



Ria Freijzen



Jacqueline Kruunenberg

Re-integratie geheel in eigen hand

Ria Freijzen & Jacqueline Kruunenberg

De gemeente Kerkrade heeft ervoor gekozen om zelf de regie te voeren over de re-integratie van bijstandsgerechtigden. LoopbaanVisie reist af naar het meest zuidelijke stukje van Nederland om meer over hun integrale aanpak te horen. Wat maakt de aanpak uniek, wat zijn de resultaten tot nu toe en hoe wordt ingespeeld op de Participatiewet?

De Limburgse vlaai lonkt bij binnenkomst. De ontvangst is allerhartelijkst door het projectteam, acht man/vrouw sterk. Stuk voor stuk enthousiaste mensen, met hart voor de doelgroep en kennis van het vak. Zij zijn onderdeel van het re-integratieteam van de afdeling Werk, Inkomen & Zorg binnen de Sector Maatschappelijke Zorg. Naast accountmanager Leon Horbach van het Werkgeversservicepunt Parkstad Limburg spreken we professionals die zich bezighouden met workshops, (sociale) activering en bemiddeling naar regulier werk (project 'Naar Buiten'). Ook is teamleider Ed Beckers aangeschoven en geeft wethouder Huub Wiermans zijn visie op het geheel.

Ed: "Voorheen waren we verplicht om in te kopen bij re-integratiebedrijven. Doordat dit nu volledig vrij is, hebben we de mogelijkheid gekregen om de re-integratie zelf uit te voeren." Leon geeft aan dat de samenwerking met re-integratiebureaus, uitzendbureaus en roc's in het verleden niet altijd het gewenste resultaat opleverde. "We kwamen erachter dat het, wanneer je alles zelf doet, meer oplevert en minder geld kost. De aanpak hebben we zelf ontwikkeld, met een schuin oog naar het Rotterdamse model. Onze intensieve begeleiding, gedegen kennis van onze klanten en integrale samenwerking – onderling, met de politiek en betrokken werkgevers – maken het verschil. Anneke Alofs, adviseur van het project 'Naar Buiten', vat het treffend samen: "Ik zie ons als een 'mens-ontwikkelbedrijf', een huis met een stevig fundament waarin alle bouwstenen aanwezig zijn voor mensen om zich te ontwikkelen en duurzaam werk te vinden."

Meteen aan de slag

Direct nadat iemand een bijstandsuitkering heeft aangevraagd, wordt hij uitgenodigd voor deelname aan een workshop-programma van twaalf weken, negen uur per week. Jenny Sendscheid en Femke Wollgarten zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren ervan. Jenny: "Soms moet iemand even wachten omdat de groep vol is, maar de instroom kan in principe elke dag. Iedereen doorloopt het hele programma, het is een soort carrousel. In de workshops komen onderwerpen aan bod als: mensen in hun kracht zetten, solliciteren, jezelf presenteren, motiveren en loopbaanoriëntatie. Daarnaast nodigen we gastsprekers uit, bijvoorbeeld een schuldhulpverlener

van de Kredietbank of een collega van Naar Buiten om over werk en arbeidsmarkt te vertellen. Ook verwijzen we mensen door naar uitzendbureaus, waarmee we actief samenwerking zoeken. Tijdens de workshopweken brengen we ieders afstand tot de arbeidsmarkt in kaart en stomen we ze klaar voor het project Naar Buiten. Als blijkt dat dit een stap te ver is, worden ze aangemeld bij Sociale Activering of een oriëntatiewerkplek voor maximaal twee jaar."

Femke vult aan: "We hebben de opdracht om mensen zo snel mogelijk naar betaald werk te begeleiden. We besteden aandacht aan loopbaanoriëntatie met vragen als 'Wat wil ik?' en 'Wat kan ik?', en we kijken wat realistisch en haalbaar is. We proberen zoveel mogelijk maatwerk te leveren, maar kunnen het verplichtende karakter niet wegnemen. Het doel is zo snel mogelijk duurzaam uitstromen. We hebben alle ruimte en vrijheid om onze modules aan veranderende behoeften aan te passen."

Sociale Activering

Kandidaten die de stap naar betaald werk nog niet kunnen maken, komen onder andere bij Bibian Willems en Helma Kooy terecht. Zij stimuleren mensen om problematiek aan te pakken, die belemmerend is bij de zoektocht naar werk. "Wij ondersteunen kandidaten richting schuldhulpverlening of de praktijkondersteuner van de huisarts", vertelt Bibian. "Daarnaast hebben wij, om kandidaten activiteiten buitenshuis te laten ondernemen en om werknemersvaardigheden aan te leren, (sociale) activeringsplaatsen bij non-profitorganisaties. Die worden door de gemeente gesubsidieerd en door ons zorgvuldig uitgekozen, passend bij wat mensen moeten leren. Wij hebben inmiddels een groot netwerk met goede samenwerkingsrelaties."

Helma: "We bezoeken onze kandidaten regelmatig op hun werkplek, waar men ze ziet functioneren. Zo blijven we goed op de hoogte. Alles wordt teruggekoppeld en vervolgens nemen wij actie. We hebben plaatsen in de groenvoorziening, zorg, administratie en catering. Zo zijn er bijvoorbeeld mensen die als verkoopmedewerker in de ruilwinkel bij Humanitas werken, als activiteitenbegeleider in een bejaardenhuis, als conciërge op een school of als huishoudelijk medewerker op een kinderdagverblijf.

Ook hebben we werkplekken bij D'r Sjalter ("Dat Werkt"), een stichting in Kerkrade die werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunt bij de ontwikkeling van werknemersvaardigheden, een gerichte vakopleiding en een stage of leer-/werktraject. Onze kandidaten onderhouden bijvoorbeeld gebouwen en plantsoenen en houden straten en wijken schoon. Op een zeker moment bepalen we of een kandidaat klaar is om stappen te zetten richting betaald werk."

Project Naar Buiten

Voor de bemiddeling naar werk worden kandidaten onder andere door Anneke Alofs en Rianne Laumen begeleid. "Onze kandidaten stromen in vanuit de workshops of andere projecten, zoals Sociale Activering", zegt Anneke. "De bedoeling is dat wij hen ondersteunen om zo snel mogelijk uit te stromen naar een baan. Daarvoor investeren we in goede contacten met werkgevers, want daar zijn de banen. Wij kennen onze cliënten goed, zodat we ze met een gerust hart kunnen voorstellen. Ze zijn doorgaans goed gemotiveerd (door de workshops) en goed geëquipeerd (door de begeleiding en opgedane werkervaring), zodat ze aantrekkelijk zijn voor een werkgever. Ook werken we samen met een jobhunter die in Duitsland, vlak over de grens, werkgevers voor onze cliënten benadert. En we maken gebruik van vacatures via het werkgeversservicepunt. De resultaten zijn ernaar: In de gemeente Kerkrade ontvingen in 2014 bijna 2.000 mensen een bijstandsuitkering. Hiervan zijn er 310 bij ons in een traject gekomen; daarvan zijn er 220 uitgestroomd richting werk."

Rianne vult aan: "Werkgevers die mogelijkheden willen bieden komen we graag tegemoet door een kandidaat met behoud van uitkering maximaal drie maanden in te zetten, zodat hij kan laten zien wat zijn mogelijkheden zijn. Dan is het wel de bedoeling dat werkgevers de intentie uitspreken dat ze iemand bij goed functioneren aannemen en dat het niet wordt gezien als een tijdelijk goedkope kracht. Hierover maken we bij aanvang goede afspraken."

"De arbeidsmarkt in het zuiden is niet te vergelijken met die in het westen van het land", vertelt Ed. "Behalve naar vacatures moeten we hier ook op zoek naar de verborgen vacatures. Kleinschalig denken is voor ons de oplossing, wij

zijn gebaat bij kleine succesjes."

Jobcarving noemt Leon dat: "We gaan – los van de vraag of er wel of niet een vacature is – op zoek naar waar het werk zit bij een ondernemer. En dan proberen we of hij met ons mee wil denken over hoe dit werk door onze mensen uitgevoerd kan worden."

Kracht van het project

Ken je klant

Leon: "Bij ons werkgeversservicepunt, dat bemiddelt tussen mensen in een uitkeringspositie en werkgevers in de regio, merken we dat wanneer mensen uit de gemeente Kerkrade voor een vacature worden aangemeld, ze daar ook echt geschikt voor zijn." Dat is het grote voordeel volgens Alofs: "Hierdoor zullen er niet snel verborgen problemen naar boven komen, waardoor de kans van slagen groter is. Als ze binnenkomen in de workshops, dan worden ze eigenlijk niet meer losgelaten totdat ze uitstromen."

Benut elkaar

Femke: "Onze kracht zit in de samenwerking en onderlinge afstemming. Als iemand in een onderdeel van het traject niet op de juiste plek zit, dan kijken we naar het grotere geheel. Wij werken nauw samen met de verschillende disciplines waardoor we snel kunnen schakelen en naar elkaar doorverwijzen. De lijnen zijn kort, we zitten dichtbij onze collega's, maar ook bij de politiek. We maken gebruik van elkaars expertise en kwaliteiten." Anneke: "Hier zijn alle bouwstenen voorhanden om mensen echt te ondersteunen, zodat ze zo snel mogelijk toegerust zijn voor de reguliere arbeidsmarkt en duurzaam kunnen uitstromen. En mochten ze ooit weer terugvallen op een uitkering, dan hebben ze voldoende basis om zelfstandig opnieuw op zoek te gaan naar werk."

Ontzorg de werkgevers

Ed: "Wat we ook als onze kracht zien is dat we onze werkgevers kennen, zodat er vanuit vertrouwen goede afspraken worden gemaakt. We leveren kandidaten die bij hen passen. We ontzorgen hen door aanspreekpunt te zijn voor zaken die te maken hebben met de gehele dienstverlening van de gemeente." Rianne vult aan: "We kijken naar de praktijk. We gaan snel aan de slag met een kandidaat, werken nauw samen – ook met werkgevers – en hebben

goede uitstroomcijfers. Een voorbeeld: Vanuit de workshops is een kandidaat naar D'r Sjalter gegaan (sociale activering), waar hij driekwart jaar heeft gewerkt. Toen hij klaar was voor Naar Buiten, heb ik hem van Helma overgenomen. Echter, hij had geen rijbewijs en kon daardoor niet instromen in een passende baan. We hebben toen financiële middelen gezocht zodat hij zijn rijbewijs kon gaan halen. Dit hebben we gefinancierd met geld van het UWV en de gemeente. Inmiddels is hij geslaagd en heeft een contract getekend voor een passende betaalde functie."

Alle geïnterviewden worden blij van de succesverhalen en krijgen voldoening als iemand uiteindelijk in een structurele baan terechtkomt. "Als je ziet hoe mensen soms binnenkomen, ongelukkig en met hun hakken in het zand, dan ken je ze na een paar maanden bijna niet terug", zegt Ed. "We helpen mensen hun aanpak te veranderen, werken aan zelfwaardering en maken goede afspraken. We geven ze aandacht, luisteren en nemen hen serieus. Het is belangrijk dat ze het gevoel krijgen dat ze ertoe doen, dat ze in hun kracht worden gezet en dat ze weer meedraaien in de maatschappij." Leon: "Ook motiveert het als ze anderen zien uitstromen. Daardoor gaan ze geloven dat er mogelijkheden zijn."

Participatiewet

Ed: "Onlangs zijn onze aanpak en het rendement geëvalueerd en besproken in de raadscommissie. Vanwege de successen wordt het project gecontinueerd, daar zijn we blij mee. Alleen de vorm is nog niet duidelijk. Dit heeft te maken met de Participatiewet die in januari 2015 in werking is getreden. We krijgen er nieuwe doelgroepen bij, mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Onze speerpunten blijven echter overeind: ken je klant, ontzorg de werkgever, en maak gebruik van elkaars kwaliteiten. Doe het samen. Om in te spelen op deze ontwikkeling zullen onze medewerkers getraind gaan worden."

Anneke: "Voordeel is, dat wij allemaal bij verschillende organisaties hebben gewerkt en een brede ervaring met re-integratiebegeleiding meebrengen. Maar bijscholing vinden we interessant en leuk. Waar we behoefte aan hebben is jobcoaches en uitbreiding van werkgevers, ook in de profitsector. De gemeente Kerkrade zal de komende tijd meer oefenplekken moeten gaan creëren, die nauwer

aansluiten bij onze kandidaten. Daardoor komen klanten op plekken waar ze later kunnen instromen."

Rianne: "Het positieve van de wet is, dat van overheidswege wordt gezegd dat iedereen moet gaan deelnemen. Dat werkt positief voor ons werk en voor de mindset van mensen die een uitkering aanvragen of een uitkering hebben. Ook zullen werkgevers mensen met een arbeidshandicap een kans moeten gaan geven. Hiervoor wordt nu vanuit de gemeente maatschappelijk verantwoord ondernemen onder de aandacht gebracht. Daar investeren we in, met als doel om zoveel mogelijk mensen uit de uitkering te krijgen."

Wethouder Wiermans: "De maatschappelijke doelstelling is om zo weinig mogelijk burgers langs de zijlijn te laten staan, ondanks een steeds lagere bijdrage van de Rijks-overheid. We zetten erop in zoveel mogelijk mensen actief te laten participeren in onze maatschappij. Mensen die meedoen hebben het gevoel dat ze meetellen en dat is goed voor hun eigenwaarde. Daarom zetten wij maximaal in op programma's en projecten om mensen in de bijstand, WW en Wajong, stappen op de participatieladder te laten maken, met als uiteindelijk doel betaald werk. Wie dat, ondanks alle inspanningen, niet lukt, moet de kans krijgen om een zinvolle maatschappelijke functie uit te voeren."



Re-integratieteam gemeente Kerkrade

Kernpunten Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden: één wet die de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en de Wajong vervangt. Gemeenten zijn vanaf die datum verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Doel is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. De wet geeft gemeenten een aantal instrumenten in handen om te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden. De belangrijkste zijn:

- **Beschut werk**

Tegelijkertijd met de inwerkingtreding van de WSW is het creëren van beschutte werkplekken begonnen, 30.000 in totaal. Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Daarom komen ze in dienst van de gemeente zodat ze toch in een dienstbetrekking kunnen werken. De gemeente kan een dienstbetrekking ook organiseren bij een reguliere werkgever die dezelfde begeleiding en aanpassingen kan bieden.

- **Extra banen**

In het sociaal akkoord is afgesproken dat werkgevers tot 2026 in totaal 100.000 extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De overheid zorgt tot 2024 nog eens voor 25.000 extra banen. Deze baanafsprake staat los van de 30.000 beschutte werkplaatsen die in de komende jaren worden gecreëerd en los van de arbeidsplaatsen waar nu Wajongers al werken. De wet geeft de mogelijkheid om werkgevers die niet voldoende banen bieden aan mensen met een arbeids-handicap een boete op te leggen.

Geïnterviewden

- Leon Horbach: accountmanager (WSP) Werkgeversservicepunt Parkstad Limburg.
- Femke Wollgarten en Jenny Sendscheid: ontwikkelen en uitvoeren van de workshops.
- Bibian Willems en Helma Kooy: sociale activering en oriëntatiewerkplekken.
- Anneke Alofs en Rianne Laumen: adviseurs Werk van het project Naar Buiten.
- Ed Beckers: teamleider.
- Huub Wiermans: wethouder Sociale Zaken en Werkgelegenheid. ■

Ria Freijzen is eigenaar van Talentwerk (www.talentwerk.nl) en mede-eigenaar van het TeamcoachCollectief (www.teamcoachcollectief.nl). Haar corebusiness is (loopbaan)coaching, outplacement en teamontwikkeling. Daarnaast geeft ze workshops, onder andere over vitaliteit en omgaan met (werk)stress. Ze is mentor/coach bij CMI.

Jacqueline Kruunenberg is redactielid van LoopbaanVisie en eigenaar van ChangeCreators. Zij houdt zich bezig met loopbaanbegeleiding, re-integratie (outplacement, spoor 2 en UWV trajecten), training en jobcoaching. Daarnaast is ze betrokken bij verschillende projecten rondom arbeidsparticipatie voor mensen met een arbeidshandicap. www.changecreators.nl.