



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Colleges van Burgemeester en Wethouders
i.a.a.
Directeuren Sociale Dienst
Hoofden Sociale Zaken
Hoofden Financiën
Directeuren/hoofden I&A
Gemeenteraadsleden p/a Griffier
Hoofdkantoor en vestigingen CWI
Hoofdkantoor UWV
Hoofdkantoor IWI

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon Gemeenteloket
Telefoonnummer (070) 333 41 30
E-mail gemeenteloket@minszw.nl

Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664
Datum 15 maart 2007

Onderwerp Verzamelbrief maart 2007

Door middel van de Verzamelbrief informeer ik u over relevante ontwikkelingen op het terrein van werk en inkomen. Deze maand bevat de brief informatie over de volgende onderwerpen:

1. Goed voorbeeld ... Iedereen doet mee in de gemeente Rucphen
2. Eigen bijdrage ingevolge Wet Inburgering en bijzondere bijstand
3. Indiening voorlopige verslagen over de uitvoering
4. Gegevensuitwisseling tussen Sociale Verzekeringsbank en gemeenten
5. Rapport 'Sociale werkvoorziening' Arbeidsinspectie
6. Onderzoeken naar effectiviteit van re-integratie-instrumenten
7. 'Kinderopvang' van SZW naar OCW

1. Goed voorbeeld ... Iedereen doet mee in de gemeente Rucphen (zie bijlage)

Onder het motto 'Goed voorbeeld doet goed volgen' worden in de Verzamelbrief good practices beschreven die zich lenen voor navolging door andere gemeenten. Dit keer: de gemeente Rucphen maakt werk van werk.



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

In januari 2006 is de gemeente Rucphen (Noord-Brabant) gestart met het project “Zorg voor Werk!”, dat wordt meegefinancierd door subsidie uit het Europees Sociaal Fonds (ESF3-subsidie). De proactieve aanpak van de gemeente blijkt succesvol in het vergroten van de maatschappelijke en arbeidsmarktparticipatie. In het bijzonder de rol van de zogenoemde “werkmakelaar” is belangrijk bij het behalen van deze resultaten. In bijlage 1 leest u meer over de aanpak en resultaten van de gemeente Rucphen.

2. Eigen bijdrage ingevolge Wet Inburgering en bijzondere bijstand

Naar aanleiding van de invoering van de Wet Inburgering is door gemeenten de vraag gesteld of er bijzondere bijstand kan worden verleend in de kosten van de verplichte eigen bijdrage op grond van de Wet Inburgering.

De hoogte van de eigen bijdrage bij een aanbod voor een (gecombineerde) inburgeringsvoorziening aan inburgeraars bedraagt €270 (artikel 23, tweede lid, van de Wet inburgering). Bij het vaststellen van de hoogte van de eigen bijdrage is de positie van uitkeringsgerechtigden als vertrekpunt gekozen. Het grootste deel van hen heeft een inkomen op het niveau van op of rond het sociaal minimum. Uitgangspunt is geweest dat de eigen bijdrage proportioneel moet worden geacht, juist ook voor deze groep. Uit het oogpunt van het beperken van de administratieve lasten is er voor gekozen één vaste eigen bijdrage te kiezen. De gemeente regelt in een gemeentelijke verordening de inning van de eigen bijdrage door de gemeente en de mogelijkheid van betaling in termijnen.

Uit de parlementaire behandeling van de Wet Inburgering en uit de context van die wet volgt dat deze wet als passende en toereikende voorziening is aangemerkt voor wat betreft de eigen bijdrage. Daarom hoeft in beginsel geen bijzondere bijstand te worden verleend ten behoeve van deze eigen bijdrage. Uit het doel zelf van een verplichte eigen bijdrage – namelijk het benadrukken van de eigen verantwoordelijkheid die de inburgeraar draagt – vloeit voort dat de bijzondere bijstand zich in beginsel niet leent voor deze verplichte eigen bijdrage. Een uitzondering op bovenstaande kan zich voordoen als er sprake is van een samenloop van de kosten van de eigen bijdrage met andere noodzakelijke kosten die voortvloeien uit bijzondere individuele omstandigheden. In dat geval kunnen gemeenten de eigen bijdrage betrekken bij de beoordeling van het recht op bijzondere bijstand.



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

3. Indiening voorlopige verslagen over de uitvoering

Ook na invoering van de uitgangspunten van single information en single audit (sis) blijven de voorlopige verslagen over de uitvoering op grond van de WWB, IOAW, IOAZ, Bbz2004 en WWIK gehandhaafd.

Dit jaar levert een eerste groep gemeenten het voorlopig verslag digitaal in. Die gemeenten maken gebruik van het daartoe ontwikkelde Digitaal Verantwoordingsstelsel (DVS). In het voorjaar van 2007 zal het ministerie, in samenspraak met deelnemende gemeenten en andere betrokken partijen, de werking van DVS beoordelen. De uitkomsten van deze beoordeling zijn niet alleen bepalend voor het aanbrenge, waar nodig, van functionele verbeteringen, maar ook voor de beslissing of verplichte invoering van DVS verantwoord is en zo ja, onder welke condities.

Via het gemeenteloket wordt u op de hoogte gehouden over de ontwikkelingen van DVS.

4. Gegevensuitwisseling tussen Sociale Verzekeringsbank en gemeenten

Via het Inlichtingenbureau kunnen gemeenten gegevens over AOW- en Anw-gerechtigden (Algemene nabestaandenwet) van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) raadplegen. Deze gegevenslevering is gerealiseerd vanwege informatiebehoefte bij gemeenten bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid voor re-integratie van Anw-ers. Over AOW-ers bieden de gegevens inzicht in een onvolledige AOW-uitkering (dus onder bijstandsniveau), zodat de gemeente maatregelen kan nemen om verborgen armoede onder deze doelgroep te bestrijden.

Naar aanleiding van een recent IWI-rapport ('Nabestaanden in beeld bij gemeenten') is gebleken dat er onduidelijkheden bestaan over de doelen waarvoor de via het Inlichtingenbureau beschikbare SVB-gegevens door gemeenten gebruikt mogen worden. Hierover zijn nadere afspraken gemaakt met de SVB en het Inlichtingenbureau. De doelen waarvoor gemeenten de gegevens kunnen benutten betreffen, naast re-integratie en het verstrekken van voorzieningen ter bestrijding van armoede, ook het vaststellen van de rechtmatigheid van (gemeentelijke) verstrekkingen.

Gemeenten dienen bij de verwerking van gegevens wel de afweging te maken of voldaan is aan de eisen van de Wet bescherming persoonsgegevens, zoals proportionaliteit (de inbreuk op de belangen van de betrokkene mag niet onevenredig zijn in verhouding tot het met de verwerking te dienen doel) en subsidiariteit (het doel waarvoor de gegevens worden verwerkt dient in redelijkheid niet op een andere, voor betrokkene minder nadelige wijze te kunnen worden verwezenlijkt).

Zie voor verdere informatie over de gegevens van de SVB www.inlichtingenbureau.nl.



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

5. Rapport 'Sociale werkvoorziening' Arbeidsinspectie (*zie bijlage*)

Op 7 december 2006 is het eindrapport van het project “Sociale Werkvoorziening” van de Arbeidsinspectie aan de Tweede Kamer aangeboden. Dit inspectieproject, dat is uitgevoerd in de periode januari 2006 - juni 2006, is een vervolg op eerdere inspecties (2003-2004) naar de arbeidsveiligheid in de Sociale werkvoorziening. De conclusie van het rapport luidt dat de veiligheid in de sociale werkplaatsen is verbeterd, maar nog steeds onvoldoende is. Dit ondanks de inspanningen die VNG en brancheorganisatie Cedris hebben geleverd om sw-organisaties te stimuleren de arbeidsveiligheid te verbeteren. In 2008 of 2009 zal de Arbeidsinspectie opnieuw inspecties uitvoeren, waarbij zij zich zullen richten op de bedrijven die in dit project nog onvoldoende scores. Het eindrapport is onder het kopje ‘officiële publicaties’ terug te vinden op de website van het gemeenteloket.

In bijlage 5 vindt u de inhoud van de aanbiedingsbrief van dit verslag aan de TK.

6. Onderzoeken naar effectiviteit van re-integratie-instrumenten (*zie bijlage*)

Inzicht in de effectiviteit van re-integratie-instrumenten kan helpen bij het maken van de keuze welke instrumenten in te zetten voor welke doelgroep. De gemeenten Amsterdam en Rotterdam hebben hier onderzoek naar laten doen en willen u graag laten delen in hun bevindingen. In bijlage 6a vindt u een samenvatting van het onderzoek "Van bijstand naar werk in Amsterdam" en in bijlage 6b de voornaamste conclusies van het Rotterdamse onderzoek "De juiste klant op het juiste traject".

De volledige onderzoeken kunt u aanvragen door een mail te sturen naar nkuiper@minszw.nl.



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

7. 'Kinderopvang' van SZW naar OCW

Met het aantreden van het vierde kabinet Balkenende op 22 februari 2007 is het beleidsterrein Kinderopvang overgegaan van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De nieuwe afdeling Kinderopvang valt politiek onder staatssecretaris S.A.M. Dijkema en ambtelijk onder de directie Primair Onderwijs. Verdere informatie aan gemeenten over kinderopvang zal met ingang van heden geschieden via de bij het ministerie van OCW gebruikelijke wegen.

Vanaf 5 maart 2007 is de afdeling Kinderopvang bereikbaar op het ministerie van OCW.
Postadres: directie Primair Onderwijs/ipc 2400, Postbus 16375, 2500 BJ Den Haag;
bezoekadres: Rijnstraat 50, Den Haag; telefoon OCW algemeen: 070 – 412 3456.

~~~~~

Wilt u de Verzamelbrief in het vervolg digitaal ontvangen, dan kan dat. Stuur een e-mail met uw **naam, gemeente, functie** en **e-mail** adres naar [Verzamelbrief@minszw.nl](mailto:Verzamelbrief@minszw.nl).  
Voor vragen met betrekking tot de Verzamelbrief kunt u een e-mail sturen naar [gemeenteloket@minszw.nl](mailto:gemeenteloket@minszw.nl).

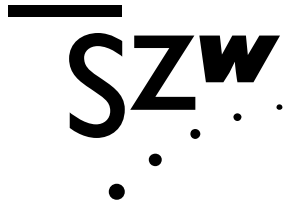
De Staatssecretaris van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

(ing. A. Aboutaleb)



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

## **Bijlagen bij Verzamelbrief maart 2007**



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

## **Bijlage 1 Goed voorbeeld ... Iedereen doet mee in de gemeente Rucphen**

De gemeente Rucphen werkt, net als veel andere gemeenten, al geruime tijd volgens het 'Work First principe'. Iedereen die zich aanmeldt bij het CWI voor een uitkering, wordt bemiddeld naar een work first plaats. Nieuw in dit project is dat ook aan alle bestaande WWB-klienten op een proactieve wijze een werkplek wordt aangeboden. Gedurende het project wordt het hele bijstandsbestand doorgelicht; iedereen komt aan de beurt en wordt uitgenodigd voor een gesprek. Van een beperkt aantal mensen met ernstige medische en/of psychische problemen wordt vastgesteld dat zij momenteel niet in staat zijn om te werken. Maar dat sluit niet uit, dat ieder klant dossier wordt geopend en dat er met iedereen een contactmoment is.

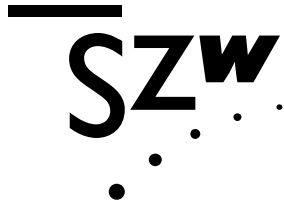
### **Regiefunctie van de gemeente**

Centraal in de nieuwe aanpak is dat de gemeente zelf de regie heeft opgepakt; waar voorheen de klienten werden overgedragen aan een re-integratiebedrijf, heeft de gemeente nu een zogenoemde 'werkmakelaar' ingehuurd. Deze werkmakelaar is gedetacheerd bij de gemeente vanuit een re-integratiebedrijf en werkt intensief samen met de case-managers. De werkmakelaar, de term zegt het al, matcht de wensen en mogelijkheden van de klienten met de wensen van de werkgevers. Het vak van 'werkmakelen' vergt specifieke kennis en ervaring, en vooral ook goede netwerken. De gedetacheerde werkmakelaar heeft uitstekende contacten met de bedrijven in en rondom Rucphen en met werkgeversorganisaties de Industriële Kring Rucphen en de Federatie Ondernemersverenigingen Rucphen (MKB-bedrijven).

Jacqueline van der Lubbe, de (extern ingehuurde) projectleider, vertelt over de ervaringen met de nieuwe aanpak. "We hebben net een tussenevaluatie van het project uitgevoerd. Daaruit bleek dat het voor de case-managers in het begin wel even wennen was. De nieuwe aanpak vergt een strakke regie vanuit de case-managers op het proces rondom de klient. Zij beoordelen nu voor een individuele klient welke mogelijkheden uit de beschikbare mix van instrumenten op het gebied van scholing en begeleiding het beste passen. Om de case-managers goed voor te bereiden op deze nieuwe rol, hebben ze een individueel coachingsprogramma gevolgd. De ervaring van de case-managers is nu over het algemeen dat de nieuwe aanpak erg prettig werkt. De lijnen met bijvoorbeeld de werkmakelaar zijn kort. En wat misschien nog wel het belangrijkste is: de case-managers hebben de klienten nu daadwerkelijk iets te bieden. Waar in het verleden vaak 'slechts' een re-integratietraject kon worden ingezet, is de boodschap nu "we hebben een baan voor je!"."

### **Welke mogelijkheden zijn er?**

Zoals gezegd geldt de nieuwe aanpak voor zowel nieuwe als bestaande klienten met een bijstandsuitkering. Deze doelgroep is zeer divers; sommige klienten kunnen direct worden bemiddeld naar een reguliere baan. Andere klienten daarentegen zitten al tientallen jaren in de bijstand; mensen dus met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt die niet altijd direct klaar zijn voor een reguliere functie. Elke klient wordt uitgenodigd voor een gesprek. De boodschap



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

in het gesprek is helder: het gaat over *werk*. De klant wordt ook gevraagd om voorafgaand aan het gesprek een CV op te stellen en mee te brengen. Direct vanaf de intake door de gemeente wordt een klant geplaatst op een zogenoemde VMP-plaats (verplicht maatschappelijke participatie). Waar mogelijk wordt deze werkplek gematcht met de wensen en mogelijkheden van de klant, maar vooral het aan de slag gaan is belangrijk. Met het opstellen van een regieplan (vergelijkbaar met een trajectplan) door de case-manager, wordt afhankelijk van de wensen en mogelijkheden van de klant bepaald op welke trede van de 'banenladder' de klant kan instromen. Hieraan voorafgaand heeft eventueel bijvoorbeeld een competentietest plaats gevonden. In eigen beheer van de gemeente wordt de klant door de werkmakelaar zo hoog mogelijk bemiddeld naar een stap op de banenladder. Deze stappen zijn achtereenvolgens: opstapbaan (VMP), leerwerktraject, gesubsidieerde baan, proefplaatsing (met behoud van uitkering) en tenslotte een reguliere baan. Indien binnen één of twee maanden geen match kan worden gemaakt, wordt de klant overgedragen aan een re-integratiebedrijf.

Ook kunnen aanvullende instrumenten worden ingezet. Bij een (gesubsidieerde) baan of proefplaatsing kan bijvoorbeeld een zogenoemde 'werkcoach' worden ingezet voor begeleiding en nazorg. Deze werkcoach is net als de werkmakelaar gedetacheerd bij de gemeente vanuit een re-integratiebedrijf. Ook aanvullende scholing is mogelijk; het ROC verzorgt veel korte maatscholingstrajecten voor het project. Tot de mogelijkheden behoren bijvoorbeeld een assertiviteitstraining, een cursus Word, een cursus Nederlands of een beroepsgerichte module zoals dierenverzorging.

### **Werkgeversaanpak**

Bij het bemiddelen naar een baan voor mensen met een bijstandsuitkering wordt vaak gedacht aan een baan in de gesubsidieerde sector. Nieuw in dit project is in het bijzonder ook de uitstroom naar reguliere banen in de commerciële sector. Maar hoe overtuig je nu werkgevers uit die sector om mee te doen met dit project? Jacqueline geeft aan dat een goede PR en voorlichting belangrijk is om werkgevers geïnteresseerd te krijgen. "We hebben alle bedrijven (met 3 man/vrouw personeel of meer) in de omgeving uitgenodigd voor een informatieavond. Daar hebben we de voordelen van meedoen in dit project gepresenteerd. Allereerst het financiële voordeel; werkgevers kunnen in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie. Maar nog belangrijker zijn ongetwijfeld de voordelen die de aanpak met de werkmakelaar biedt:

- de werkgever hoeft weinig of geen kosten en energie te steken in werving en selectie; dat doet de werkmakelaar;
- de werkmakelaar begeleidt proefplaatsingen;
- de werkmakelaar kan benodigde opleiding voor de klant regelen en financieren;
- de werkmakelaar kan benodigde begeleiding op de werkplek voor de klant verzorgen; daarvoor wordt de eerder genoemde 'werkcoach' ingezet.

In eerste instantie kwamen 15 werkgevers af op de informatieavond. Het project bleek het echter voornamelijk te moeten hebben van succesverhalen die rond gaan in de relatief kleine gemeenschap van Rucphen. In 2006 is er vanuit een vijftigtal commerciële bedrijven in de regio Rucphen contact geweest met de werkmakelaar met een concreet verzoek om te kijken of er een match kon plaatsvinden. Bij een 15-tal van deze commerciële bedrijven zijn klanten via bemiddeling van de werkmakelaar uitgestroomd naar regulier betaald werk.”

### Resultaten

In het kader van het project ‘Zorg voor Werk!’ is met de uitvoering van de werkgeversbenadering gestart in de loop van januari 2006.

#### Uitstroom in 2004, 2005 en 2006

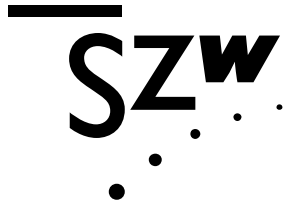
|                                                                                                                                                            | 2004 | 2005 | 2006      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-----------|
| Instroom (alleen WWB)                                                                                                                                      | 85   | 96   | 88        |
| Uitstroom (alleen WWB)                                                                                                                                     | 87   | 86   | 97        |
| Waarvan naar werk:                                                                                                                                         | 26   | 28   | <b>46</b> |
| - ESF (werkmakelaar)                                                                                                                                       |      |      | 23*       |
| - Niet-ESF                                                                                                                                                 |      |      | 23        |
| Waarvan om andere reden:                                                                                                                                   | 61   | 58   | 51        |
| Part time uitstroom (cijfer alleen bekend van klanten met ESF-traject!): klant via werkmakelaar parttime aan het werk gegaan, nog deels in uitkering.      |      |      | 4         |
| Aantal klanten geplaatst in VMP (verplicht maatschappelijke participatie, ‘opstapbaan’ - maatschappelijk nuttige werkzaamheden - met behoud van uitkering) |      |      | 89        |

\*: van de 23 klanten die via een ESF-traject naar werk zijn uitgestroomd, behoren 6 personen tot de fase-4 klanten.

Toelichting op de cijfers van 2006:

In totaal is er voor 182 klanten in 2006 een traject binnen het ESF-project opgestart, waarvan 82 klanten als fase 4 klant zijn aangemerkt.

De uitstroom uit de WWB bedroeg in 2006 97 personen. Hiervan zijn 46 mensen volledig uitgestroomd naar werk, waarvan de ene helft door directe bemiddeling van de werkmakelaar



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

en de andere helft op eigen kracht. Daarnaast zijn er nog vier mensen met behulp van de werkmakelaar deels uitgestroomd (zitten nog voor een deel in de WWB). Van de 97 uitstromers zijn 51 mensen om andere redenen uitgestroomd (niet naar werk). Verder zijn er in 2006 89 klanten met behoud van uitkering geplaatst in een of andere vorm van verplichte maatschappelijke participatie.

### **Niet willen is er niet bij**

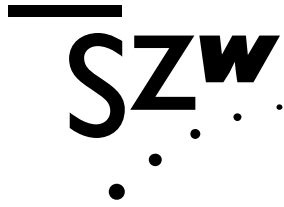
Hoe gaat de gemeente om met mensen die niet willen meedoen en een aangeboden baan of werkplaats weigeren? Of is iedereen enthousiast? Jacqueline: “Niet willen is er niet bij! Over het algemeen zijn klanten erg blij met de nieuwe proactieve aanpak van de gemeente. Dit is vaak net de kruiwagen die mensen nodig hebben om aan de slag te komen. Je ziet in het project dat mensen die jarenlang in de bijstand hebben gezeten, nu helemaal opbloeien bij het volgen van een cursus en weer meedoen in de maatschappij. Bij een beperkt aantal mensen ontmoet de gemeente weerstand. Als een klant echt niet wil, neemt de gemeente maatregelen: in dat geval wordt de uitkering gekort. Overigens ook hier profiteert het project van de kenmerken van een relatief kleine gemeente: de positieve ervaringen met het project en de werkmakelaar gaan snel rond.”

### **De bijdrage van ESF**

Wat is nu de bijdrage van het ESF aan dit succes? Jacqueline van der Lubbe: “Zonder de ESF3-subsidie was dit project niet mogelijk geweest. Rucphen is een kleine gemeente, maar wel met ambitie om te innoveren en een sterke visie op participatie van iedereen in de samenleving. De ESF-subsidie was nodig om de nieuwe aanpak te ontwikkelen en goed uit te testen. En om waar nodig tijdelijk externe capaciteit en expertise aan te trekken; een werkmakelaar en werkcoach vanuit het re-integratiebedrijf en de extern ingehuurd projectleider. Nu blijkt dat de nieuwe manier van werken vruchten afwerpt, is er naar alle waarschijnlijkheid voldoende draagvlak en ervaring om de aanpak regulier voort te zetten. Het project loopt tot december 2007; het voornemen is om na afloop van het project de werkwijze structureel te continueren.”

### **Tenslotte**

Waarom zouden andere gemeenten deze werkwijze (moeten) overnemen? Ten eerste is de aanpak financieel gezien interessant voor gemeenten; met de invoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB) zijn gemeenten zelf financieel verantwoordelijk geworden voor de bijstandsuitkeringen. Dit betekent dus dat uitstroom uit de bijstand de gemeente geld oplevert. Ten tweede is Jacqueline van mening dat deze aanpak vooral ook kansen biedt voor gemeenten om hun imago en uitstraling te verbeteren. “De gemeente kan laten zien dat zij een serieuze partner is in werk. Richting klanten, richting bedrijven. De gemeente is niet slechts een uitkeringsmachine, maar maakt werk van werk! Het sleutelwoord is participatie; iedereen doet mee en iedereen *kan* ook iets doen!” Dit sluit naadloos aan bij de landelijke trend om het belang en mogelijkheden van maatschappelijke en arbeidsmarktparticipatie van iedereen in

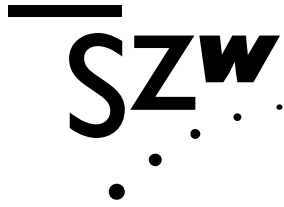


Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

Nederland te accentueren. Uit het project blijkt ook, dat de uitval van geplaatste klanten erg klein is. Dit is mede te danken aan de nazorg door de werkcoach op de werkvloer, die voor minimaal zes maanden mogelijk is vanuit het project.

**Meer informatie**

Om klanten, aankomende klanten, werkgevers, collega-gemeenten en uitvoeringsinstellingen te informeren over de nieuwe aanpak, heeft de gemeente een korte film gemaakt over het project. Voor meer informatie over het project en de DVD kunt u tevens terecht bij de heer Patrick Verheesen, hoofd van de afdeling Ondersteuning Werk en Inkomen ([p.verheesen@rucphen.nl](mailto:p.verheesen@rucphen.nl)) en mevrouw Jacqueline van der Lubbe, projectleider ([j.vanderlubbe@radaradvies.nl](mailto:j.vanderlubbe@radaradvies.nl)).



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

## **Bijlage 5      Rapport 'Sociale werkvoorziening' Arbeidsinspectie**

*Onderstaande tekst betreft de inhoud van de aanbiedingsbrief van staatssecretaris Van Hoof aan de Tweede Kamer bij het eindverslag 'Sociale werkvoorziening'.  
(AI/CB/2006/98541; 7 december 2006)*

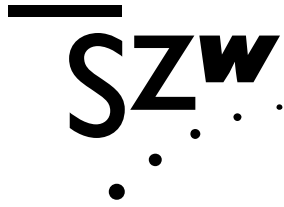
"Zoals toegezegd in mijn brief aan uw Kamer dd 20 juni 2005 (Kamerstuk 29 817, nr 19), bied ik u hierbij het eindverslag aan van het project "Sociale werkvoorziening" van de Arbeidsinspectie. De inspecties zijn in de periode van januari 2006 tot juni 2006 uitgevoerd. Tijdens de inspecties is gelet op de onderwerpen machineveiligheid en toezicht.

Doel van de inspecties was na te gaan in hoeverre de situatie in de SW-bedrijven sinds de vorige inspecties (2003/2004) is verbeterd. Deze inspecties gaven een zorgwekkend beeld: bij 45 procent van de bedrijven werd het toezicht op het werken met risicovolle machines onvoldoende georganiseerd en uitgevoerd. In reactie op deze resultaten heb ik toen besloten om in 2006 vervolgininspecties uit te voeren én deze inspecties uit te breiden. Dit betekent dat binnen het nu voorliggende inspectieproject alle 90 Sw-bedrijven zijn geïnspecteerd, én dat alle machines bij deze bedrijven zijn geïnspecteerd. In het vorige project vond per sw-bedrijf nog een selectie plaats naar twee soorten machines.

De inspectieresultaten geven aan dat het aantal overtredingen ten opzichte van de vorige inspecties is gedaald van 317 naar 260. De inspanningen van de sector hebben naar het zich laat aanzien vrucht afgeworpen, in aanmerking genomen dat aanzienlijk meer machines zijn geïnspecteerd. Zo is het aantal SW-bedrijven zonder overtreding verhoogd van 12 tot 26. Daarnaast is het toezicht sterk verbeterd en is met de veiligheid van de machines vooruitgang geboekt.

Niettemin resteert een substantieel aantal overtredingen van 260 bij 64 van de 90 geïnspecteerde sw-bedrijven. Het nalevingniveau is bij deze bedrijven nog laag, vooral op het punt van de machineveiligheid. Bij enkele bedrijven is het aantal overtredingen zelfs nog schrikbarend hoog. Een zorgelijke situatie, gelet op de kwetsbaarheid van de werknemers, de aandacht die de resultaten van de vorige inspecties hebben gekregen en het feit dat juist het werken binnen een sw-bedrijf als een beschermde omgeving geldt.

In reactie op de inspectieresultaten 2003/2004 hebben brancheorganisatie Cedris en de VNG direct aangegeven de constatering zeer ernstig te nemen en maatregelen te zullen nemen om nieuwe misstanden te voorkomen. Naast een aantal themabijeenkomsten rondom arbeidsveiligheid, is het project "Versterking Arbeidsveiligheid" dat de branchevereniging op dit moment uitvoert bij een vijftal bedrijven een positieve ontwikkeling. Dit project wordt gesubsidieerd door het ministerie en is bedoeld om initiatieven te stimuleren die het veiligheidsbewustzijn binnen sw-bedrijven vergroten.

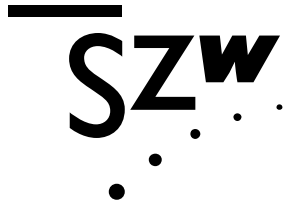


Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

Ondanks de resultaten van de vorige inspecties, de inspanningen die Cedris heeft geleverd om sw-bedrijven te stimuleren de arbeidsveiligheid te verbeteren en de aankonding van vervolgininspecties, blijft de situatie zorgelijk. De betrokken bedrijven zullen op korte termijn een inhaalslag moeten maken en de arbeidsveiligheid moet blijvend de aandacht krijgen. Tijdens een bestuurlijk overleg op 22 november jl heb ik Cedris en de VNG daarop aangesproken.

De afspraak is gemaakt om de inspectieresultaten op 7 december aanstaande toe te lichten op een bijeenkomst van sw-bedrijven rondom het thema veiligheid. Daarnaast zullen de verantwoordelijke partijen samen met AI bespreken hoe bedrijven waar veel overtredingen zijn geconstateerd, benaderd kunnen worden. Verder zal de AI in 2007 voor de sector een branchebrochure ontwikkelen waarin de belangrijkste risico's en voorschriften worden toegelicht. Tot slot zal Cedris sw-bedrijven stimuleren tot het nemen van maatregelen op het gebied van arbeidsveiligheid, door bijvoorbeeld de contacten tussen arbocoördinatoren / preventiemedewerkers van de verschillende bedrijven te bevorderen.

Gelet op de resultaten van de inspecties zal de Arbeidsinspectie in 2008 of 2009 opnieuw inspecties uitvoeren, waarbij zij zich richten op de bedrijven die in dit project slecht scoren. Te zijner tijd zal ik uw Kamer uiteraard op de hoogte stellen van de uitkomsten van deze vervolgininspecties."



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

## **Bijlage 6a “Van bijstand naar werk in Amsterdam”**

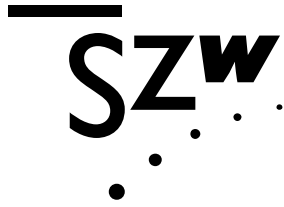
In opdracht van de Dienst Werk en Inkomen Amsterdam (DWI) heeft SEO Economisch Onderzoek eind 2005, begin 2006 onderzoek verricht naar de effectiviteit van re-integratie-instrumenten in de gemeente Amsterdam. Aanleiding was dat DWI meer inzicht in de effectiviteit van het re-integratie-instrumentarium wilde hebben. De WWB dwingt de gemeente een eenduidige regie te voeren waarbij dit instrumentarium dusdanig wordt ingezet dat de meest efficiënte weg naar regulier werk wordt bewandeld. Gevoegd bij een sterk in ontwikkeling zijnde re-integratiemarkt en de vorming van de DWI die op 1 januari 2006 van start ging, was dat reden genoeg voor het onderzoek.

Hoofddoel van het onderzoek was te bepalen in hoeverre Amsterdam effectief gebruik heeft gemaakt van re-integratietrajecten en waar mogelijkheden liggen voor verbetering. Daarbij werd gekeken naar het type traject dat voor een bepaald type klant het grootste effect heeft. Uitgegaan werd van de re-integratietrajecten die in de periode 2001 tot en met 2004 zijn ingezet voor de nieuwe klanten in die periode. Het zittende bestand is niet meegenomen in het onderzoek.

Een belangrijke uitkomst van het in juni 2006 gepubliceerde onderzoek was dat de re-integratie in Amsterdam in de onderzochte periode positieve effecten heeft gehad op de uitstroom van bijstandsgerechtigden. De inzet van een re-integratietraject een half jaar na start van de uitkering verhoogde de kans om binnen vier jaar uit te stromen van 82 naar 87% voor mensen met een sollicitatieplicht. De kans op het vinden van een baan binnen twee jaar (exclusief gesubsidieerde arbeid) door de inzet van een re-integratietraject een half jaar na de start van de uitkering werd verhoogd van 23 naar 28%. De verschillen in effectiviteit tussen doelgroepen waren klein.

Bij deze conclusies kan een aantal kanttekeningen worden gemaakt. Een vergelijking van deze prestaties met die buiten Amsterdam heeft geleerd dat zij niet significant afwijken van de landelijke cijfers. Verder heeft het onderzoek zich beperkt tot de kans en snelheid waarmee klanten na een re-integratietraject een baan vinden. Effectiviteit van een traject kan echter ook betrekking hebben op een lagere kans op terugval in de uitkering of een verhoging van het competentieniveau van de klant. Het kan immers heel goed dat klanten dankzij een traject weer actief aan de maatschappij deelnemen, de taal leren spreken, teruggaan naar school of als vrijwilliger aan de slag gaan. Niemand aan de kant is een belangrijke doelstelling van het Amsterdamse College. Deze effecten zijn in het onderzoek buiten beschouwing gelaten, omdat daarvoor onvoldoende adequate data voorhanden waren.

Het onderzoek heeft veel informatie opgeleverd over de re-integratiepraktijk in de afgelopen jaren. Daaruit heeft het College inmiddels de nodige lessen getrokken. Die zijn verwerkt in het re-integratiebeleid. Veel meer dan voorheen is de inzet van instrumenten erop gericht om voor de arbeidsmarkt duurzaam waarde toe te voegen aan de klant. De klant wordt goed in beeld



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

gebracht. Er ontstaat een steeds beter zicht op de samenstelling van het klantenbestand. De klant kan zo een re-integratietraject dat bij de klant past worden aangeboden.

DWI zal haar re-integratie-instrumenten regelmatig op effectiviteit onderzoeken. Veranderingen in vraag en aanbod eisen immers een voortdurende herijking van de ingezette instrumenten. DWI is hierover voortdurend in gesprek met haar contractpartners. In 2006 zijn er met hen verschillende conferenties geweest. Tijdens deze bijeenkomsten is besproken op welke wijze de resultaten gezamenlijk verbeterd kunnen worden en hoe de contracten daarop kunnen aansluiten. Om de knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen wordt er ook ingezet op samenwerking met het onderwijs en bedrijfsleven.

## Bijlage 6b “De juiste klant op het juiste traject”

De gemeente Rotterdam heeft in 2006 een onderzoek laten uitvoeren naar de netto-effectiviteit van het Rotterdamse re-integratiebeleid. Hieronder treft u de voornaamste conclusies van het onderzoek “de juiste klant op het juiste traject”.

### Conclusies

Tabel 1 Resultaten naar re-integratieprogramma

| Programma                   | Uitstroomkans 1 <sup>1</sup> kans naar werk (%) | Duurverkorting max. 10 jr in maanden |
|-----------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Basisre-integratie          | 16                                              | 4                                    |
| Re-integratieplus           | 24                                              | 10                                   |
| Sociale activering          | 16                                              | 4                                    |
| Werkervaringsplaatsen (WEP) | 52                                              | 31                                   |
| Geen traject                | 10                                              | n.v.t.                               |

<sup>1)</sup> Kans dat een standaardindividu (gemiddelde bijstandsccliënt die 3 jaar in de uitkering zit) uitstroomt binnen 2 jaar en 3 maanden (WEP 1 jaar en 3 maanden) na start van het re-integratietraject.

### Re-integratiebeleid werkt duurverkortend, uitstroomkans is laag

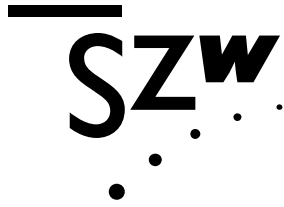
Het tussen 1 januari 2001 en 1 mei 2004 gevoerde re-integratiebeleid voor bijstandsgerechtigden heeft gemiddeld bij alle klantgroepen bijgedragen aan het verkorten van de uitkeringsduur door uitstroom naar regulier betaalde arbeid. Bij vrijwel alle afzonderlijke klantkenmerken leidt de inzet van een traject tot een kortere uitkeringsduur. Gemiddeld over alle bijstandsklanten is de uitstroomkans zonder traject in 2 jaar en 3 maanden 10%. Met een traject stijgt de kans op werk. Echter met uitzondering van de werkervaringsplaatsen, is de kans dat een re-integratietraject voor een individuele bijstandsccliënt succesvol is, nog steeds gering.

### Bijzondere aanpakken meest duurverkortend, opvallend grote duurverkorting bij WEP

Het meest duurverkortend zijn de leerwerktrajecten: de werkervaringsplaatsen en het re-integratieplusprogramma, daarna volgt het uitstroomspoor van het sociale activeringprogramma en tenslotte het basisre-integratieprogramma. Daarbij is binnen de basisre-integratie het duurverkortende effect van de trajecten gericht op bijzondere groepen beduidend groter dan bij de algemene kwartieraanpak. Het duurverkortende effect van de werkervaringsplaatsen (WEP) is - ook in vergelijking tot andere bijzondere aanpakken - opvallend groot.

### “Kansarmen” starten minder vaak traject

De re-integratietrajecten blijken een bovengemiddeld duurverkortend effect te hebben voor de klanten die een minder sterke positie op de arbeidsmarkt hebben (“kansarmen”). Het gaat dan



Ons kenmerk INTERCOM/2007/6664

om een hoge leeftijd (51-57), vrouwen, lange bijstandsduur (voor 1997 ingestroomd), een fase 4-indicering en klanten waarbij de klantmanager het scholingsniveau van de klant als belemmering voor arbeidsinschakeling ziet. Het blijkt dat juist de “kansarmen” minder vaak een aanbod krijgen.

### **Beleidsconsequenties van het onderzoek**

1. niet iedereen op traject. Voor mensen die zonder traject uit kunnen stromen zorgt re-integratie-traject voor langer verblijf in de bijstand.
2. “granieten bestand” bestaat niet. Juist voor de klanten die, op grond van objectieve kenmerken als kansloos worden betiteld, zijn (intensieve) re-integratie-trajecten effectief en leiden tot grote besparing op uitkeringslasten.
3. vraaggerichte re-integratie werk. Scholen alleen met concreet baanperspectief en nog liever: bij de werkgever.
4. meer differentiatie in aanbod van re-integratie-diensten.
5. grotere rol voor de klantmanager bij de selectie van klanten voor re-integratie en bij de regie op inhoud, doorlooptijd en resultaat van re-integratie-trajecten. Meer ruimte om zelf de klant naar werk te helpen. Gericht specialistische hulp inschakelen.