprek met de werkgever is steeds meer belangrijk."
(uit interview UWV manager werkgeversdienstverlening)

4.5 Werken met targets

De plaatsingen worden in systemen gelabeld, vanuit Baanbrekend Drechtsteden toegankelijk voor elk bedrijf (UWV, SDD, Randstad). In de meting ligt de nadruk op clusterniveau. Er zijn clusters met vier medewerkers: industrie, voor mannen, catering en zorg, voor vrouwen etc. Elk cluster heeft collectieve targets, het collectief is

gezamenlijk als team verantwoordelijk. In de meting wordt de doelgroep vermeld (WW, MAX WW, WAJONG, SSD 80-100, SSD 50-80).
De laatste tijd is de communicatie binnen SDD over de targets veranderd. Er is steeds meer nadruk gelegd op het collectief behalen van clustertargets en sturing op de groepsprestatie. Individuele metingen zijn in 2017 losgelaten. Er zijn al meerdere jaren pogingen gedaan om de individuele targets los te laten, dit wordt getypeerd als een veranderproces (bron: voormalig hoofd Baanbrekend Drechtsteden). Aan de achterkant kon de manager nog wel de individuele bijdrage aan plaatsing volgen. In 2018 kijkt men alleen naar plaatsing per unit.

Vaststellen targets
De targets van Baanbrekend worden primair door de professionals van de units binnen de werkorganisatie zelf vastgesteld (en niet door politiek). En daarna gedeeld met politiek. Er wordt gekeken naar afgelopen jaar, naar ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (kansen in sectoren) en vervolgens wordt een groei t.o.v. vorig jaar gebudgetteerd.
De targets worden vastgesteld door steeds stapjes erbij en organische groei. Dit jaar (2017) is er geen groei in plaatsingen vanwege extra energie die nodig voor invlechting van UWV.
Het jaarlijks voorstel wordt bottom-up opgebouwd vanuit de units. De manager brengt het voorstel naar de politiek waar het gesproken wordt (bron: voormalig hoofd Baanbrekend Drechtsteden).

Resultaatcultuur
Binnen BBD is resultaatgerichtheid belangrijk. Er zijn doelstellingen en targets worden opgehangen aan de muur. Dit komt voor een deel uit de Randstad cultuur. Zo ook het trainen met rollenspellen om vaardigheden te vergroten (bron: voormalig hoofd Baanbrekend Drechtsteden).

Aard van resultaten
Belangrijkste KPI is het aantal plaatsingen (bij de werkgever), secundair de uitstroom uit de uitkering. Er is niet gekozen voor stopgezette uitkeringen omdat dat averechts kan werken (een parttimer die geplaatst wordt is werk, telt niet als gestopte uitkering). Het aantal SROI is 10 tot 15 % van jaarlijkse plaatsingen (150 van 1000 jaarlijkse plaatsingen), SROI werkt als inkoop bij aanbesteding haar werk goed doet. Wel is er afhankelijkheid van de 6 Drechtsteden en de manier waarop zij hun inkoop organiseren. Wanneer een aanbesteding niet via inkoop loopt is er lekkage op SROI (bron: voormalig hoofd Baanbrekend Drechtsteden).

5. Wat valt op? / Conclusies

De eerste onderzoeksvraag in deze casestudy is:

- Hoe wordt er in lokaal op zowel beleids- 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?

Bevindingen over de casus Drechtsteden:

- Drechtsteden werkt met concept Baanbrekend: één gezicht naar werkgevers vanuit de samenwerking tussen gemeente, UWV en de partij RANDSTAD.
- Baanbrekend betekent dat UWV, Sociale Dienst en Randstad een visie delen, samenwerken en oplossingsgericht te werk gaan (de lijnen zijn kort en worden kort gemaakt, veelal door informele afstemming op de werkvloer).
- Het Matchingsteam werkt nauw samen met activering, vacatures worden actief aangeboden vanuit de eenduidige werkgeversbenadering via Baanbrekend.
- De focus binnen de werkprocessen ligt op duurzame plaatsing en het werkgeversperspectief daarvan. Instroombeperking is de resultante van de aangebrachte focus en de werkzaamheden. Aftersales helpt om de duurzaamheid van plaatsingen te monitoren. Er wordt gemeten op duurzaamheid.
- Afstemmen van informatiesystemen en werkwijze UWV en gemeente wordt aangepakt binnen het concept Baanbrekend. Binnen Baanbrekend is team MAX WW onderdeel van UWV en gebruikt UWV-systemen en een Excel hulpmiddel. Bij de Sociale Dienst (de Poort) gebruikt men Reporter en eigen systeem 'Klant in Beeld' (KIB).
- In de keten wordt actief samengewerkt, afgestemd en doorontwikkeld: bijvoorbeeld instrumenten uit Bijstandsregime worden in de UWV periode bij Team MAX WW ingezet.
- Er is oog voor klantgerichtheid en kwaliteit van dienstverlening zowel naar mensen met een uitkering als naar werkgevers.

De tweede onderzoeksvraag in deze casestudy luidt:

- 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?

Bevindingen over de casus Drechtsteden:

- Mensen in WW MAX 3 maanden worden actief geïnformeerd en geactiveerd door de inzet van een speciaal team van adviseurs in een traject van circa drie maanden (team MAX WW).
- De wijze van activeren bij team MAX WW en bij de Poort (intake Sociale Dienst) sluiten naadloos op elkaar aan (vast contactpersoon, stapsgewijs, klant zelfwerkzaam maken, realistisch zoekgedrag).
- Activering binnen team MAX WW en bij de professionals van de Sociale Dienst betekent vooral het beïnvloeden van de mindset van werkzoekenden, begeleidingsgesprekken, groepsbijeenkomsten en training en vooral intensief persoonlijk contact met een vaste contactpersoon. Deze elementen zijn voor klanten een breuk met de UWV-aanpak.

- De pragmatische werkwijze van het uitzendwezen lijkt leidend in de activering, in personeelsbeleid en bij scholing van de professionals.
- De professionaliteit van de adviseurs en matchers is belangrijk en is de basis voor maatwerk dienstverlening. Er wordt niet expliciet gewerkt met gestandaardiseerde methodieken en instrumenten om mensen te activeren.
- Er is vernieuwend denken over teamvorming (clusters) en targets (zelfsturing en teamprestaties voorop).

Succesfactoren binnen de casus Drechtsteden:

- Eenduidige werkgeversbenadering is leidend en stut onder samenwerking binnen Baanbrekend.
- Er is al jaren samenwerkingservaring door langdurige samenwerking RANDSTAD en Sociale Dienst. Samenwerking met UWV in Baanbrekend lijkt een kwestie van rustig inpassen.
- Er wordt gestuurd op mindset klant bij activering, er wordt gewerkt aan vergroten vertrouwen dat een baan haalbaar is (broodbaan i.p.v. droombaan).
- Sturen op duurzame plaatsing en eigen kracht klanten i.p.v. vermijden uitkering en sanctioneren. Adagium: werk loont, werk leidt naar werk.
- Gericht op de kansrijke klanten en maatwerk voor arbeidsbeperkten.
- Informele afstemming binnen 1 gebouw, lage drempels tussen afdelingen en functies.
- Vertrouwen op de professionele aanpak van geschoolde klantenmanagers en regisseurs, lijnsturing staat op de achtergrond.
- Met de systemen organiseren en niet door middel van systemen organiseren, ruimte voor kennis in hoofden, warme overdracht, informele afstemming tussen professionals.
- Specialisatie in clusters die verbonden zijn vergroot de effectiviteit (werkgeversbenadering versus activering), gespecialiseerde teams op activering (team WW MAX, de Poort, Participatieteam).
- Individuele targets en turfscores zijn verlaten: teamtargets en trots lijken beter te werken.

6. Lijst met gesprekspartners

- Joost van den Hoek — Manager front office werk en inkomen Sociale Dienst Drechtsteden (28 maart 2017)
- Daizy van der Meulen — Manager Baanbrekend Drechtstreken (30 mei 2017)
- Kelly Lodder — Medewerker (kartrekker) max WW (30 mei en 15 juni 2017 en telefonisch 29 januari 2018)
- Rozanne Wijnand — Voormalig hoofd Baanbrekend Drechtsteden (31 mei 2017 telefonisch interview)
- Sharda Rach — Klantregisseur De Poort (15 juni 2017)
- Leontine Roelen — Klantregisseur team arbeidsbeperkten (15 juni 2017)
- Maarten Lührman MBA — Manager Werkgeversdienstverlening, Baanbrekend Drechtsteden/ UWV Werkbedrijf (22 maart 2018)

- Observatie De Poort en bijwonen intakegesprekken met klanten (3 juli)

7. Literatuurlijst

- Na de WW in de Bijstand, de doorstroom van WW naar Bijstand per gemeente, prognose tot 2017. UWV maart 2016.
- Onderzoeksrapport Arbeidstoeleiding in vijf Nederlandse gemeenten. Mei 2017. Dit is een gezamenlijk onderzoek van Divosa en Movisie.
- www.uwv.nl geraadpleegd september en oktober 2017.
- UWV, balanceren tussen ambities en middelen. Algemene Rekenkamer. Den Haag, januari 2017.
- Sturing op resultaat. Inspectie SZW, oktober 2016.
- Regio in beeld Drechtsteden, UWV oktober 2017.

Interne documenten Sociale Dienst Drechtsteden:

- Artikel over nieuw initiatief najaar 2016
- Projectplan eenduidige werkgeversbenadering , datum onbekend, intern document
- Samenwerkingsovereenkomst Baanbrekend en UWV 22-11-2016
- Beschrijving Werkprocessen in excel , interne documenten
- Folders en brochures uit de rekken Sociale Dienst (juni 2017)

Websites Drechtsteden:

- www.socialedienstdrechtsteden.nl/werk
- www.baanbrekenddrechtsteden.nl
- www.socialedienstdrechtsteden.nl/baanbrekend-drechtsteden

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 onderzoeksvoorstel 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 - Drechtsteden
Auteur	drs. Piet Verstegen
Mogelijk gemaakt door	Instituut Gak
Ontwerp binnenwerk	Hester Slager-Nieuwsma
Omslag	Canon Nederland N.V.
Uitgever	Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap Hanzehogeschool Groningen
Oplage	50

---

instituut gak

HRM PRAKTIJK & ONDERZOEK LECTOREN NETWERK

inholland hogeschool