

Essay

Naam: Marion Bosscher-Wessels

MWD deeltijd 4a

Student nr. 292254

Begeleidend docent: W.Veenendaal

Beoordelend docent: P. Bredewold

Mei 2008

DE OUDERE WERKLOZE

Hoofdstuk 6 vanuit de oudere werkloze	20 - 22
6.1 Vanuit de oudere werkloze	20
6.2 Het zoekprofiel	20
6.3 Fasen in het benaderen van de markt	20 - 21
6.4 Netwerken	22
Hoofdstuk 7 conclusies en aanbevelingen	23
Literatuurlijst	24
Bijlagen	25 - 43
Bijlage 1: reïntegratieverordening gemeente Voorst	25 - 35
Bijlage 2: Trajectplan gemeente Voorst	36
Bijlage 3: Brief gemeente Voorst horende bij trajectplan	37
Bijlage 4: Profielschets	38
Bijlage 5: Interview van de doelgroep	39 - 40
Bijlage 6: Curriculum Vitae	41
Bijlage 7: Werkmodel intake trajectplan	42 - 43

Voorwoord

Dit Essay is de eindopdracht van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening die ik de afgelopen vier jaren in deeltijd vorm heb gevolgd aan de Christelijke Hogeschool Windesheim te Zwolle. Ik heb mede door deze opleiding een sterke persoonlijke ontwikkeling doorgemaakt waarbij ook mijn inter-persoonlijke aspecten verder konden groeien en bloeien. De opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening heb ik als zeer zinvol ervaren, zowel ten aanzien van ontwikkelingen in mijn werkveld maar ook ten aanzien van mijn eigen professionele positie versus de samenleving in zijn geheel. Tijdens de opleiding heeft ook mijn spirituele kant meer ruimte gevonden en gekregen. De profilering, de legitimering en de beroepscode kan ik na deze opleiding te hebben afgerond gericht en met een grote dosis aan theorie gaan inzetten. Eén van de redenen waarom ik voor deze opleiding heb gekozen is als Maatschappelijk Werker ondersteuning te kunnen bieden aan de sociaal zwakkeren in onze samenleving. De doelgroep de oudere werkloze die ik in dit Essay nader heb uitgewerkt valt hieronder.

Met dank aan:

Bennie, Fieke en Jesse.
Gemeentesecretaris, Eric van Leeuwen.
Manager Zorg en Welzijn, Wim Demmers
De teamleider van de afdeling Zorg, Ben ten Hove
Collega's van de afdeling Zorg.
Begeleidend docent Essay, Wim Veenendaal.
Liesbeth en Jan.
Medestudenten MWD.

Mede door hun niet aflatende steun en inspiratie is het me mogelijk gemaakt vier jaren met plezier te kunnen studeren.

Inleiding

Als gevolg van demografische, maatschappelijke en economische ontwikkelingen is de laatste jaren de arbeidsmarktpositie van ouderen aan het veranderen. Van verschillende kanten wordt erop gewezen dat de toekomstige afname van de beroepsbevolking onder andere opgevangen zal moeten worden door meer mensen in te schakelen in het arbeidsproces en mensen aan te sporen langer te blijven werken. Het optimisme over de ontwikkeling van werkloosheid en werkgelegenheid gaat grotendeels aan de oudere werklozen voorbij. Ondanks de gunstige economische situatie en de grote personeelstekorten, verwacht bijna de helft van de Nederlandse huishoudens en eenderde van de arbeidsmarktprofessionals dat de werkloosheid onder ouderen vanaf 45 jaar nog verder zal stijgen. Dit blijkt uit de jaarlijkse Arbeidsmarktenquête (2007) *van* de Raad voor Werk en Inkomen. De integratie van oudere werkzoekenden heeft lange tijd weinig aandacht gehad. Uitkeringsgerechtigden van 57 ~~1~~¹² jaar en ouder waren eerder vrijgesteld van de sollicitatieplicht. Sinds 2004 is deze plicht voor oudere werkzoekenden opnieuw van kracht geworden. Volgens het huidige regeringsbeleid, daarmee ook het beleid van Minister Donner van Sociale zaken en Werkgelegenheid moet iedereen zolang mogelijk doorwerken en blijven participeren in de samenleving. Zeker met een bijstandsuitkering (WWB) mogen mensen niet meer achter de "geraniums" blijven zitten. Daarmee beoogt de overheid en meer specifiek ook gemeentes onder andere uitsluiting van een sociaal isolement, het zich niet meer gewaardeerd voelen als volwaardig lid van die samenleving het verlies van een zinvol bestaan en het daardoor voorkomen van psychosociale problemen. Gedurende de komende jaren zal het thema van langer doorwerken de nodige aandacht vragen. Werkgevers zullen, tenzij ze besluiten een deel van de productie naar het buitenland te verplaatsen of arbeidsplaatsen te laten vervallen, in toenemende mate hun toevlucht moeten nemen tot oudere werknemers.

Opbouw:

In het eerste hoofdstuk beschrijf ik het probleem en de doelstelling van mijn onderzoek, in hoofdstuk twee een theoretische onderbouwing: het conceptuele kader waarin op macro niveau het probleem onder de aandacht wordt gebracht. In hoofdstuk drie ga ik in op de theorie van mijn probleemstelling op micro niveau. In hoofdstuk vier werk ik deel I van mijn onderzoek ten aanzien van de probleemstelling verder op micro niveau uit. In hoofdstuk vijf werk ik deel II waaronder de knelpunten en de instrumenten verder op micro niveau uit. In hoofdstuk zes keer ik de benadering van mijn probleemstelling om richting cliënt. In hoofdstuk zeven doe ik mijn conclusies en aanbevelingen voor de gemeente Voorst.

Hoofdstuk 1: Probleemstelling en Doelstelling Essay

1.1. Waarom kies ik voor dit onderwerp?

Het is lang stil geweest rond de oudere werknemer. Die tijd is voorbij, de oudere werknemer of werkloze staat nu in de schijnwerpers want de samenleving heeft hem nodig. De overheid, werkgevers en uitkeringsinstanties zijn druk bezig om hun visie en beleid waar het gaat om de oudere werknemer of werkloze te herformuleren. Als klantmanager van de Sociale dienst van de gemeente Voorst heb ik de regievoering in handen: vanaf het moment dat de cliënt een uitkering aanvraagt tot het moment dat hij uitstroomt. Dus heb ik op micro niveau dan ook dagelijks te maken met de oudere werkloze, zijn belemmeringen en beperkingen om weer een reguliere baan te vinden. Veel meer dan voorheen is het dus van belang dat de klantmanager doordrongen is van het feit dat zijn handeling, zijn prestaties een directe invloed hebben op het presteren van de Sociale dienst als geheel, ofwel het financieel gezond maken/houden van het gemeentelijke huishoudboekje. Hoewel ook in de oude ABW gemeenten werden geprikkeld het beroep op bijstand te beperken, was de afrekensystematiek met het rijk grotendeels op declaratiebasis, waardoor er nauwelijks sprake was van financiële risico's. De WWB maakt echter gemeenten volledig financieel verantwoordelijk. De financieringssystematiek is zodanig dat gemeenten positieve en negatieve resultaten daadwerkelijk in hun portemonnee gaan voelen. Het belang om op effectiviteit van geleverde ondersteuning te sturen is daarmee sterk toegenomen. De klantmanager is degene die klanten ondersteuning biedt bij reïntegratie naar werk en zal daarin gezien het bovenstaande, resultaatgericht te werk moeten gaan.

De aandacht vanuit de bijstandswet voor met name deze groep is jaren een ondergeschoven kindje geweest, een andere nieuwe visie op deze doelgroep is nodig. Ook deze doelgroep heeft een scherpere toeleiding naar die arbeidsmarkt nodig willen wij als klantmanagers van de Sociale dienst primair bijdragen aan de landelijke behoefte van vacature vervulling. Mensen die kunnen werken moeten werken is de simpele opdracht. De klantmanager dient er voor te zorgen dat eventuele beperkingen of belemmeringen zoveel mogelijk worden opgelost. Ook de oudere werkloze ontkomt niet langer meer aan het accepteren van algemeen geaccepteerde arbeid op basis van zijn leeftijd of andere factoren. Dit vraagt een grote inzet van beide partijen op basis van welwillendheid en motivatie.

1.2. Wat is het probleem?

Het uittreden van de geboortegolfgeneratie valt samen met een herstel van de werkgelegenheidsontwikkeling, er is een stijgende lijn waar te nemen bij de werkgevers aan behoefte van personeel. De landelijke verwachting is dat er knelpunten in de personeelsvoorziening gaat ontstaan. Dat betekent dat nu al het mogelijke gedaan moet worden om potentieel arbeidsaanbod te activeren. Verder ontstaat het probleem dat met de oudere werknemers ook veel kennis en ervaring het bedrijfsleven verlaat. Een ander aspect is de productiviteit van oudere werknemers, gedurende de hele loopbaan van medewerkers moet bewust worden gestuurd op het productief, innovatief en breed inzetbaar blijven tot ten minste de 65 jarige leeftijd. Ondanks deze breed gedragen visie dat het goed is wanneer ouderen langer bij het arbeidsproces blijven ingeschakeld, blijkt uit cijfers dat ouderen die werkloos worden een geringe kans hebben om weer aan de slag te komen. Daardoor is van de werklozen van 45 **jaar** en ouder 60 a 70 % langer dan een **jaar** werkloos.

1.3. Waarom is dit een probleem?

Oudere werklozen - en dat geldt al vanaf de leeftijd van 45 jaar - profiteren nog onvoldoende van het aantrekken van de economie en arbeidsmarkt. De regering is daarom van mening dat aanvullende actie noodzakelijk is. We kunnen ons het als kapitalistische maatschappij niet langer permitteren om ervaren krachten aan de zijlijn te laten staan terwijl zij hard nodig zijn om de economische groei te verzilveren. Bij de oproep om langer door te werken en een sollicitatieplicht bij werkloosheid horen ook inspanningen van sociale partners en overheid om ouderen, als zij onverhoopt werkloos worden weer aan het werk te helpen. De integratie van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt heeft lange tijd te weinig aandacht gehad. Uitkeringsgerechtigden van 57½ jaar en ouder waren eerder binnen de ABW vrijgesteld van de sollicitatieplicht. Sinds de nieuwe wet WWB (2004) is deze plicht voor oudere werkzoekenden opnieuw van kracht geworden.

1.4. Relevantie naar het algemeen Maatschappelijk werk

Volgens het huidige overheidsbeleid, daarmee ook het beleid van Minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid moet iedereen zolang mogelijk doorwerken en blijven participeren in de samenleving. Zeker met een (bijstands) uitkering mogen mensen niet meer achter de "geraniums" blijven zitten. Daarmee beoogt de overheid en meer specifiek ook gemeenten onder andere uitsluiting van een sociaal isolement, het zich niet meer gewaardeerd voelen als volwaardig lid van die samenleving en daarmee het eventuele verlies van een zinvol bestaan. Door deze arbeid participatie worden psychosociale problemen als bijvoorbeeld een sociaal isolement voorkomen. In het kader van preventief werken leidt dit indirect tot minder aanvragen voor psychosociale hulpverlening bij het Algemeen Maatschappelijk werk. Als klantmanager (voorheen bijstandsmaatschappelijk werker) heb ik met grote regelmaat te maken met het spanningsveld tussen de zorgvuldigheid in begeleiding van de bijstandcliënten en de cijfers van uitstroom. Veel bijstandcliënten hebben tegelijkertijd met hun onvermogen om in het eigen levensonderhoud te voorzien ook problemen die op het psychosociale vlak liggen. De alom bekende "spagaat" van de klantmanager bij een Sociale dienst is dan ook voor mij bekend terrein.

1.5. Doelstelling van literatuurstudie en veldonderzoek

Dé laatste decennia is er een toenemende economisering van de samenleving waar te nemen. Dit betekent bijvoorbeeld dat wij als burgers steeds meer van "prijskaartjes" en van opties als "van nut voor de maatschappij" worden voorzien. Met name de kansen van de doelgroep de oudere werkloze worden nog te veel onderbelicht gelaten. Er liggen zowel macro, meso als micro veel plannen deze doelgroep en de mogelijkheden van deze doelgroep te herformuleren om zo een betere toeleiding naar de arbeidsmarkt te creëren. De praktijk is nog steeds dat door de werkgevers te weinig wordt nagedacht over de kwaliteiten en inzetbaarheid van de oudere werkloze of werknemer in zijn algemeenheid.

Bron: Onderzoek vergrijzing en vervanging

Raad voor werk en Inkomen juni 2007

Bron: Arbeid en Leeftijd, Stichting van de Arbeid publicatie nr. 1/06

Hoofdstuk 2

Theoretische benadering

Macro

Geconstateerd kan worden dat het probleem ontstaat dat met oudere werknemers ook veel kennis en ervaring het bedrijfsleven verlaat. Er dient dus aandacht te worden besteed aan kennisuitwisseling tussen generaties. En een ander aspect daarbij is ook de productiviteit van de oudere medewerkers. Gedurende de hele loopbaan van medewerkers moet bewust worden gestuurd op het productief, innovatief en breed inzetbaar blijven tot ten minste de 65 jarige leeftijd. Een van de oplossingsrichtingen voor de knelpunten die de vergrijzing met zich meebrengt, is het langer laten doorwerken van oudere werknemers. Die moeten dan wel productief en inzetbaar blijven. Dat kan met een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ondanks de breed gedragen visie dat het goed is dat ouderen langer bij het arbeidsproces blijven ingeschakeld, hebben ouderen die werkeloos worden een geringe kans om weer aan de slag te komen. Daardoor is van de werklozen van 45 jaar en ouder 60 a 70% langer dan een jaar werkloos. Ter illustratie: van de jongere werklozen is slechts 19% langer dan een jaar zonder werk. De huidige arbeidsmarkt blijft aantrekken dus ontstaan er ook voor de oudere werkloze weer kansen op een nieuwe baan. Het verzilveren van die kansen zal echter niet gaan zonder extra beleidsinspanningen. Onze huidige samenleving is echter nog niet erg ingesteld op ouderen en ze worden toch vooral als probleemgroep gezien. De waarde van ouderen in menselijk opzicht is in onze maatschappij niet erg hoog en dat komt niet in de laatste plaats door de economische waarde die aan mensen wordt toegekend. Zolang de economische visie op mensen in de maatschappij nog dominant is zal er nog heel wat moeten gebeuren om de waarde van ouderen, bijvoorbeeld als mensen die - overdraagbare - levenservaring hebben te laten doordringen bij onze rekenmeesters. Er wordt voortdurend aangedrongen dat ouderen langer blijven werken omdat ze dat kunnen en vaak ook zelf willen wanneer ze plezier in hun werk hebben, maar veel werkgevers gaan hier niet in mee. In ouderen wordt te weinig of niet geïnvesteerd bijvoorbeeld in de vorm van bijscholing, zodat ze vanzelf "verouderen" en dus niet meer van waarde zijn. Maatschappelijk is langer doorwerken bij het uitstek het middel om de verhouding actieven en inactieven te verbeteren. En daar zijn zeker mogelijkheden voor.

Hoofdstuk 3

De WWB in de gemeente Voorst

3.1. Visie:

Sociale zekerheid en maatschappelijke participatie kunnen het best bereikt worden via een betaalde, reguliere baan. Uitkeringsgerechtigden die daartoe in staat zijn dienen in hun eigen inkomen te voorzien via betaald werk. De bijstand is immers bedoeld als een (tijdelijk) vangnet voor hen die niet in staat zijn een eigen inkomen te verwerven. Voor een effectief beleid dient er snel en adequaat actie te worden ondernomen want hoe korter de werkloosheid duurt hoe groter de kansen op resultaat. Vanaf de aanvraag wordt de nadruk gelegd op kansen en mogelijkheden van de klant. Om het bijstandsvolume zoveel mogelijk terug te dringen worden vooral instrumenten ingezet waar het opdoen van werkervaring een belangrijke rol speelt. Tegenover het ontvangen van een uitkering mag van de klant een tegenprestatie worden verwacht, bijvoorbeeld in de vorm van Work First. De bedoeling van een tegenprestatie is dat de klant er vaardigheden door aanleert zodat zijn kansen op de arbeidsmarkt toenemen. Uitkeringsgerechtigden zijn verplicht algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden. Opleiding, ervaring en wensen van de klant spelen vanuit de WWB gedachte in principe geen rol, wel de fysieke en psychische belastbaarheid en de belastbaarheid in de combinatie zorg en werktaken. Overigens is niet alleen het begrip algemeen geaccepteerde arbeid van belang, dat geldt ook voor de duurzaamheid van de uitstroom. Waar mogelijk moet worden voorkomen dat klanten snel weer terugvallen in de uitkering en daarvoor is soms aanvullende scholing nodig.

3.2. Doelstelling

Hoewel de gemeenten een grotere beleidsvrijheid hebben gekregen om bepaalde onderdelen van de WWB af te stemmen op de lokale situaties en keuzes te maken in de besteding van de budgetten, betekent dit nog niet dat de uitvoering van de WWB minder complex is geworden. Zowel de uitvoering van de WWB als de verantwoording over de uitvoering van de WWB is misschien wel complexer geworden. De financiële risico's kennen een lange vervaltijd, de periode tussen de bekendmaking van de voorlopige budgetten en de definitieve beschikking van het ministerie over de verantwoording bestrijkt in het verlengde daarvan langere tijd. Nu de laatste jaren de arbeidsmarkt sterk is aangetrokken liggen er kansen voor uitkeringsgerechtigden om, al of niet na een traject of scholing, een baan te krijgen en uit te stromen uit de WWB. De doelstelling van de gemeente Voorst is het aantal uitkeringsgerechtigden de komende jaren op een zodanig peil te brengen en te houden dat de uitkeringen uit het inkomensdeel van de WWB betaald kunnen worden. Dat is een ambitieuze doelstelling gelet op het toenemende aantal personen van 65 jaar en ouder, dat in verband met een onvolledige AOW uitkering aanspraak maakt op een uitkering en waarop geen enkele invloed kan worden uitgeoefend. Daarnaast is als gevolg van de aantrekkende werkgelegenheid en aanscherpingen in de aanpalende werkloosheidswet en WIA, ook nog eens sprake van een instroom die kwalitatief minder wordt. De reïntegratieactiviteiten worden binnen het beschikbare budget uitgevoerd. Het budget is toereikend om iedere uitkeringsgerechtigde die dat nodig heeft een traject aan te bieden. Een specifiek doelgroepen beleid is niet nodig. Het klantenbestand bestaat steeds meer uit ouderen en uit personen met veel medische, psychische en/of sociale belemmeringen. De personen die gereïntegreerd moeten worden hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze groep zijn vooral trajecten geschikt waar de component werk een belangrijke plaats inneemt. In een werksituatie wordt het duidelijk hoe het staat met de motivatie van de deelnemer en wat er nodig is om de deelnemer weer terug te leiden naar de arbeidsmarkt. Als tijdens een traject

blijkt dat de uitstroom naar werk belemmerd wordt door een tekort aan loonwaarde dan zijn loonkostensubsidies een geschikt middel om toch uitstroom te realiseren.

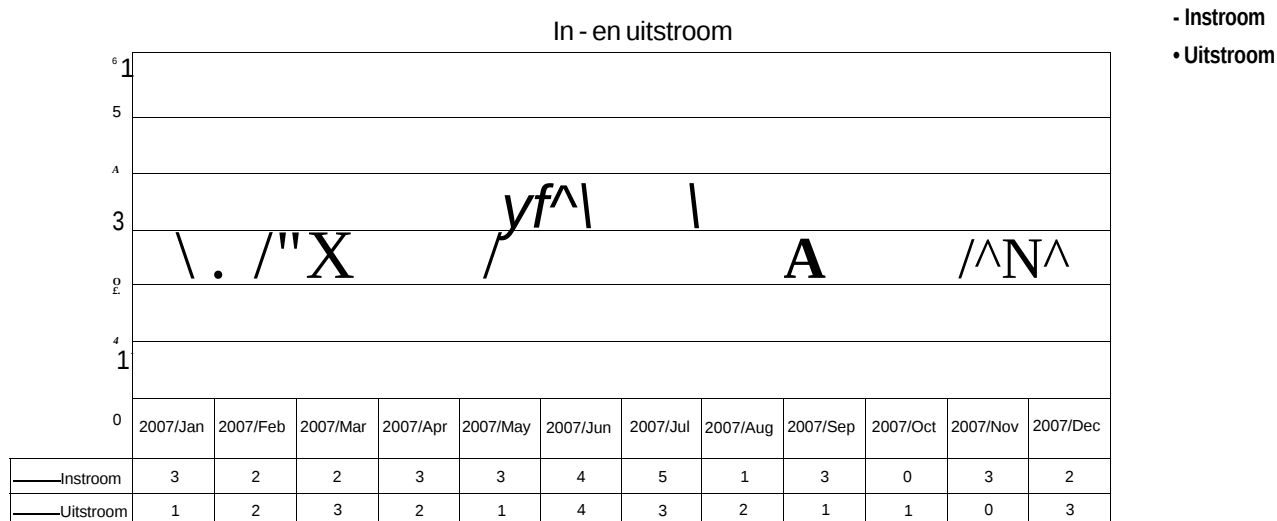
3.3. Klantmanager Werk en Inkomen.

De klantmanager is regisseur van het traject en contactpersoon voor de klant en de reïntegratiebedrijven. Hij bepaalt of en zo ja, op welke wijze de klant ondersteuning nodig heeft. Is dat het geval dan wordt de klant gemeld bij een reïntegratiebedrijf. Het reïntegratiebedrijf stelt een diagnose onderzoek in en komt met een plan van aanpak voor een traject en de in te zetten instrumenten. Als dat nodig is kunnen ook aanvullende instrumenten worden ingezet zoals een assessment, beroepenoriëntatie of een belastbaarheidonderzoek. Als met het voorstel van het reïntegratiebedrijf wordt ingestemd dan worden de in te zetten activiteiten vastgelegd in een trajectplan. Bij een traject gaat het om een dynamisch proces zodat het trajectplan tussentijds kan worden bijgesteld.

3.4. Poortwachterfunctie

Om langdurige werkloosheid te voorkomen en om grip te houden op het uitkeringsbestand is het van belang de instroom te beperken tot die personen die vooralsnog niet in staat zijn om te werken. Bij de poort worden personen die zich melden ingedeeld in de A of B stroom. De bemiddelbare klant wordt in de A stroom ingedeeld en de voorlopig niet bemiddelbare klant in de B stroom. Klanten uit de A stroom worden zo snel mogelijk naar werk geleid, bijvoorbeeld via een Work First aanpak. Bij klanten uit de B stroom is directe bemiddeling naar de arbeidsmarkt doorgaans niet mogelijk.

Schematisch overzicht van instroom en uitstroom van de oudere doelgroep met als waarde de lopende uitkering vanaf 45 jaar.



Deel I: uitwerking van de onderzoeksvragen op basis van de probleemstelling.

Hoofdstuk 4: participatiebelemmerende factoren.

Micro.

1. Wat kan de gemeente Voorst en meer specifiek de Sociale Dienst als uitvoerder van de WWB, die tevens optreedt als belangenbehartiger ten aanzien van reïntegratie trajecten voor de oudere bijstandsccliënt betekenen teneinde weer een baan te vinden.
2. En op welke manier dragen reïntegratie initiatieven voor de oudere werkzoekende bij aan de duurzame uitstroom naar betaalde arbeid.
3. Wat kan de werkloze oudere werknemer op eigen kracht zelf hierin nog aan initiatieven ontplooiën om zijn toeleiding tot de arbeidsmarkt te bevorderen en daarmee duurzaam uit de bijstand te raken.

4.1. Participatiebelemmerende factoren.

Als er binnen de gemeente Voorst gekeken wordt naar uitstroom naar werk en gedifferentieerd naar geslacht, opleidingsniveau, werkervaring, beroepsgroep enz., dan scoren ouderen steeds het slechtst. Dit gegeven duidt erop dat vooral de leeftijd een cruciale rol speelt. Werkgevers associëren een vergrijzend personeelsbestand met hoge arbeidskosten, hoog verzuim, weinig geneigdheid tot verandering en weinig enthousiasme voor nieuwe technologie. Deze negatieve beeldvorming onder werkgevers is een voor ouderen belangrijke participatiebelemmerende factor en leidt er toe dat ouderen minder graag worden aangenomen en dat ook minder in deze doelgroep wordt geïnvesteerd. Het ouderenbeleid in veel bedrijven is gestoeld op de opvatting dat ouderen fysiek en psychisch minder belastbaar zijn en dus ontzien moeten worden.

Ouderen:

- Zijn slecht voor het imago van het bedrijf of instelling
- Zijn lastig en klagerig, eigenzinnig en star
- Heeft geen voeling meer met de maatschappij
- Zijn hindernissen op weg naar de vooruitgang
- Vormen obstakels in de concurrentiestrijd
- Zijn minder productief en flexibel
- Zijn vaker ziek
- Zijn duurder dan jongeren

Macro.

Er zijn verschillende oorzaken waardoor de werkeloosheid onder 45 plussers slechts langzaam daalt. Volgens een onderzoek van Blokland en Jansen in "de vergrijzing leeft": kansen en keuzen in een verouderde samenleving 2006, Blokland en Jansen stellen dat het heersende beeld over ouderen niet klopt. De lichamelijke gezondheid gaat weliswaar achteruit maar de achteruitgang is beperkt en nauwelijks aanleiding om te stoppen met werken. Alleen voor bepaalde fysiek zware beroepen is bijvoorbeeld gewrichtsslijtage een harde fysieke reden om met dat werk te stoppen. Ook is uit dat onderzoek gebleken dat ouderen zich minder vaak ziek melden dan jongeren, maar dat de gemiddelde verzuimduur wel langer is als zij zich ziek melden. Ook de cognitieve achteruitgang bij ouderen is heel gering, het IQ blijft tot de 80 jarige leeftijd op hetzelfde niveau. Ook is volgens genoemde auteurs gebleken dat ouderen zeker tot hun 70-ste niet slechter leren dan jongeren. De psychische gezondheid neemt al evenmin af, sterker nog zij neemt zelfs toe met het stijgen van de leeftijd. De constatering dat

leeftijd wel enige invloed heeft op inzetbaarheid maar wegvalt tegen andere factoren is dan gerechtvaardigd. Uit de harde feiten blijkt volgens de onderzoekers niet dat werkende rond hun 60-ste opgebrand zijn of dat hun capaciteiten wezenlijk zijn afgenomen. De meerderheid van de oudere werknemers is tot op hogere leeftijd gezond en prima inzetbaar.

4.2. Interview:

Micro.

Ik heb een interview gehouden onder 10 personen uit mijn cliëntenbestand die onder de doelgroep werkloze ouderen valt (45 t/m 60 jaar) en deze werkloze oudere vraag 1 t/m 4 voorgelegd.

1. Is de leeftijd echt een belemmering of spelen andere factoren zoals gebrek aan motivatie, psychosociale problemen of fysieke problemen om nog te gaan werken ook een rol.
2. Is de verplichting binnen de WWB om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden een drempel voor de hoog opgeleide oudere werkloze.
3. Kunnen vooroordelen over de oudere werkloze werknemer bij toekomstige werkgevers worden weggenomen.
4. Hoe zit het met de psychologische effecten ten aanzien van dwang en drang van de wet WWB.

4.3. Uitkomst:

Micro.

Voor wat betreft de vraag of leeftijd of andere factoren een belemmering speelt hebben 6 van de 10 cliënten deze vraag positief beantwoordt. De meerderheid van deze doelgroep zag er tegenop weer het arbeidsproces in te stappen, als reden werd er opgegeven; onbekendheid met het huidige productieproces en niet meer op kunnen tegen de jongere generatie.

Voor wat betreft; de vraag of de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden een drempel is voor vooral de hoog opgeleide werkloze werknemer werd dit door 7 van 10 cliënten ook positief beantwoord. De meerderheid van de ondervraagden gaf aan dat ze op deze leeftijd niet meer alles wilden gaan doen. Waaronder bijvoorbeeld aan de lopende band gaan staan ook al is de vraag hoog en het aanbod van vacatures voldoende. Werkzaamheden in aansluiting op het niveau van hun opleiding levert echter minder problemen op.

Voor wat betreft de vraag of de doelgroep denkt dat vooroordelen over de oudere werkloze werknemer bij de toekomstige werkgevers weggenomen kunnen worden antwoordde de helft positief en de andere helft negatief. De doelgroep die positief antwoordde leest uit de media dat werkgevers steeds meer bereid zijn ook oudere werknemers in dienst te nemen. De andere helft van de doelgroep denkt dat de vooroordelen bij de werkgever over de oudere werkloze werknemer een behoorlijk vastgeroeste cultuur geworden is.

Voor wat betreft de vraag over de psychologische effecten van de dwang en drang van de WWB waren antwoordde de doelgroep eensluidend positief. Niemand uit deze doelgroep vindt het prettig om in de bijstand te zitten. Er is een hoog schaamtegevoel, veel weerstand tegen het "handje op moeten houden" en mee te moeten werken aan de verplichtingen van de huidige bijstandswet.

4.4. Kostenaspect: oorzaak en gevolg

Macro.

Het kostenaspect komt regelmatig terug in de politieke discussie over oudere werkende/werkzoekende. Aan de vraagzijde werkt de kostenbaten afweging belemmerend voor het in dienst nemen en houden van ouderen. Werkgevers zijn veelal van mening dat veroudering wel leidt tot extra loonkosten, maar niet tot verhoging van de productiviteit. Ouderen worden namelijk veelal gezien als kostenpost. Aan de kostenkant gaat het in de eerste instantie om de primaire kosten, de loonkosten. Deze stijgen vaak met het vorderen van de leeftijd. Hierbij wordt nogal eens over het hoofd gezien dat loonschalen een maximum kennen dat vaak voor het 50-ste jaar wordt bereikt en de werknemers op dit maximum uitsluitend met generieke loonsverhogingen in inkomen stijgen. Wel is het zo dat door de vergrijzing er steeds meer werknemers komen die op hun maximum loonschaal zitten.

Deel II: Duurzame toeleiding tot de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 5: bestaande instrumenten.

Micro.

Het terugdringen van de werkloosheid onder ouderen bij de gemeente Voorst.
Wat kan de gemeente Voorst en meer specifiek de Sociale Dienst als uitvoerder van de WWB, die tevens optreedt als belangenbehartiger ten aanzien van reïntegratie trajecten voor de oudere bijstandsccliënt betekenen teneinde weer een baan te vinden.

5.1. Reïntegratie

Op welke manier dragen reïntegratie initiatieven voor de oudere werkzoekende bij aan de duurzame uitstroom naar betaalde arbeid.

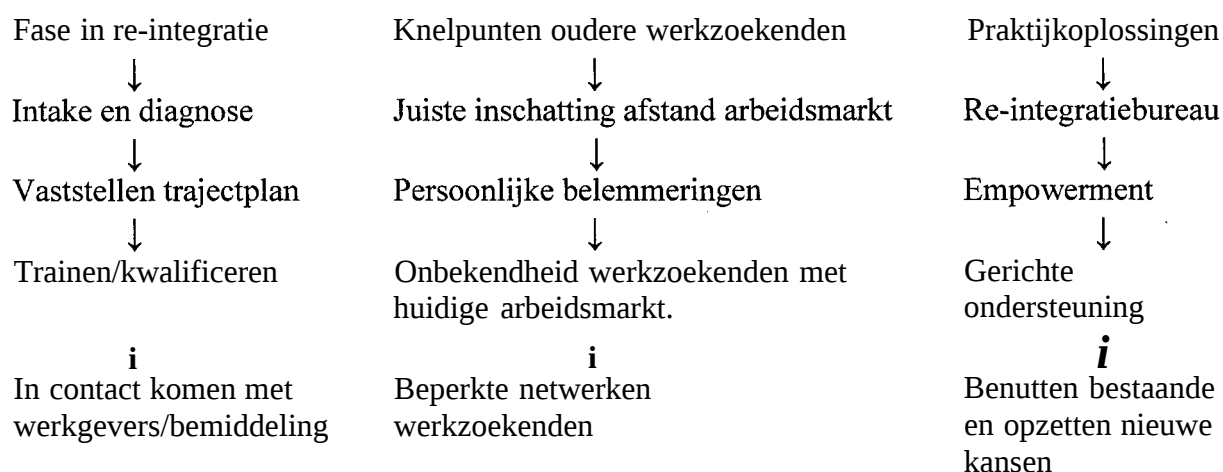
Sinds de inwerkingtreding van de Wet Werk en Bijstand vindt een strenge selectie plaats aan de poort van de bijstand. Deze verscherpte selectie heeft erin geresulteerd dat het overgrote deel van de pas ingestroomde WWB cliënten - waaronder ook de oudere werkloze- niet zelfstandig in staat worden geacht om terug te keren naar de arbeidsmarkt. Zij hebben doorgaans ondersteuning nodig van de gemeente. De centrale vraag luidt: in hoeverre leidt de uitvoering van de WWB door de gemeente Voorst tot uitstroom van pas ingestroomde oudere bijstandsccliënten uit de uitkering naar werk?.

Beleidscontext:

- Geen ontheffing van de arbeidsplicht. Alleen nog op individuele gronden kan de gemeente Voorst tijdelijke ontheffing verlenen. De intentie is om geen ontheffing meer te verlenen.
- Een reïntegratie traject om snel weer aan het werk te komen. Het beleid van de gemeente Voorst is erop gericht om ook de oudere werkloze weer zo snel mogelijk aan het werk te helpen.

5.2. Randvoorwaarden: re-integratie van oudere werkzoekenden.

De gemeente Voorst zet volgens de gemeentelijk re-integratie verordening het volgende model in:



5.3. Niet slagen van een reïntegratietraject

Bij zowel de reïntegratiebedrijven en de opdrachtgever de gemeente Voorst; ontbreekt specifiek een "tweede kansbeleid" of een specifieke aanpak na het niet slagen van een eerste traject bij de oudere werkloze. Tweede- kansers vormen dan ook geen aparte doelgroep, er worden nagenoeg geen tweede-kans contracten afgesloten. Dit thema werd in het verleden namelijk niet echt als problematisch of urgent ervaren omdat jaren deze doelgroep qua uitstroom geen prioriteit heeft gehad vanwege de gevestigde gedachte "weinig kans van slagen". Op zich zijn nu in de huidige visie over deze doelgroep de te volgen processtappen na een niet geslaagd traject duidelijk: reïntegratiebedrijven moeten dit rapporteren en er moet snel een beslissing volgen over een eventueel vervolgetraject. De mogelijke oorzaken van het uitblijven van een tweede kans traject voor de oudere werklozen ligt waarschijnlijk in het ontbreken van nog steeds te weinig aandacht voor deze groep. Daardoor heeft deze doelgroep ook in de uitvoering weinig prioriteit gehad.

5.4. Knelpunten in de huidige praktijk van reïntegreren

- Veel losse initiatieven en veel verschillende partijen
- Onvoldoende scherp beeld van de doelgroep
- Onvoldoende sturing op resultaten
- Onvoldoende regie op de keten van ondersteuning
- Onvoldoende doorstroom en doorgroei
- Aanbod onvoldoende afgestemd op de vraag doelgroep
- Onvoldoende structuur in de financiering van trajecten

Instrumenten die kunnen worden ingezet op de doelgroep de oudere werklozen, vanuit de gedachte: de snelste toeleiding tot de arbeidsmarkt. Nota bene: overige trajecten die niet leiden tot direct werk, zoals een traject sociale actievering of een vrijwilligers traject zijn hierin niet meegenomen.

5.5. Regionale samenwerking:

Regionaal arbeidsmarktbeleid betekent vooral: vraag en aanbod beter op elkaar aan te laten sluiten. De gemeente speelt daarbij een regisserende rol: zij brengen de verschillende spelers bij elkaar. Belangrijke vragen rondom het regionaal arbeidsmarkt beleid zijn: naar welk personeel zijn regionale werkgevers op zoek, wie zijn de werkzoekers?. De medespelers van de Sociale Dienst zijn onder meer: het CWI en de UWV, werkgevers onderwijsinstellingen en uitzendbureaus. In een gezamenlijk overleg kunnen ze de behoefte kenbaar maken, plannen delen en hun werkwijze afstemmen. Dat onderlinge overleg kan leiden tot multilaterale afspraken waar iedereen baat bij heeft. Zo kan een ROC bijvoorbeeld extra inzetten op opleidingen waar regionaal behoefte aan is. Werkgevers kunnen in ruil daarvoor interessante stageplaatsen aanbieden. De gemeente Voorst kan werkgevers gericht informeren over regelingen als participatiebanen, loonkostensubsidies en leer/werktrajecten en tevens peilen of meer stimulerende maatregelen noodzakelijk zijn. Regionaal arbeidsmarktbeleid betekent ook gemeentelijk beleid afstemmen. Op regionaal én lokaal niveau. Intergemeentelijk overleg voorkomt dat alle gemeenten in een regio hun eigen bedrijfsterrein gaan aanleggen om dezelfde bedrijven aan te trekken. Overleg tussen verschillende gemeentelijke afdelingen leidt tot coherent en integraal beleid.

Arbeidsmarkt beleid moet overal een onderdeel zijn van de agenda. De samenwerking kan gericht zijn op de volgende functies:

- Loketfunctie: voorlichting en advies
- Bemiddeling op de arbeidsmarkt
- Werkgeversbenadering
- E>iagnosestelling
- Cliëntrouting
- Dienstverlening (re-integratie)
- Handhaving, risicogestuurd handhaven vanaf de kop van het proces

5.6. Ketensamenwerking:

Vanwege de complexe problematiek van oudere werkzoekenden dreigen zij in de keten van de regionale samenwerking onvoldoende snel en adequaat te worden ondersteund bij hun reïntegratie. De afstand tot de arbeidsmarkt wordt bij oudere werkzoekenden vaak verkeerd ingeschat en vaak is onduidelijk hoe vaardigheden en capaciteiten kunnen worden meegenomen in het reïntegratie traject. Samenwerking dient de belemmeringen in die keten te voorkomen en bij te dragen aan het inzetten van snelle en effectieve acties gericht op het aan het werk helpen van oudere werkzoekenden. Evident is dat bij de aanpak van het zittende bestand intensief moet worden samengewerkt met werkgevers, brancheorganisaties, kenniscentra, onderwijs en scholingsinstellingen en andere spelers op de regionale arbeidsmarkt. Een goede aansluiting op elkaar in de ketensamenwerking draagt er toe bij dat de oudere werklozen met voldoende competenties sneller de arbeidsmarkt betreden.

5.7. Vacature gericht werken:

Bij dit instrument gaat het vooral om het vinden van de juiste match ten aanzien de oudere werkloze en zijn toekomstige werkgever. Hierbij wordt gekeken naar het geschikte cliëntenaanbod en het werkgeversaanbod. Ook wordt in kaart gebracht wat de werkgever belangrijk vindt in zijn vacaturevervulling. Tevens wordt er een selectie gemaakt welke werkgevers per definitie ongeschikt zijn en welke vacatures wel geschikt zijn. Hierbij is sprake van een vacaturegericht intakegesprek.

- Wat kan de cliënt
- Wat wil de cliënt
- Wat zijn/haar belemmeringen
- Hoe kun je als klantmanager helpen die belemmeringen op te heffen
- Cliënt keuze laten maken uit voorbeeldvacatures
- Inschatting van de klant maken, gezien door de bril van de werkgever

Na de match op plaatsing van de (oudere) bijstandcliënt op een vacature wordt er door de klantmanager een traject nazorg ingezet.

5.8. Werkgeversbenadlering:

De gemeentelijke Sociale Dienst van Voorst heeft sinds de uitvoering van de Wet Werk en E5ijstand een andere rol gekregen. De gemeente is volledig verantwoordelijk voor de betaling van uitkeringen en de reïntegratie van werkloze bijstandsontvangers. In economisch mindere tijden staat de gemeente voor een grote uitdaging. Er moeten meer bijstandsuitkeringen worden betaald, terwijl het moeilijker is vooral de oudere werklozen weer aan een baan te helpen. De sociale problemen worden nog eens versterkt doordat de oudere werklozen voor een deel laag opgeleid zijn en soms ook sociale op psychologische problemen hebben. Steeds meer leeft het idee dat het aan een baan helpen van deze bijstandsontvangers geholpen kan zijn bij een directe benadering van de werkgevers. Het gaat immers om een moeilijke groep. Regionale samenwerking van gemeenten is daarom noodzakelijk, waarbij door de project groep direct de werkgevers benadert worden. Hierbij is sprake van één of meer functionarissen die actief de bedrijven benadert. Ook richt deze projectgroep op het versterken van de samenwerking in de reïntegratieketen.

5.9. Work First: een traject om zo snel mogelijk weer aan het werk te komen.

Het beleid van de gemeente Voorst is er op gericht om cliënten zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen. Work First wordt door de gemeente Voorst ingezet als instrument om de cliënt arbeidsgewenning en dagritme op te laten doen. Work First kan tevens ingezet worden als afschrikmiddel; door de cliënt onaantrekkelijk werk aan te bieden, stimuleert de gemeente de cliënt om zelf werk buiten de uitkering te zoeken. De grote gemene deler bij het instrument Work First is dat een cliënt zo snel mogelijk na aanvang van de uitkering weer in een werksituatie belandt.

5.10. Participatiebanen:

De gemeente Voorst heeft de mogelijkheid om bijstandsgerechtigden een participatiebaan van maximaal twee jaar aan te bieden. Deze verruiming van de mogelijkheid om met behoud van uitkering te werken, is vooral bedoeld voor mensen in de bijstand die langdurig werkloos zijn en van wie niet kan worden verwacht dat ze op korte termijn doorstromen naar een reguliere baan en ook niet in aanmerking komen voor de sociale werkvoorziening. Participatiebanen mogen geen bedreiging vormen voor bestaande banen of een gesubsidieerde vorm van gewone arbeid worden. Het kan wel gaan om nuttige activiteiten voor de samenleving en ondersteunende werkzaamheden die gericht zijn op reïntegratie.

5.11. De EVC methode:

Erkenning van Verworven Competentie (EVC) heeft in de afgelopen jaren snel aan populariteit gewonnen als een mechanisme in beleid en praktijk op het stimuleren van een leven lang leren. EVC staat voor het Erkennen van Verworven Competenties, en verwijst naar het gegeven dat competenties niet alleen via formele leerwegen (reguliere opleidingen) maar ook via non formele wegen in informele leerwegen verworven kunnen zijn. De betekenis van EVC in het kader van re-integratie van (oudere) werkzoekenden is tot nu toe zwaar onderbelicht gebleven. Toch kan de tandem reïntegratie - EVC een uiterst cruciale rol vervullen in het effectiever laten verlopen van beleid en de praktijk op het gebied van re-integratie. De uitkomst van EVC procedures geven de afstand van een deelnemer tot de arbeidsmarkt aan. EVC procedures kunnen verschillende wegen naar de arbeidsmarkt faciliteren, waaronder:

- Vrijwel directe toeleiding naar de arbeidsmarkt
- Instroom via een duaal leerwerktraject
- Toegang via andersoortige maatwerk-leertrajecten
- Een weg via een voorfase waarin eerst door activering en maatschappelijke integratie en/of het nemen van flankerende maatregelen, de basis voor verdere opleiding/scholing gelegd wordt.

Deze ladderbenadering suggereert een lineair model dat gericht is op directe toeleiding naar de arbeidsmarkt. Het is niet alleen de bestaande afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook de beschikbare werkgelegenheid die inpassingmogelijkheden van werkzoekenden relateert. Behalve directe toeleiding is daarom verdere competentieontwikkeling en kwalificering een belangrijk element in re-integratiebeleid.

5.12. ZZP: (zelfstandige zonder personeel)

Het BBZ (besluit bijstandverlening zelfstandigen) biedt mensen met een bijstandsuitkering, WW uitkering of met een inkomen op of onder bijstandsniveau de mogelijkheid om financiële ondersteuning te krijgen zodat zij zich als zelfstandige kunnen vestigen. Het doel is dat de werkloze na verloop van tijd een zelfstandig inkomen kan verwerven. De gemeente Voorst biedt de mogelijkheid van reïntegratie via de weg van een eigen bedrijf ook aan de oudere werkloze aan, mits er levensvatbaarheid zit in het ondernemersplan van betrokkene. Hierbij is een belangrijke afweging hoe groot de kans is dat iemand duurzaam uit de uitkering blijft.

5.13. Loonkosten subsidies:

Loonkostensubsidie kan worden ingezet om arbeidsinschakeling in reguliere arbeid te realiseren. Verstrekken van loonkostensubsidie is alleen geoorloofd als het een generieke regeling betreft. Het beleid van de gemeente komt tot uitdrukking in de hoogte van de subsidie, de termijn en de aan de subsidie verbonden verplichtingen. Loonkostensubsidie staat open voor elke werkgever die een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt. Doel van de loonkostensubsidie is het bieden van een compensatie voor een verminderde loonwaarde en/of extra begeleiding die aan een uitkeringsgerechtigde moet worden gegeven.

Bron: Inspectie voor Werk en Inkomen; onderzoeksrapport R 07/06, april 2007.

Re-integratie verordening gemeente Voorst 2007.

Divosa: visie ketensamenwerking 2006 Gemeenten- UWV-CWI

Sprank 08 -oktober 2007

www.gemeenteloket.nl nieuwsbrief nr. 05/043 2005

Onderzoeksrapport Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) 2006

Raad voor Werk en Inkomen: project werkgeversbenadering 2005 t/m 2007

Kamer van Koophandel: starten met een bijstandsuitkering januari 2007

Hoofdstuk 6

6.1. Vanuit de oudere werkloze

Wat kan de werkloze ouder werknemer op eigen kracht zelf aan initiatieven ontplooiën om zijn toeleiding tot de arbeidsmarkt te bevorderen en daarmee duurzaam uit de bijstand te raken.

Succesvol opereren op de arbeidsmarkt rust op drie pijlers:

1. Kennis van en geloof in eigen kwaliteiten.
2. Contact maken met belangrijke anderen: netwerkactiviteiten ontwikkelen.
3. Zorgvuldige presentatie van en communicatie over eigen kwaliteiten.

6.2. Het zoekprofiel:

Het zoekprofiel is een beschrijving van de ideale werksituatie waarmee de oudere werkloze inzicht krijgt in zijn eigenschappen en dit profiel daarna succesvol kan inzetten. Het is een situatie waarin hij zijn kwaliteiten goed kan laten zien en waarin de zwakke punten zo min mogelijk een rol spelen. Het zoekprofiel is een beschrijving van de werksituatie die de werkloze cliënt tot zijn recht laat komen, ongeacht of de situatie bestaat of niet. In een zoekprofiel geeft de werkloze cliënt aan welke werkplek het beste bij hem past.

- Welke werkzaamheden, wat moet u doen en welke kwaliteiten kunt u daarbij inzetten.
 - Welke werkomstandigheden: binnenwerk, buitenwerk, werktijden, lawaai, stof, gevaarlijke stoffen, werken op hoogte, reistijden etc.
 - Welke werkvoorwaarden: salaris, pensioenregeling, en voorzieningen van de zaak als auto, telefoon en computer.
 - Welke sociale contacten, omgangsvormen, sfeer en cultuur in de organisatie.
 - Welke ontwikkelingsmogelijkheden.
- Welke begeleiding op de werkplek.

Als de oudere werkloze cliënt zijn zoekprofiel heeft uitgezocht, kan hij daar als volgt mee aan de slag:

- Hij doet onderzoek naar bedrijven die zijn profiel vragen.
 - Hij activeert personen uit zijn netwerk die kunnen helpen zoeken en helpen met de uitvoering van zijn plannen.
 - Cliënt gaat nauwkeurig na welke van zijn sterke kanten een voordeel zijn voor het bedrijf waar hij wil solliciteren.
- Cliënt weet wat zijn zwakke kanten zijn en rekent erop dat daarna naar gevraagd zal worden. Hij legt uit hoe hij zijn zwakke kanten kan compenseren.

6.3. Fasen in het benaderen van de markt:

De ontmoeting tussen vragers en aanbieders van werk komt via bemiddeling, rekrutering of sollicitatie tot stand. Deze varianten van arbeidsmarkt communicatie verschillen weliswaar van elkaar, maar lopen in de fasen steeds in elkaar over. De volgende fasen zijn te onderscheiden (Reynaert, 1995)

Fase	Aandachtspunten	Netwerkactiviteiten
Profielanalyse	Het in kaart brengen van: - sterke en zwakke kanten - affiniteiten - wensen en eisen	Feedback vragen over uw sterke en zwakke kanten en over de haalbaarheid van wensen en eisen.
Marktanalyse	Het in kaart brengen van: - kansen - de concurrentie - de verwachtingen en behoeften die de werkgever heeft m.b.t. personeel De marktwaarde bepalen van uw profiel.	Informanten inschakelen: - uitzendbureaus - arbeidsbureaus - headhunters - eigen netwerk Proefgesprekken voeren
Matching	Kiezen voor verbinding (matching) tussen uw profiel en de baan op basis van de overeenkomsten tussen baaneisen en uw eigen profiel	Sollicitatieplannen ter discussie stellen bij relevante anderen.
Netwerken	Koude en warme contacten mobiliseren om baan- of functie suggesties of baan introducties te verwerven	Inventariseren wie u kunt gebruiken in uw netwerk. Actie ondernemen om hen in te zetten om uw voornemens te helpen verwezenlijken.
Presenteren en onderhandelen.	- telefonisch - schriftelijk - psychologisch onderzoek - assessment center - selectiegesprek	Voorbereiden via netwerkcontacten.

6.4. Netwerken:

Netwerken houdt in: contacten optimaal gebruiken, wie bedreven is in netwerken beschikt over een krachtig instrument. Goed gehanteerd levert het netwerk op het juiste moment de juiste informatie op. Door netwerkgesprekken te voeren, komt de cliënt in contact met mensen die iets voor zijn nieuwe loopbaan kunnen betekenen. Bij netwerken:

- Bepaal eerst welke informatie u zoekt.
- Maak een lijst met mensen die die informatie wel eens zouden kunnen hebben.
- Kies uit deze lijst één persoon uit om te benaderen.
- Formuleer uw informatiedoel zo nauwkeurig mogelijk.
- Formuleer vragen die u wilt stellen.

Voer uw plan uit.

Schrijf de bevindingen op.

Doordat de cliënt een selectie van de werksituatie heeft gebaseerd op zijn zoekprofiel, heeft hij een sterk argument als hij bij een sollicitatie zegt dat de betreffende functie bij hem past. Hij moet alleen de andere partij daarvan nog overtuigen. Dat overtuigen wordt gemakkelijker doordat cliënt goed beschreven heeft waarom die functie zo goed bij hem past. Als de oudere werkloze er vervolgens in slaagt zijn kwaliteiten zo te verwoorden dat de andere partij er de voordelen voor zich zelf in ziet heeft de sollicitatie een goede kans van slagen.

Hoofdstuk 7

Conclusies en aanbevelingen:

Er is met name gekeken tijdens dit onderzoek naar de impliciete en de expliciete reïntegratie knelpunten van oudere werkzoekenden. Waarbij enkele conclusies/aanbevelingen als praktijkoplossing door mij in deze opdracht beschreven worden.

1. Reïntegratie van oudere werkzoekenden als regionaal ketenvraagstuk: de diverse uitkeringsinstanties moeten op regionaal niveau nog beter en nog meer gaan samenwerken bij de reïntegratie van de oudere werkzoekende.
2. Ketenversnelling: de eerste zes maanden wordt nadrukkelijk gezocht naar de beste regisseur voor de oudere werkzoekende.
3. Geen organisatiegebonden consultants, maar intergemeentelijk bijvoorbeeld een project "eigen werk" starten. In dat project participeert één adviseur van elke ketenpartner.
4. Professionals voorlichten: het is van belang dat de professionals voldoende zicht hebben en houden op de afstand tot de arbeidsmarkt en de problematiek van de doelgroep oudere werkloze.
5. Op het terrein van de beoordeling van de individuele klant, de klantmanager moet in staat zijn om een goede inschatting te maken van de situatie van de klant. Hij moet een goed inzicht hebben in de situatie, behoeften, belemmeringen en mogelijkheden van een klant en de ondersteuning daarop afstemmen.
6. Het werken met onderaannemers: veel zaken rond de ondersteuning naar werk worden ingekocht op de markt/bij derden. Het gaat daarbij om het wegnemen van belemmeringen en om het behalen van de benodigde kwalificaties om het op de arbeidsmarkt te kunnen redden. Veel voorkomend is de inkoop van opleidingstrajecten en reïntegratietrajecten (job-hunting). Het inhuren en volgen van deze "onderaannemers" vergt bepaalde competenties van de klantmanager.
7. De klantmanager is een belangrijke schakel in het slagen van de doelstelling van de gehele Sociale dienst, namelijk volumebeheersing en daarmee zo groot mogelijke uitstroom uit de uitkering. Resultaatgerichtheid is hierbij een belangrijk begrip. De klantmanager moet in een bepaalde mate commercieel kunnen denken. Hij moet het belang van een snelle en duurzame uitstroom uit de uitkering kunnen inzien en dit belang meewegen in zijn keuze voor de vorm van ondersteuning.

In de bedrijfsvoering bij de Sociale dienst van Voorst is ook veel veranderd, in de uitvoering is het accent meer op de doelmatigheid komen te liggen dan op de rechtmatigheid. De WWB stelt hoge eisen aan de kwaliteit van uitvoering. Die kwaliteit is deels in handen van de klantmanagers, maar wordt deels ook bepaald door de samenwerkingsrelatie binnen de keten werk en inkomen. De kwaliteit van de klantmanagers wordt mede bepaald door factoren als motivatie, succes, werkdruk, manier van leiding krijgen, verantwoordelijkheid en betrokkenheid van de resultaten. De kwaliteit van de samenwerkingsrelatie binnen de keten van werk en inkomen wordt bepaald door factoren als professionaliteit, wil tot samenwerken, empathie en klantgerichtheid.

LITERATUURLIJST

Boeken.

De seniorencode: je loopbaan na je 45^{ste}, Margriet Bienemann, Rupert Spijkerman en Martin Reekers. Uitgeverij Thema, bedrijfswetenschappelijke en educatieve uitgeverij 2005.
ISBN 90 5871.335.0

Verzilvering van de vergrijzing: wie durft!, Ir. J.Vis. Uitgeverij Van Gorcum & Comp BV.
2000 ISBN 90 232 3620 3

Social Work mensen helpen tot hun recht te laten komen: Nora van Riet. Uitgeverij Van Gorcum 2006 ISBN 90 232 4212 2

Tijdschriften nieuwsbrieven en onderzoeksrapporten.

Sprank 08- oktober 2007. Maandblad voor Sociale Diensten.

Gemeenteloket, nieuwsbrief nummer 05/043 2005.

Divosa:visie ketensamenwerking 2006.

Arbeid en leeftijd, stichting van de arbeid publicatienummer 1/06.

Sociaal bestek, maart 2008.

Onderzoek reïntegratie oudere werkzoekenden Ministerie SZW 2006.

Onderzoek vergrijzing en vervanging Raad voor werk en inkomen juni 2007.

Uitvoeringsplan WWB gemeente Voorst 2008.

Onderzoek Blokland en Jansen, de vergrijzing leeft; kansen en keuzen in een verouderde samenleving 2006.

Reïntegratie van oudere werkzoekenden 2006.

Kamer van Koophandel: starten met een bijstandsuitkering, januari 2007.

Onderzoek kenniscentrum beroepsonderwijs arbeidsmarkt 2006.

Raad voor Werk en Inkomen, project werkgeversbenadering, januari 2007.

Reïntegratieverordening van de gemeente Voorst 2008.

Internetsites

www.gemeenten.nu.nl

www.ministerieWVS.nl

www.grijswerkt.nl

www.divosa.nl

www.VNG.nl

www.RWI.nl

Interview.

Gehouden bij de Sociale Dienst (afdeling Zorg) van de gemeente Voorst onder 10 personen van de doelgroep: de oudere werkloze.

BIJLAGE 1:

Reïntegratieverordening

GEMEENTE VOORST

De raad van de gemeente Voorst,

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van Voorst van april 2008.

Gelet op artikel 8 van de Wet werk en bijstand, artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers (10AW) en artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), en;

Gelet op de EG verordening Werkgelegenheidssteun (nr. 2204/Pb EG 2002, L 337/3), de EG verordening minibussen (nr. 69/2001, L 10/30), en de in de verzamelcirculaire SAW, april 2004, neergelegde Beleidsaanbeveling betreffende subsidiëring arbeidsplaatsen in het kader van re-integratie van werkzoekenden op grond van de KWB, IO AW en O AS.

Besluit:

Vast te stellen de "Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Voorst 2008"

Paragraaf 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1. Begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Wet werk en bijstand en de Algemene wet bestuursrecht.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - A. De wet: de Wet werk en bijstand;
 - b. Uitkeringsgerechtigde: de persoon beneden 65 jaar met een algemene uitkering ingevolge de wet, de IOAW of de O AS;
 - c. anw-er: de persoon met een uitkering ingevolge de Algemene nabestaandenwet die als werkloze werkzoekende ingeschreven staat bij de Centrale organisatie werk en inkomen;
 - d. nugger: de niet-uitkeringsgerechtigde jonger dan 65 jaar die als werkloze werkzoekende ingeschreven staat bij de Centrale organisatie werk en inkomen;
 - e. doelgroep: in de gemeente Voorst woonachtige uitkeringsgerechtigden, anw-ers en nuggers;
 - f. voorziening: een voorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet.
 - g. actieve sollicitatieverplichting: de verplichting van de uitkeringsgerechtigde zelf actief te zoeken naar (passend) werk door sollicitaties, inschrijving bij uitzendbureau e.d.
 - h. passieve sollicitatieverplichting: de verplichting aangeboden werk te aanvaarden, zonder de verplichting hiertoe zelf actie te moeten ondernemen
 - i. persoonsgebonden budget: budget waarmee een uitkeringsgerechtigde zelf een vooraf goedgekeurd re-integratietraject inkoopt en bekostigt
 - j. sociale activering: activiteiten gericht op toename of behoud van zelfredzaamheid en het voorkomen van een sociaal isolement.

- k. participatiebaan: voortraject gericht op toetreding tot de arbeidsmarkt;
- 1. langdurig werkloze: de persoon die door werkloosheidsduur of door persoonlijke omstandigheden een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt.

Artikel 1. Begripsbepalingen

Voor de begripsbepalingen in deze verordening wordt aangesloten bij de begripsbepalingen uit de WWB en de Awb. In het tweede lid zijn daarnaast ook specifiek in het kader van deze verordening gebruikte begrippen gedefinieerd.

Artikel 2. Opdracht aan college

1. Het college biedt aan personen uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op die arbeidsinschakeling.
2. Het college kan een voorziening aanbieden in de vorm van praktisch hulp.
3. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de belanghebbenden, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in arbeid.
4. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen en zorgt voor een evenwichtige aanpak binnen de verschillende doelgroepen.
5. Het college kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.

Artikel 2. Opdracht aan college

De WWB geeft aan het college de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning aan de doelgroep. Het college zorgt er voor dat de ondersteuning die wordt geboden aansluit bij mogelijkheden en capaciteiten van de belanghebbende en daarbij het meest doelmatig is met het oog op arbeidsinschakeling. Bij de ondersteuning kan het college voorzieningen aanbieden in de vorm van een traject met inzet van een gericht re-integratie-instrument, maar ook door inzet van voorzieningen in de vorm van praktische hulp welke nodig is om aanwezige belemmeringen en/of problemen, waardoor een traject stagneert of welke een traject frustreren, weg te nemen. Een re-integratie-instrument en/of praktische hulp wordt aangeboden als maatwerk en ingezet als dit bijdraagt aan toetreding op de arbeidsmarkt en dit naar het oordeel van het college nodig is.

Hoewel leden van de doelgroep aanspraak kunnen maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op de wijze waarop de belanghebbende die ondersteuning wenst.

Ondersteuning kan zowel in eigen beheer worden uitgevoerd als worden uitbesteed. Ondersteuning richt zich op uitstroom, waarvoor zonodig re-integratie-instrumenten worden ingezet. Na het stellen van een diagnose wordt een trajectplan vastgesteld waarin is opgenomen welke re-integratie-instrumenten nodig zijn.

Paragraaf 2. Beleidskader en financiën

Artikel 3. Kader en uitvoeringsplan

1. Als kader voor de uitvoering geldt in elk geval dat:
 - a. het college zorgt voor een voldoende gevarieerd voorzieningenaanbod;
 - b. ondersteuning en het voorzieningenaanbod aan de doelgroep uitgevoerd wordt binnen het daarvoor beschikbare budget;
 - c. het voorzieningenaanbod op maat wordt ingezet voor de genoemde doelgroepen;
 - d. geen specifieke prioritering wordt aangebracht in doelgroepen;
 - e. rekening kan worden gehouden met de zorgwens van alleenstaande ouders;
 - f. personen ouder dan 61 jaar vrijgesteld kunnen worden van de actieve sollicitatieplicht en enkel de passieve sollicitatieplicht opgelegd krijgen;
 - g. aan nuggers en anw-ers alleen een traject wordt aangeboden bij een inkomen tot 200% van de geldende bijstandsnorm;
 - h. een traject voor nuggers en anw-ers maximaal de duur heeft van twee jaar;
 - i. gemaakte trajectkosten bij toerekenbaar voortijdige beëindiging van een voorziening door een nutter of anw-er gedeeltelijk teruggevorderd kunnen worden.
2. Het college kan uitvoeringsregels stellen binnen deze kaders.

Artikel 3. Beleidskader en uitvoeringsplan

In dit artikel worden kaders gesteld ten aanzien van de uitvoering. De nadere uitwerking van de verordening in een uitvoeringsplan wordt opgedragen aan het college, waarbij inbegrepen nadere uitwerking van de voorzieningen die in ieder geval aangeboden kunnen worden. Ondersteuning wordt geboden en voorzieningen worden ingezet op basis van maatwerk en voor de totale doelgroep. Gezien de relatief geringe omvang van de doelgroep wordt het nader benoemen of prioriteren van specifieke doelgroepen achterwege gelaten. Ten aanzien van inzet van re-integratie-instrumenten en voorzieningen geldt, naast dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk moet zijn, dat de ontvangen rijksmiddelen maatgevend zijn en niet worden overschreden.

Bij alleenstaande ouders kan rekening worden gehouden met de zorgwens van de ouders. Een alleenstaande ouder kan worden vrijgesteld van de verplichting werk te aanvaarden. Wel kan een traject worden aangeboden waarin voorbereidende activiteiten worden aangeboden. Dit traject is gericht op toetreding tot de arbeidsmarkt op een later moment

Personen ouder dan 61 jaar kunnen worden vrijgesteld van de actieve sollicitatieverplichting. Uitgangspunt is dat voor hen wel de passieve sollicitatieverplichting geldt en verwacht kan worden dat ze eventueel aangeboden werk aanvaarden. Hierbij geldt het uitgangspunt passende arbeid waarbij rekening kan worden gehouden met een redelijke reisafstand en werk wat aansluit bij opleiding en/of ervaring. In principe wordt hier geen intensief traject meer ingezet.

Aan nuggers en anw-ers kan een re-integratie-instrument worden aangeboden. De duur van een traject is maximaal 2 jaar. Hiermee wordt een begrenzing aangebracht aan het traject maar is voldoende gewaarborgd dat een traject aangeboden kan worden waarmee toetreding op de arbeidsmarkt binnen bereik komt. Een traject voor een nutter of anw-er wordt niet aangeboden als er sprake is van een (gezins)inkomen hoger dan 200% van de geldende bijstandsnorm. Bij een inkomen hoger dan 200% wordt verondersteld dat de werkzoekende zelf in de kosten van een traject kan voorzien. Bij het toerekenbaar voortijdig beëindigen van een aangeboden traject door de nutter of anw-er kunnen gemaakte trajectkosten voor een

deel worden teruggevorderd. Hiermee wordt een zekere gelijkheid gerealiseerd ten opzicht van uitkeringsgerechtigden. Deze krijgen immers bij een toerekenbaar voortijdig beëindigen van een traject een maatregel opgelegd.

Artikel 4. Verplichtingen

1. Een persoon die door het college een voorziening wordt aangeboden is verplicht hiervan gebruik te maken.
2. De persoon die deelneemt aan een voorziening is gehouden aan de verplichtingen die voortvloeien uit de wet, de IOAW, de IOAZ, deze verordening, alsmede aan specifieke verplichtingen welke het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden.
3. Als een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het tweede lid, dan kan het college de uitkering verlagen conform hetgeen hierover is bepaald in de maatregelenverordening, danwel conform hetgeen hierover is bepaald in artikel 20 van de IOAW en artikel 20 van de IOAZ.

Artikel 4. Verplichtingen

In de wet is aangegeven welke verplichtingen gelden bij het recht op een uitkering. In navolging van het gestelde in artikel 9 eerste lid onder b van de wet is een persoon verplicht gebruik te maken van een aangeboden voorziening. Ook is een persoon uit de doelgroep gehouden aan de verplichtingen uit de wet, de IOAW, de IOAZ, deze verordening of specifieke verplichtingen welke door het college heeft verbonden aan de voorziening. Deelname aan een re-integratietraject is niet vrijblijvend. Het derde lid verbindt de re-integratieverordening met de maatregelenverordening waarin bepaald naar categorie van verwijtbaarheid de hoogte en duur van een maatregel is bepaald. Verder wordt hier de link gelegd met de IOAW en IOAZ omdat deze niet onder de werkingsfeer van de maatregelenverordening vallen maar een eigen sanctiebepaling kennen.

Artikel 5. Budget- en subsidieplafonds

Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een bepaalde voorziening.

Artikel 5. Budget- en subsidieplafonds

In de WWB is bepaald dat het ontbreken van financiële middelen geen reden kan zijn voor afwijzing van een aanvraag. In dat geval dient de gemeente na te gaan of er geen goedkopere alternatieven beschikbaar zijn. Een algemeen plafond mag dan ook niet worden ingesteld. Om de financiële risico's te beheersen kan de gemeente wel een maximum omvang stellen aan een bepaalde voorziening. Het college kan budget- en subsidieplafonds instellen om een verdeling aan te brengen in de beschikbare middelen voor de verschillende voorzieningen. Als het college overgaat tot het instellen van een budget- en subsidieplafond zorgt ze voor tijdige en juiste publicatie hiervan.

Paragraaf 3. Voorzieningen

Artikel 6. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt in een uitvoeringsplan nadere regels ten aanzien van de aan te bieden voorzieningen genoemd in deze verordening.
2. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening, aan een voorziening nadere verplichtingen verbinden.
3. Het college kan een voorziening beëindigen:

- a. als de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, 13 en 37 10AW, 13 en 37 IOAZ, of in het tweede lid niet nakomt;
- b. als de persoon die deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep.
- c. als de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
- d. als naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een arbeidsinschakeling;
- e. als de persoon door eigen en toerekenbaar gedrag de aangeboden voorziening frustreert.

Artikel 6. Algemene bepalingen over voorzieningen

De wet schrijft niet voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Afhankelijk van de afstand van belanghebbende tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement, het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring. Ook kan in incidentele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking worden gesteld.

Het tweede lid geeft het college de bevoegdheid om aan een voorziening nadere verplichtingen te verbinden. Dit kunnen verplichtingen van diverse aard zijn, afhankelijk van de aard van de voorziening of de persoon van belanghebbende. Dit onderdeel stelt het college in staat maatwerktraject aan te bieden als dit naar haar oordeel nodig is.

Het derde lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van een subsidie.

Artikel 7. Re-integratie-instrumenten

1. In het kader van een traject kunnen in ieder geval als voorziening de volgende reïntegratie-instrumenten worden aangeboden:
 - a. Scholing
 - b. Leer-werkstages
 - c. Workfirst
 - d. Direct Werk
 - e. Loonkostensubsidie
 - f. Persoongebonden re-integratiebudget
 - g. Participatiebaan
 - h. Sociale activering
 - i. Nazorg
2. De in het eerste lid onderdelen e en g genoemde instrumenten worden niet aangeboden aan een nutter of anw-er.

Artikel 7. Re-integratieinstrumenten

In de verordening zijn re-integratie-instrumenten opgenomen welke in elk geval ingezet kunnen worden. Hierbij is niet beoogd limitatief te zijn. Ook hier wordt het maatwerkarakter benadrukt en het belang van flexibel in te zetten re-integratie-instrumenten en hieraan gerelateerde voorzieningen vooropgesteld. Het college kan als dit naar haar oordeel noodzakelijk is en met in acht nemen van de in artikel 4 gestelde kaders, andere dan genoemde re-integratie-instrumenten inzetten, persoonsgericht voorzieningen inzetten en nadere verplichtingen stellen.

In het tweede lid is bepaald dat enkele instrumenten niet worden aangeboden aan een nutter of anw-er.

Artikel 8. Scholing

1. Het college kan scholing aanbieden als dit de afstand tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid verkleint of overbrugt;
2. De scholing is beroepsgericht en duurt zo kort mogelijk;
3. Als de persoon niet beschikt over een startkwalificatie, dan kan scholing worden aangeboden worden welke leidt tot een startkwalificatie.

Artikel 8. Scholing

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument. Het begrip dient ruim geïnterpreteerd te worden in die zin dat zowel her-, om-, en bijscholing alsook training hieronder vallen. Er gelden nauwelijks algemene richtlijnen. Voorwaarde is wel dat scholing niet langer mag duren dan nodig is voor een terugkeer op de arbeidsmarkt of het behalen van een startkwalificatie. Met name voor jongeren is het behalen van een startkwalificatie belangrijk. Onder startkwalificatie wordt verstaan een diploma beroepsonderwijs MBO-2 niveau-, havo- of vwo-diploma. Scholing kan naast een ander re-integratie-instrument of voorziening worden ingezet.

Artikel 9. Leer-werkstage

1. Het college kan een leer-werkstage aanbieden om werkervaring en vaardigheden op te laten doen in een of meer vakgebieden;
2. Het college kan deze voorziening aanbieden met behoud van uitkering;
3. Een leerwerkstage kan gecombineerd worden met scholing.

Artikel 9. Leer-werkstage

Een leer-werkstage is bedoeld om uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te re-integreren. De term leer-werkstage benadrukt dat het vooral gaat om het leeraspect en het werk daarbij een middel is. Een leer-werkstage is bedoeld om arbeidsvaardigheden op te doen, zoals omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Een leer-werkstage kan ook worden gebruikt om algemene of meer specifieke werkervaring op te doen, te vergelijken met de 'snuffelstages' zoals het voortgezet onderwijs kent. Het instrument richt zich dan op het zicht krijgen op welk soort werk bij de uitkeringsgerechtigde past.

Artikel 10- Work first

1. Het college kan Work first aanbieden ten behoeve van het inzichtelijk krijgen van vaardigheden, mogelijkheden en motivatie;
2. Het college kan deze voorziening aanbieden met behoud van uitkering;
3. Het college kan nadere regels stellen over de omvang van de voorziening.

Artikel 10. Work first

Met Work first kan aan uitkeringsgerechtigden werk worden aangeboden zodat de relatie met de arbeidsmarkt wordt hersteld en weer een arbeidsritme kan worden opgebouwd. Work first kan met behoud van uitkering worden aangeboden. Work first kan ook worden ingezet als diagnose-instrument waarbij vanuit een werkomgeving kan worden vastgesteld of er en zo ja, welke belemmeringen er zijn welke weggenomen of verminderd moeten worden.

Artikel 11. Direct werk

1. Het college kan Direct werk aanbieden aan een persoon die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de wet, de IOAW of de IOAZ als daarmee wordt bereikt dat geen beroep op uitkering meer nodig is;
2. Direct werk kan worden gecombineerd met arbeidgerelateerde scholing of voorzieningen.
3. Bij Direct werk kan een vergoeding worden toegekend tot maximaal de hoogte van een uitkering;
4. Direct Werk wordt voor maximaal één jaar aangeboden;
5. Het college kan nadere regels stellen voor Direct werk;

Artikel 11. Direct Werk

Direct werk kan worden ingezet om instroom in de uitkering te voorkomen. Dit instrument wordt ingezet voor personen die voldoen aan de voorwaarden voor een uitkering. Ter ondersteuning van dit instrument kan aan een werkgever een vergoeding worden verstrekt tot maximaal de hoogte van de uitkering. Inzet van dit instrument is beperkt tot één jaar omdat een langere periode naar verwachting niet navenant bijdraagt aan positieverbetering van de persoon. Verder neemt wel de kans toe op onverantwoorde beïnvloeding van concurrentiehoudingen of verdringing van regulier werk.

Artikel 12. Loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die met een werkloze uitkeringsgerechtigde een arbeidsovereenkomst afsluit;
2. De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 50% van de loonkosten;
3. De loonkostensubsidie wordt voor maximaal een jaar verstrekt;
4. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.;
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 12. Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie kan worden ingezet om arbeidsinschakeling in reguliere arbeid te realiseren. Verstrekken van loonkostensubsidie is alleen geoorloofd als het een generieke regeling betreft. Het beleid van de gemeente komt tot uitdrukking in de hoogte van de subsidie, de termijn en de aan de subsidie verbonden verplichtingen. Loonkostensubsidie staat open voor elke werkgever die een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt. Doel van de loonkostensubsidie is het bieden van een compensatie voor een verminderde loonwaarde en/of extra begeleiding die aan een uitkeringsgerechtigde moet worden gegeven.

Het eerste lid geeft de basis voor de loonkostensubsidie. De doelgroep is beperkt tot langdurig werkloze uitkeringsgerechtigden. Met langdurig werklozen worden gelijkgesteld personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, de zogenaamde B-stroom. In het tweede lid is de subsidie vastgesteld op maximaal 50% van de loonkosten omdat bij de inzet van dit instrument Europese regelgeving in acht moet worden genomen. De Europese verordening 2204/2002 bepaalt dat bij loonkostensubsidies in de private sector de subsidie maximaal 50% van de totale loonkosten van de betrokken werknemer gedurende één jaar mag beslaan. Deze duur komt tot uitdrukking in het derde lid. In het vierde lid wordt de voorwaarde gesteld dat de subsidie niet leidt tot onverantwoorde concurrentieverhoudingen of verdringing van reguliere werknemers.

In het vijfde lid is bepaald dat loonkostensubsidie niet wordt verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer. Voorbeelden daarvan zijn de korting op (het werkgeversdeel van) de arbeidsongeschiktheidspremies en werkloosheidspremies die een werkgever van de belastingdienst kan krijgen als hij een werknemer met een ziekte of handicap in dienst neemt of houdt alsmede de subsidie op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen die het UWV aan een werkgever verstrekt die extra kosten heeft in verband met het in dienst nemen of houden van iemand met beperkingen.

Artikel 13. Persoonsgebonden budget

1. Het college kan een persoonsgebonden budget toekennen;
2. Het college verbindt aan een persoonsgebonden budget de verplichting dat de persoon zorgt voor alle benodigde verantwoordingsinformatie;
3. Het college stelt nadere regels inzake de hoogte, voorwaarden en verantwoording voor een persoonsgebonden budget.

Artikel 13. Persoonsgebonden re-integratiebudget

Met het opnemen van een persoonsgebonden re-integratiebudget wordt het mogelijk om, als die situatie zich voordoet, een budget toe te kennen aan een persoon uit de doelgroep die met een eigen trajectvoorstel komt. Dit betekent een extra mogelijkheid om maatwerk te leveren als de situatie zich voordoet. Aan een persoonsgebonden re-integratiebudget is de voorwaarde verbonden dat de belanghebbende zelf voor alle benodigde verantwoordingsinformatie zorgt. Een persoonsgebonden re-integratiebudget bedraagt nooit meer dan de feitelijke kosten. Het college kan nadere regels stellen over de hoogte en duur van een persoonsgebonden re-integratie-instrument, alsmede over te stellen voorwaardes en af te leggen verantwoording.

Artikel 14. Participatiebaan

1. Het college kan een participatiebaan aanbieden;
2. Een participatiebaan wordt aangeboden voor maximaal twee jaar;
3. Het college kan een onkostenvergoeding toekennen aan een uitkeringsgerechtigde in een participatiebaan;
4. Het college stelt nadere regels over de urenomvang en onkostenvergoeding bij een participatiebaan.

Artikel 14. Participatiebaan

Participatiebanen zijn bedoeld voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De participatiebaan is in eerste instantie bedoeld om uitkeringsgerechtigden te activeren en de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. De participatiebaan kan voor maximaal twee jaar worden aangeboden. De participatiebaan is bedoeld als opstap naar werk en kan niet blijvend worden ingezet. Ook als na twee jaar de afstand tot de arbeidsmarkt onveranderd groot is gebleven, wordt dit re-integratie-instrument beëindigd. Met deze begrenzing wordt voorkomen dat een uitkeringsgerechtigde blijvend in een participatiebaan wordt geplaatst. Afhankelijk van het behaalde resultaat na twee jaar kan een re-integratie-instrument richting arbeidsmarkt of sociale activering worden ingezet. Het college kan nadere regels stellen over de omvang van de participatiebaan en de hoogte onkostenvergoeding.

Artikel 15. Sociale activering

1. Het college kan ondersteuning aanbieden in de vorm van sociale activering gericht op zelfstandige maatschappelijke participatie;
2. Het college stelt nadere regels over de omvang en de duur hiervan.

Artikel 15. Sociale activering

Niet voor iedereen is arbeidsinschakeling een bereikbaar doel. Sociale activering heeft daarom niet primair tot doel de persoon toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Bij dit re-integratie-instrument staat dan ook niet reïntegratie, maar sociale activering voorop. De inzet van sociale activering kan gecombineerd worden met andere vormen van ondersteuning. Zo kan het werken aan bij de persoon aanwezige beperkingen of belemmeringen onderdeel zijn van sociale activering. Sociale activering kan voor langere tijd worden ingezet. In geval sociale activering heeft geleid tot het wegnemen of verminderen van ondervonden beperkingen kan aansluitend een arbeidsmarktgericht traject worden aangeboden. Sociale activering is veelal maatwerk. Het college stelt nadere regels over de omvang en duur van sociale activering.

Artikel 16. Nazorg

1. Het college kan bij werkaanvaarding van regulier werk na inzet van een re-integratie-instrument, nazorg bieden voor de duur van maximaal zes maanden;
2. Het college stelt nadere regels over nazorg

Artikel 16. Nazorg

Als een re-integratietraject heeft geleid tot uitstroom naar reguliere arbeid kan nazorg worden aangeboden gedurende een periode van zes maanden na werkaanvaarding. Nazorg is maatwerk en kan bestaan uit bijvoorbeeld het maken van begeleidingsafspraken, het bieden van (ad-hoc) ondersteuning als er problemen worden ervaren of dreigen te ontstaan. Door nazorg in te zetten kunnen problemen in de inwerkperiode adequaat worden aangepakt. Nazorg heeft tot doel duurzame uitstroom te realiseren en is gericht op werknemer en werkgever. Nazorg wordt aangeboden als werkaanvaarding volgt uit een aangeboden re-integratietraject.

Het college kan nadere regels stellen over de invulling van nazorg en over door wie nazorg wordt uitgevoerd.

Artikel 17. Inkomensvrijlating

1. Het college laat inkomsten uit deeltijdarbeid vrij overeenkomstig de wet;
2. Het college kan, hierop aanvullend, nadere regels stellen voor inkomens vrij lating bij:
 - a. uitbreiding van het aantal te werken uren in deeltijd
 - b. ongewijzigd voortzetten van deeltijdwerk
3. De inkomensvrijlating als bedoeld in het tweede lid onder b bedraagt niet meer dan 12,5% van het inkomen..

Artikel 17. Inkomens vrij lating

Met dit artikel wordt de mogelijkheid van inkomens vrij lating bij deeltijdarbeid geregeld. Het eerste lid geeft aansluiting bij de maximale inkomensvrijlating uit artikel 31, tweede lid, onderdeel o. Het tweede geeft het college de ruimte de inkomensvrijlating opnieuw te

verlenen bij toename van uren. Hierbij wordt er van uitgegaan dat bij uitbreiding van uren sprake is van toename van kansen op de arbeidsmarkt. Het derde lid geeft het college de ruimte om, ook als het aantal uren werk in deeltijd ongewijzigd blijft, een inkomensvrijlating te verlenen. Hierbij gaat het veelal om uitkeringsgerechtigden voor wie op grond van persoonlijke omstandigheden uitbreiding van het aantal te werken uren niet haalbaar is. Met het ongewijzigd voortzetten van deeltijdwerk is er sprake van behoud van kansen op de arbeidsmarkt. Het college kan hiervoor nadere regels stellen. Het college is daarbij gehouden aan de in het derde lid genoemde maximale vrijlating qua hoogte en duur.

Paragraaf 4. Slotbepalingen

Artikel 18. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 18. Hardheidsclausule

Dit artikel geeft het college de ruimte om, als daartoe dringende redenen zijn, af te wijken van hetgeen in deze verordening is bepaald.

Artikel 19. Intrekking en overgangsrecht

1. De re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2004 wordt ingetrokken.
2. Rechten toegekend op grond van de in het eerste lid genoemde verordening worden voortgezet voor de gestelde duur.

Artikel 20. Citeertitel

Deze verordening kan worden aangehaald als "Reïntegratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Voorst 2008".

Artikel 21. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking mei 2008
Aldus vastgesteld in de raadsvergadering van mei 2008.

Toelichting bij de verordening

Inleiding

De Wet werk en bijstand (WWB) geeft het college van burgemeester en wethouders de opdracht te zorgen voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers. De gemeenteraad stelt voor de vaststelling van haar beleid een verordening vast. De basis voor de verordening is neergelegd in artikel 8 lid 1 onderdeel a en lid 2 WWB. Het is aan de raad kaders te stellen over re-integratie in de gemeente Voorst. De raad bepaalt verder in deze verordening dat het college nadere regels stelt of kan stellen inzake de voorzieningen welke nodig zijn voor re-integratie of ten aanzien van personen die tot de doelgroep behoren.

Uitbesteden en aanbesteden

Het college kan op grond van artikel 7 lid 4 WWB de re-integratieactiviteiten uitbesteden aan derden. Deze derde is een re-integratiebedrijf, een deskundige persoon of een arbodienst. Indien de gemeente deze werkzaamheden uitbesteedt, dan is artikel 4.1 lid 1 Besluit SUWI van toepassing. Als met de uitbesteding een bedrag hoger dan het drempelbedrag voor diensten (per 01-001-2008 € 206.000) is gemoeid dan is tevens de Europese regelgeving (Richtlijn 2004/18/EG) inzake aanbesteding van toepassing.

Op grond van de EU-regelgeving worden overheidssubsidies onder bepaalde omstandigheden aangemerkt als staatssteun. Door het ministerie is een beleidsaanbeveling uitgedaan (bijlage 6 bij de beleidsaanbeveling in de verzamelbrief van het ministerie van SZW van april 2004). Met het incorporeren van deze beleidregel in de re-integratie verordening wordt een gemeente ontheven van de verplichting hier subsidierregels voor te legen aan de Europese Commissie. In de gemeente Voorst is gekozen voor het aansluiten bij de beleidsaanbeveling en deze in de verordening op te nemen.

BIJLAGE 2

TRAJECTPLAN

Voor

Naam : de heer....

Adres

Woonplaats

Geboortedatum

Doel

Het vergroten van de mogelijkheden voor het vinden van betaald werk.

Het volgen van autorijlessen en het behalen van het rijbewijs met het doel externe belemmeringen weg te nemen op het gericht vinden van betaald werk.

Inhoud traject

U volgt een traject in de vorm van begeleiding door reïntegratiebedrijf Sallcon te Deventer vanaf 21-04-2008

Per 01-11-2008 wordt er een nieuwe activiteit aan dit traject toegevoegd en wordt het bestaande trajectplan aangepast

Tijdsduur

Cursus theorie en examen en plus minus 50 autorijlessen

Activiteit	Begindatum	(verwachte) einddatum
Traject bij Sallcon	21-04-2008	
Volgen van autorijlessen	01-11-2008	

Wat ik van u vraag

Ik verwacht van u dat u meewerkt aan de activiteiten van uw traject. U gaat met uw traject een inspanningsverplichting aan. Dit betekent dat u er alles aan doet om uw traject te laten slagen. Uw deelname is verplicht en niet vrijblijvend.

U houdt mij, als uw klantmanager van WZB op de hoogte van alle omstandigheden die van belang zijn voor de deelname aan uw traject.

Wat u van mij kunt verwachten

Als uw klantmanager van de Sociale Zorg en Werkgelegenheid help ik u om uw doel te bereiken.

U wordt gedurende dit traject niet ontheven van de arbeidsverplichtingen WWB.

Als klantmanager zorg ik voor de vergoeding of betaling van:

- de kosten van uw traject
- uw reiskosten

Twello, 14 maart 2008.

Handtekening

de heer.

M.Bosscher-Wessels
klantmanager Werk en Inkomen

BIJLAGE 3

BRIEF BEHORENDE BIJ TRAJECTPLAN

Mevrouw.

Datum
20-04-2008

Bijlage
trajectplan

Inlichtingen
balie
(0571)27 92 81
e-mail
m.bosscher@voorst.nl
Uw kenmerk
6534

Onderwerp
trajectplan

Ons kenmerk
szw-NUG

Beste mevrouw.

Samen met u heb ik afgesproken dat u per 1 mei 2008 start met de opleiding humanistisch raadswerk bij de universiteit Humanistiek te Utrecht. Ik wens u daarmee veel succes!

Uw opleiding is een onderdeel van het traject dat samen met u is uitgezet. Uw traject is door mij vastgelegd in een trajectplan. Bij deze brief vindt u twee exemplaren van de trajectovereenkomst. Wilt u deze allebei ondertekenen en één exemplaar aan mij terug sturen? Hiervoor kunt u gebruik maken van de retourenveloppe. Het andere exemplaar is voor uzelf.

Vragen?

Hebt u nog vragen, neemt u dan gerust contact op met één van mijn collega's van de balie van de afdeling Sociale Zorg en Werkgelegenheid. De balie is van maandag tot en met vrijdag van 8.30 tot 12.15 uur telefonisch bereikbaar. Het telefoonnummer van de balie is (0571) 27 92 81. U kunt mij via hetzelfde nummer bereiken.

Langskomen kan ook. De balie is van maandag tot en met vrijdag geopend van 8.30 tot 12.15 uur. Wilt u mij persoonlijk spreken dan kunt u een afspraak maken via de balie.

Met vriendelijke groet,

Marion Bosscher-Wessels
Klantmanager Werk en Inkomen
Gemeente Voorst

BIJLAGE 4

Profielschets

Klantmanager:

Datum :

Persoonsgegevens klant

Naam	
Adres	
Postcode/woonplaats	
Geboortedatum	
Sofi-nummer	
Profielschets	
Relevant opleidingsverleden	
Relevant arbeidsverleden	
Relevante situatie (privé)	
Dagvulling	
Persoonlijke verzorging	
(Sociale) vaardigheden (zelfredzaamheid, flexibel, samenwerking)	
Communicatieve vaardigheden	
Sterke punten	
Ontwikkelingspunten	
Belangstellingen van tijdelijke aard	
Belangstellingen van blijvende aard	
Belangstellingsgebieden, hobby's	
Wensberoepen	
Motivatie voor werk	
Motivatie voor activering	
Flexibiliteit	
Mobiliteit	

BIJLAGE 5

Interview van de doelgroep.

Dit interview is door mij gehouden onder 10 mensen uit het cliëntenbestand van de gemeente Voorst, behorende tot de doelgroep van 45 jaar en ouder.

Vraag 1. Is de leeftijd een belemmering of spelen andere factoren zoals gebrek aan motivatie, psychosociale problemen of fysieke problemen om nog te gaan werken ook een rol?

- ☐ **Ja: op basis van leeftijd**
- ☐ **Ja: op basis van belemmeringen**
- ☐ **Ja: op basis van beide factoren**
- ☐ **Ja: op basis van andere factoren als eerder genoemd**
- ☐ **Nee: niets wat het accepteren van een reguliere baan in de weg zou staan**

Vraag 2. Is de verplichting binnen de WWB om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden een drempel voor de hoog opgeleide oudere werkloze?

- ☐ **Ja: de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te zoeken is een drempel**
- ☐ **Nee: daar heb ik geen problemen mee**

Vraag 3. Kunnen volgens u vooroordelen over de oudere werkloze werknemer bij toekomstige werkgevers worden weggenomen?

- ☐ **Ja: de media kan hier een grote rol inspelen**
- ☐ **Ja: door een betere aansluiting op vraag en behoefte in kaart te brengen**
- ☐ **Ja: door meer interventies van uitkeringsinstanties naar de werkgevers**
- ☐ **Nee: de vooroordelen zijn niet of nauwelijks op te heffen.**

Vraag 4. Hoe zit het met de psychologische effecten ten aanzien van dwang en drang van de bijstandswet?

- o Ja: persoonlijk zie ik het als een "betutteling" voor onze doelgroep**
- o Ja: er zijn teveel verplichtingen voor onze doelgroep vanuit de Wet WWB**
- o Ja: gevoelsmatig komt het over als wantrouwend naar onze doelgroep**
- o Nee: van negatieve psychologische effecten is bij mij geen sprake**

Bijna alle werkgevers willen tegenwoordig een digitaal cv als u gaat solliciteren. Wij verzoeken u dan ook een cv in WORD te maken en uiterlijk binnen een week te (laten) mailen naar:

Onderstaand staat een voorbeeld van een cv.

CURRICULUM VITAE

Personalia

Naam
Geboortedatum
Straat
Postcode/woonplaats
Telefoonnummer
Burgerlijke staat
E-mail

Opleidingen / cursussen

Periode : Soort opleiding/cursus
Diploma/certificaat: ja/nee

Periode : Soort opleiding/cursus
Diploma/certificaat: ja/nee

Periode : Soort opleiding/cursus
Diploma/certificaat: ja/nee

Werkervaring

Periode Naam werkgever/uiteendbureau te plaatsnaam
Functie

Periode Naam werkgever/uitzendbureau te plaatsnaam
Functie

Periode Naam werkgever/uitzendbureau te plaatsnaam
Functie

Periode Naam werkgever/uiteendbureau te plaatsnaam
Functie

Bijzonderheden

{hier kunt u diverse relevante zaken vermelden, bijvoorbeeld):

- In het bezit van rijbewijs B en auto
- Relevante hobby's
- Relevante vaardigheden (technisch, computervaardigheden, talen)

Algemeen

Nummer		Casemanager	
Achternaam		Geboortedatum	
Roepnaam		Telefoonnummer	
Straat		Mobiele nummer	
Postc/woonpl.		EE-mail	

Opleidingen/cursussen

Niveau	Soort + richting	Van	Tot	Diploma/getuigschrift

Werkervaring / stages / gesubsidieerd werk / etc.

Werkgever / uitzend-bureau .	Werkzaamheden	Van	Tot	Reden einde dienstverband

Hobby's / vaardigheden / goede eigenschappen

(Relevante) hobby's	(bijv. tuinieren /computeren / technische klusjes in huis doen /etc.)
Vaardigheden	(bijv. computervaardigheden <welke?>/technische vaardigheden/talen/etc).
Goede eigenschappen	

Betimmeringen t o . v . de arbeidsmarkt

Medisch	
Psychisch	
Sociaal	
Schulden	
Verslavingen	
Justitie	
Kinderen	<i>Zijn er problemen met de kinderen?</i>
Kinderopvang	
Taalprobleem (NL)	
Dag- en nachtritme	
Woonsituatie	
Overige belemmeringen	

Inzetbaarheid / flexibiliteit / motivatie

Beschikbaar per	
Aantal uren beschikbaar	
Inzetbaarheid	<i>(dagdienst / ploegendienst / avonddienst / weekenddienst)</i>
Aanvulling op werktijden	
Vervoermiddel	
Reistijd	
Rijbewijs	

Motivatoren voor de klant om te werken? *Wil de klant graag werken? Waarom?*

Huidige sollicitatie-activiteiten

(Wens)beroepen

Wensberoep 1		<i>Reëel beroep?</i>
Focusvacature 1		<i>Reëel beroep?</i>
Focusvacature 2		<i>Reëel beroep?</i>

Ptoitaal cv aanwezig

Ja / Nee / Wordt nog gemaild