

De snelle opkomst van Work First is vooral het gevolg van het effect op de instroom. Veel mensen zien vanwege Work First af van het aanvragen van een uitkering. Echter over de effecten op de uitstroom is nog weinig bekend. Het concept 'Niet Zonder Werk' is een vorm van Work First die volledig is gericht op reïntegratie. Randstad heeft met deze methodiek in Amsterdam Zuidoost een duurzame uitstroom van ruim vijftig procent gerealiseerd. Dit artikel gaat in op de vraag waarom dit concept zo succesvol is.

Niet Zonder Werk: Work First als reïntegratie-instrument

Martine van Belkum, Liesbeth Kruythoff en Luuk Mallee



De kern van de methodiek van Niet Zonder Werk bestaat eruit dat Randstad een zogenaamde Reïntegratie Werk Overeenkomst (RWO) van een jaar sluit met de personen die instromen in het project. De deelnemers ontvangen dan geen uitkering meer, maar krijgen een vergoeding van Randstad. Afhankelijk van de gezinssituatie bedraagt de vergoeding 80 procent dan wel 100 procent van het wettelijk minimum(jeugd)loon. In de praktijk komt het erop neer dat deelnemers netto een vergoeding ontvangen op of net iets boven het uitkeringsbedrag. Wanneer zij uitstromen naar regulier werk gaan ze er financieel op vooruit. Omdat de RWO juridisch geen arbeidsovereenkomst is, heeft een deelnemer na uitval geen recht op een WW-uitkering. Toch hebben deelnemers een werkgevers-werknemersrelatie met hun begeleiders van Randstad. Dit bleek in de praktijk de centrale succesfactor te zijn van deze methodiek.

Voorafgaand aan het project heeft Randstad met FNV Bondgenoten en Abvakabo een mantelovereenkomst gesloten waarin is vastgelegd welke aanspraken de projectdeelnemers en Randstad op basis van een RWO kunnen maken.

Pilot Amsterdam Zuidoost

Randstad heeft het concept van de RWO voor het eerst toegepast in Amsterdam Zuidoost. Daar is vanaf het voorjaar van 2005 een pilot gestart voor honderd klanten van de gemeente Amsterdam. Regioplan heeft deze pilot geëvalueerd. De gemeente heeft het project in de zomer van 2005 opgeschaald naar heel Amsterdam. Daarnaast voert Randstad de methodiek inmiddels ook uit in acht andere gemeenten.

Methodiek

De cliënten die de gemeente Amsterdam doorverwijst naar het project Niet Zonder Werk worden door Randstad uitgenodigd voor een voorlichtingsbijeenkomst. In

die bijeenkomst wordt met name uitgelegd wat de RWO inhoudt. Daarna vindt het eerste intakegesprek plaats op basis waarvan Randstad bepaalt of de cliënt in aanmerking komt voor een RWO. In het tweede gesprek wordt de RWO ondertekend en een aantal formaliteiten geregeld.

Vervolgens volgen alle deelnemers de jobtraining, waarin aandacht wordt besteed aan zelfanalyse, presentatievaardigheden, het opstellen van een CV, sollicitatievaardigheden en het solliciteren zelf.

Drie à vier weken na ondertekening van de RWO gaan de deelnemers op zoek naar werk. Hierbij maken zij gebruik van het Jobcenter, waar een aantal werkplekken met computers zijn ingericht. Hier kunnen de deelnemers vacatures zoeken en sollicitatiebrieven te schrijven. Deelnemers moeten minimaal anderhalf uur per week doorbrengen in het Jobcenter. Omdat het Jobcenter zich bevindt in dezelfde ruimte als de werkplekken van de begeleiders, is het voor de deelnemers gemakkelijk om hun begeleiders te vragen om informatie of hulp.

Wanneer deelnemers uitstromen naar regulier werk of uitzendwerk voor langere tijd, dan eindigt de RWO. Daarnaast zet Randstad stages en werkervaringsplaatsen in om deelnemers werkervaring te laten opdoen. Bij stages gaat het om korte periodes van onbetaalde werkzaamheden bij reguliere werkgevers. De werkervaringsplaatsen zijn een vorm van uitzendwerk waarbij de (reguliere) werkgever een lager tarief betaalt omdat de werknemer nog niet volledig productief is. Deze werkervaringsplaatsen duren maximaal zes maanden.

Uitvoering

In dit project werken adviseurs van reïntegratiebedrijf Randstad Rentree samen met intercedenten van de Randstad Uitzendorganisatie. Eén intercedent en één adviseur hebben samen een caseload van vijftig werkzoekenden. Beiden voeren intakes uit en zijn actief in het Jobcenter. De adviseurs van Rentree verzorgen de jobtraining en richten zich op jobhunting van werkervaringsplaatsen en reguliere banen. De intercedenten richten zich primair op het acquireren van uitzendwerk.

Doelgroep

Van te voren is met de gemeente Amsterdam afgesproken dat er in Zuidoost in totaal honderd cliënten zouden deelnemen, waarvan twintig die minder dan zes maanden en tachtig die meer dan zes maanden in de uitkering zaten.

Gemeente	Startdatum	Afgesproken aantal RWO's
Amsterdam	01 - 03 - 2005	356
Zwijndrecht	01 - 08 - 2005	49
Zaandam	01 - 12 - 2005	100
Apeldoorn	01 - 05 - 2006	50
Haarlem	01 - 06 - 2006	150
Brunssum	01 - 06 - 2006	25
Landgraaf	01 - 06 - 2006	50
Heerlen	01 - 07 - 2006	100
Deventer	31 - 12 - 2006	75

In de praktijk zijn verder de volgende formele criteria toegepast voor deelname aan het project NZW:

- 23 jaar ouder;
- bijstandsgerechtigd;
- sollicitatieplichtig;
- in staat zijn een traject richting werk te volgen;
- in voldoende mate Nederlands kunnen spreken;
- alleenstaanden moeten vier dagen per week beschikbaar zijn voor werk en samenwonenden vijf dagen.

Uit het klantonderzoek bleek dat bijna de helft van de deelnemers minder dan zes maanden WWB ontving en ongeveer een vijfde meer dan drie jaar. Een kwart van de deelnemers was ouder dan veertig jaar, een derde had maximaal lager beroeps-onderwijs afgerond. Driekwart van de deelnemers is niet in Nederland geboren.

Resultaten

In de eerste drie maanden van het project (april, mei en juni 2005) heeft de gemeente Amsterdam tachtig cliënten doorverwezen naar het project Niet Zonder Werk. Hiervan hebben er uiteindelijk 55 een RWO ondertekend.

Van deze 55 personen waren er begin april 2006 twintig uitgestroomd naar regulier werk met een contract van minimaal zes maanden. Dit is een uitstroompercentage van 36 procent. Daarnaast zijn er zeven-tien deelnemers uitgestroomd naar uitzendwerk voor een langere duur. De uitstroom naar uitzendwerk bedraagt dus 31 procent. Samen is dus tweederde van de eerste 55 deelnemers (67 procent) uitgestroomd naar werk.

In november 2006 waren 26 van de 55 personen die in april tot met juni 2005 een RWO hadden ondertekend een half jaar of langer werkzaam in een reguliere baan. Een reguliere baan kan betekenen dat de persoon in dienst is van een reguliere werkgever of is uitgezonden bij een reguliere werkgever¹.

Klantbeleving

Uit het klanttevredenheidsonderzoek² dat Regioplan heeft uitgevoerd onder de deelnemers van het project Niet Zonder Werk, blijkt dat een grote meerderheid van de deelnemers over alle aspecten tevreden is³. Zo is tweederde tot driekwart van de deelnemers tevreden over de informatie die zij vooraf over de verschillende onderwerpen kre-

gen. Viervijfde van de deelnemers was tevreden over de verschillende onderdelen van het intakegesprek. Daarbij gaf zelfs 92 procent van de deelnemers aan tevreden te zijn met de medewerker van Randstad die het intakegesprek voerde. Tachtig procent van de deelnemers is tevreden over de job-training die zij hebben gevolgd. Wederom scoort de tevredenheid over de trainer het hoogste: 88 procent is hierover tevreden.

Over het project in zijn algemeenheid is 83 procent van de deelnemers tevreden. Over het contact met de medewerkers van Randstad 86 procent en over de bereikbaarheid van de medewerkers 93 procent.

Effectief reïntegratie-instrument

Een duurzame uitstroom van meer dan vijftig procent is in principe hoog te noemen. Daarnaast heeft 67 procent van de deelnemers in ieder geval werkervaring opgedaan bij reguliere werkgevers. Voor de gemeente zorgt het concept van Niet Zonder Werk ervoor dat voor elke deelnemer gedurende minimaal een jaar geen uitkering betaald hoeft te worden en dat er geen uitvoeringskosten gemaakt worden voor deze (ex-)cliënten. In tegenstelling tot de meerderheid van de Work First-projecten wordt er in Niet Zonder Werk werkervaring opgedaan in een reguliere werkomgeving en is de methodiek volledig gericht op reïntegratie

naar regulier werk in plaats van op handhaving. Daarbij gaat het om een doelgroep die voor meer dan de helft al langer dan een half jaar in de uitkering zaten, terwijl Work First zich meestal richt op de nieuwe instroom.

Succesfactoren

De vraag is nu: wat zijn de onderliggende succesfactoren van deze aanpak? De belangrijkste succesfactor is volgens ons de werkgever-werknemerrelatie met Randstad die deelnemers ervaren. Cliënten gaan uit de uitkering en komen in dienst van Randstad. Het gevoel niet meer in de uitkering te zitten, maar voor Randstad te werken, motiveert de deelnemers. Uit het klantonderzoek blijkt ook dat bijna alle deelnemers zeer tevreden zijn over de medewerkers van Randstad waarmee zij te maken hebben.

Een tweede succesfactor is de samenwerking tussen Randstad Rentree en Randstad Uitzendbureau. Hierdoor is de aanpak

**Het gevoel niet
meer in de
uitkering te
zitten stimuleert
de deelnemers**

sterk op werk gericht en op de eisen die reguliere werkgevers stellen. Het feit dat het project Niet Zonder Werk zijn locatie heeft in een reguliere Randstad-vestiging komt de samenwerking ten goede. Reguliere intercedenten zien de deelnemers van het project Niet Zonder Werk langskomen en naarmate het project binnen Randstad meer bekendheid kreeg, klopten zij steeds vaker aan bij het project voor kandidaten.

Een derde succesfactor is de vertrouwensband tussen uitvoerder en deelnemer. De begeleiders van Randstad investeren tijd en energie in een goede relatie met de cliënt. Zij kennen de deelnemers goed en doen op basis van deze kennis regelmatig een goed woordje voor hen bij een potentiële werkgever of bij intercedenten van het uitzendbureau.

Een vierde succesfactor is de selectie van deelnemers. Bij de selectie van de deelnemers heeft de motivatie van de deelnemer

mer een grote rol gespeeld. Daarnaast is als selectiecriteria genomen dat alleenstaanden 32 uur per week en samenwonenden 40 uur moeten kunnen en willen werken. Mensen met een medische beperking vallen door dit laatste criterium buiten de doelgroep. De duidelijke afbakening van de doelgroep heeft ervoor gezorgd dat er maatwerk kon plaatsvinden voor de geselecteerde cliënten. Het is echter de vraag of de aanpak ook geschikt is voor mensen die minder gemotiveerd zijn om te werken of medische beperkingen hebben.

Verbeterpunten Naast deze succesfactoren zien wij ook een aantal verbetermogelijkheden.

Het belangrijkste verbeterpunt is volgens ons dat nazorg geen deel uitmaakt van het project. Als een deelnemer een contract krijgt aangeboden dan wordt de RWO beëindigd en is er geen betrokkenheid vanuit Randstad meer bij de deelnemer. Voor de begeleiding van de deelnemers op de werkplek en om uitval te voorkomen zou het goed zijn als nazorg in ieder geval voor de risicogeveallen deel zou uitmaken van het project. Zeker omdat de helft van de uitstroom uitzendwerk betreft.

Een tweede verbeterpunt betreft de overdracht van cliënten door de gemeente. In het begin van het project was er sprake van een warme overdracht en stroomden de meeste doorverwezen cliënten ook door naar het project. Later is de gemeente echter afgestapt van de warme overdracht en moest Randstad meer cliënten terugverwijzen naar de gemeente. Het zou dus beter zijn als de consulenten van de gemeente met Randstad overleggen wie zij doorverwijzen naar het project. Dit voorkomt het onnodig heen en weer sturen van cliënten.

Als derde verbeterpunt zien we de inrichting van het informatiesysteem. Voor de evaluatie is het niet mogelijk gebleken om gedetailleerde informatie op cliëntniveau te genereren. Een analyse van de persoonskenmerken is daardoor niet mogelijk geweest. We twijfelen er niet aan dat de uitvoerders van Randstad hun cliënten goed in het vizier hebben, maar bij een langere doorlooptijd en bij de opschaling van het project naar de gehele gemeente is een goed cliëntvolgsysteem noodzakelijk. Daarnaast is zo'n systeem noodzakelijk voor een goed beeld van de resultaten en voor inzicht in de vraag voor wie de aanpak goed werkt en voor welke deelnemers minder.

Niet Zonder Werk in de gemeente Amsterdam

Niet Zonder Werk is één van de projecten waarmee de gemeente Amsterdam wilde experimenteren met verschillende vormen van loonkostensubsidies. Klanten van de Dienst Werk en Inkomen gaan werken op basis van een RWO waarbij Randstad de deelnemers begeleidt en de gemeente de loonkosten financiert.

In de praktijk wordt NZW in Amsterdam bijna uitsluitend ingezet voor route-B-klanten.

De meerwaarde van NZW voor de gemeente Amsterdam is dat de deelnemers voor minimaal een jaar uit de uitkering zijn, werkervaring kunnen opdoen door het lopen van stages en een beter perspectief op werk krijgen.

De belangrijkste succesfactor van NZW voor Amsterdam is de primaire gerichtheid op regulier werk.

Het belangrijkste leerpunt voor de gemeente Amsterdam betreft de omslachtige afrekenmethode. De gemeente betaalt in principe de volledige vergoeding van de deelnemers. Als deelnemers worden uitgezonden, betaalt Randstad een deel van de gerealiseerde omzet terug aan de gemeente. Amsterdam pleit voor eenvoud, bijvoorbeeld een vooraf vastgestelde bijdrage per deelnemer van de gemeente zonder afrekening achteraf.

Toekomst

Randstad onderschrijft in grote lijnen de aanbevelingen van Regioplan en is daarmee ook aan de slag gegaan.

Om tot een betere nazorg te komen, heeft Randstad het aantal contacturen met deelnemers na plaatsing verhoogd. Daarnaast is er een training opgenomen in het programma van NZW, gericht op het behouden van een baan.

Warme overdracht heeft de voorkeur van Randstad, maar de gemeente Amsterdam heeft besloten hiervan af te stappen omdat het te veel tijd kostte waardoor de instroom in het project werd vertraagd.

Randstad heeft inmiddels het managementinformatiesysteem aangepast zodat het gemakkelijker wordt om de resultaten van dit soort projecten te volgen.

Randstad is zeer tevreden over de resultaten van de methodiek Niet Zonder Werk. Op basis van de ervaringen tot nu toe en in overleg met de vakbonden zal de methodiek verder worden verbeterd in de hoop dat het in de nabije toekomst nog succesvoller ingezet kan worden.

Martine van Belkum is projectmanager Randstad; **Liesbeth Kruythoff** is rayonmanager Randstad; **Luuk Mallee** is onderzoeker bij Regioplan Beleidsonderzoek

Noten

- 1 Van de 55 deelnemers zijn er zes uitgevallen wegens ziekte of detentie. Deze hoeven volgens de definitie van duurzaamheid die met de gemeente Amsterdam is afgesproken niet meegenomen te worden. Het duurzaamheidspercentage is dan $26/49=53\%$.
- 2 Onder de eerste 95 deelnemers van het project in Amsterdam Zuidoost is een vragenlijst uitgezet. 63 deelnemers hebben de vragenlijst ingevuld en gerecentreerd. Dit is een responspercentage van 66 procent.
- 3 Over één van de ruim twintig aspecten is meer dan vijf procent van de respondenten ontevreden. Het gaat om de vraag of de deelnemer tevreden is over de informatie vooraf over het soort werk dat hij/zij kon gaan doen. Hierover is zeven procent van de respondenten ontevreden. Bij de helft van de aspecten was geen enkele respondent ontevreden.

Niet Zonder Werk in de gemeente Zwijndrecht

Zwijndrecht is gestart met Niet Zonder Werk omdat het besparingen op het I-deel oplevert waardoor het tekort verkleind kon worden en het project tegelijkertijd bekostigd kon worden uit W-deel waar juist een overschot was.

NZW is in Zwijndrecht ingezet voor het zittend bestand dat vooral bestaat uit alleenstaande ouders met kinderen onder vijf jaar.

De meerwaarde van NZW voor Zwijndrecht is dat het betere uitstroomresultaten oplevert voor een moeilijkere doelgroep dan andere vormen van Work First en reïntegratie.

In Zwijndrecht is de belangrijkste succesfactor het effect dat het project heeft op de deelnemers. Zij voelen zich vereerd om bij Randstad te mogen werken en zijn daarvoor zeer gemotiveerd om werk te gaan zoeken. Daarnaast is het uitgebreide netwerk van Randstad onder werkgevers belangrijk geweest.

Het belangrijkste leerpunt voor Zwijndrecht is dat Randstad vooraf beter had moeten uitzoeken wat de consequenties zijn van de RWO voor de kinderopvangtoeslag en voor het recht op allerlei gemeentelijke miniregelingen.