

**WorkFirst:  
Aanbevelingen aan gemeenten**

**Raad voor Werk en Inkomen  
Februari 2008**

## Inhoud

1. Inleiding .....	3
2. Context .....	4
3. Positieve beoordeling door deelnemers .....	5
4. WorkFirst en verbetering arbeidsmarktpositie .....	6
5. Afhaakgedrag en inkomenswaarborgfunctie WWB .....	8
6. WorkFirst als beleidsopgave.....	9
7. Werkgeversbenadering .....	11
8. After Workfirst .....	12
9. Optimale randvoorwaarden .....	12

## 1. Inleiding

In de afgelopen jaren zijn er door diverse organisaties rapporten geschreven over en onderzoeken uitgevoerd naar de uitvoering van WorkFirst (o.a. Stimulanz en Divosa). Aanvullend is in opdracht van de RWI het onderzoek 'WorkFirst en Arbeidsmarktperspectief' uitgevoerd, waarbij specifiek een antwoord is gezocht op de vraag of de inzet van WorkFirst kan leiden tot het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de werkzoekende. Door middel van casestudies bij 6 gemeenten, enkele workshops waarbij de uitkomsten van de casestudies aan andere gemeenten zijn voorgelegd en interviews met (oud)deelnemers aan Workfirst trajecten is inzicht verkregen in belangrijke randvoorwaarden voor een effectieve inzet van WorkFirst. De cases zijn geselecteerd op grond van een enquête onder 146 gemeenten. Hoewel de cases een representatief beeld geven van de diversiteit aan WorkFirst-varianten in Nederland, is echter niet gegarandeerd dat elke gemeente zich volledig in de uitvoeringspraktijk van een of meerdere van deze casesgemeenten herkent. Wel is duidelijk geworden dat het beeld uit de casestudies overeenkomt met de ervaringen van deskundigen<sup>1</sup> uit het veld.

### *Meerwaarde onderzoek*

Dit onderzoek kan worden gezien als een aanvulling op de beschikbare informatie over de verschillende uitvoeringsvarianten<sup>2</sup> van Workfirst en de door Divosa ontwikkelde benchmark<sup>3</sup>. Met de benchmark wordt aan gemeenten informatie geboden welke WorkFirst-aanpak het meest effectief zou kunnen zijn, in het licht van in- en uitstroom. Het onderzoek van Research voor Beleid beoogt de informatie over de effectiviteit van de inzet van WorkFirst te verbreden. Het doel hiervan is om aan gemeenten meer inzicht te bieden onder welke voorwaarden de WorkFirst-aanpak het meest effectief kan worden ingezet. Hierbij is ook aandacht besteed aan de meerwaarde van WorkFirst voor minder kansrijke werkzoekenden. Het succes van WorkFirst wordt in dit onderzoek niet zozeer afgemeten aan uitstroomcijfers, maar of voor de werkzoekende de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind.

### *Doel advies*

In dit advies wordt ingegaan op de hierboven genoemde onderzoeken en worden aanbevelingen gedaan aan gemeenten. Aan gemeenten worden adviezen verstrekt, waarmee zij zelf in staat worden gesteld de door hen gekozen of nog op te starten WorkFirst-aanpak zo optimaal mogelijk aan hun specifieke lokale situatie aan te passen. Dit advies kunnen gemeenten gebruiken bij het opstarten en/of uitbreiden van hun WorkFirst-aanpak.

---

<sup>1</sup> De uitkomsten uit de casestudies zijn binnen dit onderzoek via workshopbijeenkomsten aan klantmanagers uit andere gemeenten voorgelegd.

<sup>2</sup> Zie rapporten van Stimulanz: 'Work First op instrumenteel niveau', 'Work First! Van model naar praktijk', 'WorkFirst! Van poortwachtermodel naar totaalconcept'.

<sup>3</sup> Divosa Benchmark 'WorkFirst werkt', 2007.

## 2. Context

Met de invoering van de WWB zijn gemeenten financieel en inhoudelijk verantwoordelijk geworden voor de lokale bijstandspopulatie. Dit stimuleert gemeenten gerichte maatregelen te nemen die de instroom in de WWB beperken en de uitstroom versnellen. Inmiddels wordt door meer dan 80% van de gemeenten gebruik gemaakt van de WorkFirst-aanpak<sup>4</sup>.

WorkFirst is een methodiek die wordt gekenmerkt door de combinatie van verplichte werkactiviteiten (gekoppeld aan sancties) en het vergroten van kennis en vaardigheden van de deelnemers. De grondgedachte van WorkFirst is om mensen door het laten verrichten van werkactiviteiten dicht bij de arbeidsmarkt te brengen. Werk is dus niet het eindpunt van een re-integratietraject, maar een belangrijk onderdeel ervan. Deze methodiek heeft zich in Nederland op lokaal niveau vertaald in verschillende uitvoeringsvarianten en type activiteiten die worden bepaald door de lokale omstandigheden en verschillen in beleidsvisie.

Vrijwel alle gemeenten beschouwen WorkFirst als het meest effectieve instrumentarium voor nieuwe instromers en kansrijke uitkeringsgerechtigden<sup>5</sup>. Het door de gemeenten ervaren succes van WorkFirst wordt ondersteund door onderzoek van Divosa<sup>6</sup>, waaruit blijkt dat in gemeenten die een WorkFirst aanpak hanteren het aantal WWB-uitkeringen meer dan gemiddeld afneemt. Ook het kabinet trekt de conclusie dat Workfirst bijdraagt aan instroompreventie en relatief snelle uitstroom uit de WWB<sup>7</sup>.

Sinds de invoering van de WWB is slechts een deel van de cliënten die een arbeids-re-integratietraject krijgt aangeboden geconfronteerd met WorkFirst. Uit onderzoek door Regioplan<sup>8</sup> onder cliënten blijkt dat 35% van de respondenten een arbeids-re-integratietraject aangeboden heeft gekregen. In 15% van deze groep respondenten ging het om een WorkFirst-traject. Hierbij betrof het vrijwel altijd cliënten die minder dan twee jaar een uitkering ontvangen; nieuwe instroom en kansrijke werkzoekenden.

In Nederland wordt geleidelijk de tendens zichtbaar dat WorkFirst ook voor de meer kansarme werkzoekenden wordt ingezet, vooral bij gemeenten die al enkele jaren de WorkFirst-aanpak hanteren. De WorkFirst-aanpak begint daarmee te lijken op een totaalconcept, zoals dat zich in Wisconsin, de bakermat van WorkFirst, heeft ontwikkeld. De werkactiviteit is een onderdeel van een breder verplicht programma met begeleiding, training, stages en het oplossen van sociale problemen. Deze individueel bepaalde benadering tracht recht te doen aan het gegeven dat ieder mens uniek is in zijn mogelijkheden en beperkingen. Ervaringen in Wisconsin hebben ook aangetoond dat Workfirst een meerwaarde kan betekenen voor mensen die al langere tijd zijn aangewezen op een bijstandsuitkering of een grote afstand tot de arbeidsmarkt kennen.

---

<sup>4</sup> Zie o.a. WWB-monitor 2006 van Divosa

<sup>5</sup> Ministerie van SZW: Werkt de WWB, december 2007.

<sup>6</sup> Divosa Benchmark 'WorkFirst werkt', maart 2007.

<sup>7</sup> Kabinetsstandpunt evaluatie WWB

<sup>8</sup> Regioplan, 'Wet werk en bijstand: cliënten aan het woord', september 2007.

### 3. Positieve beoordeling door deelnemers

In tegenstelling tot veel beelden die rondom WorkFirst bestaan, blijkt dat de meeste deelnemers het WorkFirst-traject positief beoordelen<sup>9</sup>. De negatieve prikkel die aan WorkFirst is gekoppeld bij onvoldoende medewerking, blijkt dus geen overheersende (negatieve) rol te spelen in de beoordeling van de meeste deelnemers.

Tabel 1 <sup>10</sup> Ik ga/ging altijd met plezier naar het werk toe

	Aantal	%
Ja, altijd	28	37%
Ja, meestal wel	32	43%
Nee, meestal niet	5	7%
Nee, nooit	10	13%
Totaal	75	100%

Tabel 2 Ik vind/vond de werkzaamheden die ik moest verrichten leuk

	Aantal	%
Helemaal eens	2	3%
Eens	39	52%
Oneens	19	25%
Helemaal oneens	12	16%
Weet niet/geen mening	3	4%
Totaal	75	100%

Uit tabel 1 blijkt dat 80% van de ondervraagde deelnemers meestal of altijd met plezier naar het project gaat. 7% ervaart meestal geen plezier en voor 13% is van plezier in het geheel geen sprake.

Uit tabel 2 blijkt voorts dat 55% van de deelnemers de verplichte werkzaamheden als leuk betitelt. 41% geeft aan de werkzaamheden niet leuk te vinden. Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat de waardering van WorkFirst niet volledig wordt bepaald door de inhoud van de verplichte werkzaamheden. WorkFirst houdt voor de deelnemers meer in. Dat blijkt uit tabel 3.

---

<sup>9</sup> Dit advies richt zich met name op WorkFirst als methodiek. In de praktijk blijkt dat gemeenten hieraan verschillend uitvoering geven. Hoewel het soms voorkomt dat er (forse) kritiek is op sommige activiteiten die binnen deze methodiek worden aangeboden, blijkt dat deelnemers aan WorkFirst-trajecten in de overgrote meerderheid van de gevallen tevreden zijn met de aanpak.

<sup>10</sup> De enquête is gehouden onder 75 (oud)deelnemers aan WorkFirst-projecten uit 5 van de 6 casesgemeenten.

Tabel 3 Door mijn deelname aan het project:

	Mee eens	Mee oneens	Weet niet
Weet ik beter wat voor werk ik wil doen	35%	58%	8%
Heb ik meer zelfvertrouwen gekregen	60%	39%	1%
Heb ik dingen geleerd die helpen bij het vinden van werk	56%	41%	3%
Ben ik beter geworden in solliciteren	56%	43%	1%
Ben ik meer gaan solliciteren	41%	56%	3%
Heb ik meer zin om te gaan werken	69%	28%	3%
Heb ik meer kans op een betaalde baan	41%	47%	12%

Door deelname aan het project wordt bij de meerderheid van de deelnemers de motivatie vergroot en vaardigheden ontwikkeld die nodig zijn om werk te vinden. 69% geeft aan dat door de deelname aan het project de zin om te gaan werken is toegenomen. Ongeveer 60% van de deelnemers laat weten dat door WorkFirst meer zelfvertrouwen is ontstaan en dingen zijn geleerd die helpen bij het vinden van werk. De motivatie van deelnemers om aan het werk te komen wordt daarmee positief beïnvloed. Deze cijfers komen ook overeen met de uitkomsten uit de Divosa benchmark, waarin wordt geconcludeerd dat WorkFirst de inzetbaarheid van mensen verhoogt als aanbodversterkende activiteiten een substantieel deel uitmaken van het WorkFirst pakket<sup>11</sup>.

#### 4. WorkFirst en verbetering arbeidsmarktpositie

##### *Combinatie werk en training is succesvol*

De meerwaarde van WorkFirst is gelegen in de combinatie van verplichte werkactiviteiten en aanbodversterking. Door de verplichte werkactiviteiten kan de bijstandsgerechtigde het gedrag worden aangeleerd dat nodig is om bij een reguliere werkgever te kunnen functioneren. De aanbodondersteuning moet erop gericht zijn de inzetbaarheid van de deelnemer te vergroten. Behalve het bieden van vakinhoudelijke kennis of bijbrengen van werknemersvaardigheden, hoort daarbij ook het aanleren van vaardigheden om vacatures te zoeken en om te solliciteren.

Door WorkFirst meer te laten zijn dan het aanbieden van werkactiviteiten kunnen deelnemers in positieve zin worden geprikkeld. Uit het onderzoek van Research voor Beleid blijkt dat dit een belangrijke voorwaarde is om bij de deelnemers een mentaliteitsverandering tot stand te brengen. Het is daarbij belangrijk dat gemeenten met WorkFirst voor een positieve insteek kiezen, gericht op het vergroten van of het verkrijgen van inzicht in de eigen mogelijkheden van de deelnemer. Dit vergroot het zelfvertrouwen en de motivatie om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen.

##### **Aanbeveling 1**

De RWI beveelt de gemeenten aan om zich te richten op het vergroten van de inzetbaarheid van de deelnemers door in het kader van de WorkFirst-aanpak te kiezen voor de combinatie van verplichte werkactiviteiten en gerichte aanbodondersteuning.

<sup>11</sup> Divosa Benchmark 'WorkFirst werkt', maart 2007, pag. 92

### *WorkFirst ook nuttig voor het zittend bestand*

Het succes van WorkFirst wordt niet slechts bepaald door het aantal mensen dat door de inzet van het WorkFirst-instrumenten snel uitstroomt of niet instroomt. Er is ook sprake van succes als door het WorkFirst project een deel van de belemmeringen worden weggenomen die de route naar de arbeidsmarkt blokkeren.

WorkFirst kan naast een effectieve aanpak voor de nieuwe instroom of de kansrijke bijstandsgerechtigden, ook een meerwaarde betekenen voor het zogenoemde zittende bestand<sup>12</sup>. Voor 'kansrijke' bijstandsgerechtigden kan bijvoorbeeld meer nadruk worden gelegd op snelle uitstroom, terwijl het zittend bestand gebaat is bij een sterk accent op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie. In het onderzoek blijkt dat ook met het zittende bestand goede ervaringen zijn opgedaan<sup>13</sup>.

### **Aanbeveling 2**

De RWI adviseert de gemeenten om de inzet van WorkFirst niet alleen voor de nieuwe instroom, maar voor de totale bijstandspopulatie mogelijk te maken. Bij de beslissing welk re-integratieinstrument voor een langdurig bijstandsgerechtigde moet worden ingezet kan op deze wijze ook de WorkFirst-aanpak in de afweging betrokken worden.

### *Maatwerk*

De inhoud van een WorkFirst-aanpak moet zoveel mogelijk zijn toegesneden op het individu. Dat is ook een belangrijke voorwaarde om WorkFirst niet alleen voor 'kansrijke' bijstandsgerechtigden, maar ook voor het zittend bestand in te zetten. Voor bijvoorbeeld werkzoekenden met alleen een motivatieprobleem moet een ander aanbod beschikbaar zijn, dan voor de werkzoekende die te maken heeft met een multi-problematiek. Het zal in deze laatste gevallen overigens niet altijd mogelijk zijn om direct werkactiviteiten op te leggen. Soms zal het beter zijn om pas werkactiviteiten aan te bieden, nadat aan de persoon gekoppelde problemen zijn opgelost.

Door maatwerk te bieden voelen de deelnemers zich serieus genomen in hun belemmeringen om de arbeidsmarkt te bereiken. Uit de casestudies en de deelnemersenquête komt naar voren dat deelnemers die zich serieus genomen voelen, actiever meewerken aan het traject richting de arbeidsmarkt. Dit is ook af te lezen in tabel 3, waaruit blijkt dat voor bijna 70% van de ondervraagde deelnemers de zin om te gaan werken door WorkFirst is toegenomen.

---

<sup>12</sup> Uiteraard zijn er ook andere instrumenten denkbaar die voor deze doelgroep passend kunnen zijn. Zie bijvoorbeeld het RWI-advies 'Omdat iedereen nodig is' (april 2005), waarin een voorstel is gedaan om participatiebanen mogelijk te maken.

<sup>13</sup> Uit de Omnibusenquête (een in 2007 door Research voor Beleid uitgevoerde enquête onder 146 gemeenten) blijkt dat 24% van de geënquêteerde gemeenten de WorkFirstmethodiek inzet voor het zittende bestand. 66% gaf aan dat WorkFirst wordt ingezet voor nieuwe instroom.

### **Aanbeveling 3**

De RWI adviseert de gemeenten een gedifferentieerde WorkFirst-aanpak te hanteren, waarbij de invulling zoveel mogelijk wordt toegesneden op de individuele bijstandsgerechtigde. In alle gevallen moet het uitgangspunt zijn dat het aanbod aan de deelnemers in het kader van WorkFirst bijdraagt aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de deelnemers. Maatwerk is nodig.

#### *Communicatie van rechten en plichten*

De WorkFirst-aanpak vraagt niet alleen om duidelijke en eenvoudige ‘spelregels’ tussen de uitvoerder en de deelnemer, maar ook om een strikte handhaving hiervan. De bedoeling hiervan is dat de bijstandsgerechtigde die al langere tijd buiten het arbeidsproces staat, het gedrag wordt aangeleerd dat nodig is om als werknemer bij een werkgever te kunnen functioneren. De communicatie over de rechten en plichten dient transparant te zijn en voor eenduidige uitleg vatbaar. WorkFirst-deelnemers moeten bijvoorbeeld weten wat ze moeten doen bij ziekte, hoe de verzuimbegeleiding is geregeld, wat te doen bij te laat komen en wat de overige gedragsregels zijn tijdens werktijd.

### **Aanbeveling 4**

De RWI adviseert de gemeenten er zorg voor te dragen dat er eenvoudige en heldere afspraken worden gemaakt over de rechten en plichten van deelnemers aan een WorkFirst traject. Te overwegen is om elke deelnemer aan WorkFirst een reglement te geven waarin tweezijdig de rechten en plichten eenduidig staan opgetekend.

## **5. Afhaakgedrag en inkomenswaarborgfunctie WWB**

De verplichte werkactiviteiten waarmee bijstandsaanvragers worden geconfronteerd blijken in sommige gevallen reden te zijn af te zien van een verzoek om bijstand of om de bijstandsaanvraag niet door te zetten. Volgens Divosa wordt 17% van de uitkeringsaanvragen ingetrokken als direct een tegenprestatie in het kader van WorkFirst wordt verlangd.<sup>14</sup> Afhaakgedrag moet worden onderscheiden van afwijzing van de bijstandsaanvraag door gemeenten. Een afwijzing betekent dat op basis van de persoonlijke situatie van de bijstandsaanvrager geen recht bestaat op een uitkering. Bij afhaken kiest de bijstandsaanvrager, vanwege de verplichtingen die aan het verkrijgen van een uitkering zijn gekoppeld, er zelf voor om af te zien van het (mogelijke) recht op een uitkering.

#### *Redenen van afhaken*

De beschikbare onderzoeksgegevens bieden slechts beperkt inzicht in de redenen om de bijstandsaanvraag niet door te zetten. Dit komt doordat in een klein aantal gemeenten onderzoek is verricht naar het afhaakgedrag van bijstandsaanvragers. Volgens een analyse van SZW<sup>15</sup>, dat is gebaseerd op 10 gemeentelijke onderzoeken ligt het percentage van de zgn. afhakers tussen de 10 en 20%. In circa 40% van deze gevallen wordt het zoeken of vinden van werk, of de toekenning van een voorliggende

<sup>14</sup> Divosa, ‘WWB-monitor 2006; meer perspectief voor mensen’, mei 2006.

<sup>15</sup> SZW, meta-analyse ‘Afhakers aan de poort’, oktober 2007.

voorziening als afhaakredenen opgegeven. Blijkbaar worden deze personen door de WorkFirst-aanpak geprikkeld om op zoek te gaan naar andere mogelijkheden om in het inkomen te voorzien. In welke mate het niet doorzetten van de bijstandsaanvraag door andere redenen wordt bepaald is onvoldoende duidelijk<sup>16</sup>

#### *Inkomenswaarborgfunctie en WorkFirst*

Het hoofddoel van de WWB is Werk boven inkomen. Dit vertaalt zich in drie subdoelen<sup>17</sup>: instroombeperking bijstand, behoud van de inkomenswaarborg voor burgers en zo snel mogelijke uitstroom door activering en re-integratie. Met de inzet van WorkFirst wordt vooral invulling gegeven aan de instroombeperking en activeringsfunctie. Als vanwege een WorkFirst-aanbod de bijstandsaanvraag niet wordt doorgezet of de uitkering wordt beëindigd moeten gemeenten zich echter afvragen of de inkomenswaarborgfunctie van de WWB niet in gevaar komt. Een belangrijke vraag die de gemeenten zich dienen te stellen is: zijn de betreffende personen die wellicht vanwege Workfirst afzien van een WWB-uitkering wel in staat zelfstandig in het levensonderhoud te voorzien?<sup>18</sup> Uit de analyse van SZW is gebleken dat 60 tot 80% van de afhakers inkomsten heeft uit werk, studie of een andere uitkering. Over de inkomenspositie van de overige afhakers is geen adequate informatie beschikbaar<sup>19</sup>.

#### **Aanbeveling 5**

De RWI adviseert de individuele gemeenten om te achterhalen waarom mensen hun bijstandsaanvraag niet doorzetten. Daarbij dient te worden nagegaan op welke wijze de betreffende personen in hun levensonderhoud voorzien. Daarmee kunnen gemeenten voor zichzelf in kaart brengen of de inzet van WorkFirst niet ten koste gaat van de inkomenswaarborgfunctie van de WWB.

## **6. WorkFirst als beleidsopgave**

Het succes van de inzet van een instrument als WorkFirst lijkt grotendeels afhankelijk te zijn van de gehanteerde werkprocessen binnen de gemeentelijke organisatie. Uit het onderzoek blijkt dat o.a. korte lijnen, snelheid van handelen, het bieden van maatwerk en transparante werkprocessen belangrijke succesfactoren zijn van WorkFirst. Een effectieve WorkFirst-aanpak vraagt erom dat deze aspecten binnen de eigen cultuur en werkprocessen zijn ingebed. Dit betekent dat de gemeentelijke uitvoeringspraktijk van WorkFirst moet worden gedragen door een beleid dat gekenmerkt wordt door

---

<sup>16</sup> In het onderzoek door Regioplan worden als overige redenen genoemd: de overtuiging dat de aanvraag geen kans maakt, ongemotiveerdheid vanwege het negatieve imago van WorkFirst en verhuizing uit de gemeente.

<sup>17</sup> Zie: Kabinetsstandpunt evaluatie WWB

<sup>18</sup> De gemeente Den Haag heeft een onderzoek gedaan naar de inkomenspositie van mensen van wie de uitkeringsaanvraag is afgewezen, of die zelf de aanvraag hebben ingetrokken. 16% heeft de aanvraag ingetrokken. Van de totale groep afgewezen en ingetrokken aanvragen blijkt dat 48% alsnog werk heeft gevonden, 30% alsnog een uitkering heeft gekregen en van 15% niet duidelijk is waarvan zij leven.

<sup>19</sup> In 2008 gaat IWI onderzoeken hoe o.a. bijstandsgerechtigden met positieve en negatieve prikkels worden gestimuleerd het gewenste re-integratiegedrag te vertonen. Daarbij wordt ook aandacht geschonken aan de eventuele ongewenste effecten daarvan voor de inkomenszekerheid van burgers.

integraliteit en doelgerichtheid. Daarmee is WorkFirst niet slechts een uitvoeringsvraagstuk, maar eerst en vooral een beleidsopgave.

#### *Duidelijke beleidskeuzes*

Door veel gemeenten wordt aangegeven dat de invulling van de WorkFirst-aanpak afhankelijk is van de lokale context. Dit uit zich o.a. in verschillen in uitvoerder (SW-bedrijf of RIB), doelgroepen (nieuwe instroom en/of zittend bestand) werkomgeving voor de deelnemers (regulier of gesimuleerd) en verloningsmodel (loon of werken met behoud van uitkering). Vaak blijft echter onduidelijk welke beleidsmatige overwegingen en concrete doelstellingen ten grondslag liggen aan de gekozen WorkFirst-aanpak. Ook bestaat er niet altijd inzicht in de criteria die worden gehanteerd bij de bepaling of een bijstandsgerechtigde een WorkFirst-aanbod krijgt. Voor een meer beleidsmatige inbedding van WorkFirst binnen het gemeentelijk beleidskader is het nodig dat gemeenten expliciete keuzes maken omtrent de invulling van de WorkFirst-aanpak. Op deze wijze kan worden gerealiseerd dat de verschillende afdelingen binnen de gemeentelijke organisatie vanuit dezelfde visie handelen en op dezelfde gemeentelijke doelen sturen. Dit biedt de gemeente ook de mogelijkheid om het succes of de effectiviteit van de gekozen WorkFirst-aanpak af te meten aan de beleidsdoelen en waar nodig periodiek het beleid bij te sturen, of de uitvoeringspraktijk aan te passen.

#### **Aanbeveling 6**

De RWI adviseert de gemeenten om de uitvoering van WorkFirst ook beleidsmatig te verankeren. Dat houdt in dat door de gemeenten de doelstelling(en) en beleidsmatige keuzes met betrekking tot WorkFirst in het gemeentelijke beleidskader of in de re-integratieverordening expliciet worden benoemd en onderbouwd.

#### *Organisatorische vertaling*

Het realiseren van een integrale beleidsuitvoering en een doelgerichte benadering binnen de WorkFirst-aanpak moet door de gemeentelijke werkprocessen worden ondersteund. Deze werkprocessen moeten niet alleen maatwerk, maar ook snelheid en continuïteit van handelen mogelijk maken. Een intensieve benadering van de werkzoekende is voor zowel de nieuwe instroom, als ook voor het zittende bestand van belang.

Bijstandsaanvragers die met WorkFirst worden geconfronteerd moeten vrijwel direct werkactiviteiten worden aangeboden en kunnen rekenen op de noodzakelijke aanbodondersteuning. De deelnemers aan het WorkFirst-traject moeten ervan uit kunnen gaan dat de gemeente waarmaakt wat wordt toegezegd. Dit vraagt binnen de gemeentelijke organisatie om een goede afstemming tussen de verschillende afdelingen die een (directe en/of indirecte) betrokkenheid hebben bij de uitvoering van WorkFirst. Dit betekent dat door de verschillende afdelingen niet procesgericht, maar resultaatgericht gedacht en gehandeld moet worden. De afdeling die verantwoordelijk is voor de inkoop van trajecten moet bijvoorbeeld de inkoop afstemmen op de behoefte van de cliënt, die door de verantwoordelijke casemanager in kaart is gebracht. Dit vraagt ook om consequente en duidelijke communicatie tussen de verschillende afdelingen.

### **Aanbeveling 7**

De RWI adviseert gemeenten om de gemeentelijke werkprocessen zo in te richten dat een effectieve WorkFirst uitvoering mogelijk is. Tevens adviseert de RWI om gemeenten die nog geen WorkFirst-aanpak kennen, daarmee pas te starten als de gemeentelijke organisatie daarop is ingericht.

#### *Centrale regie en afstemming*

Omdat de diversiteit van de doelgroep waarvoor WorkFirst wordt ingezet maatwerk vereist, betekent dit dat een WorkFirst traject idealiter pas moet worden gestart als hierop daadwerkelijk regie kan worden gevoerd. Deze regie zal in sommige gevallen de grenzen van de gemeentelijke organisatie moeten overstijgen.

Met name voor personen die kampen met een zogenoemde multi-problematiek is zorgvuldige afstemming met relevante partijen buiten de gemeente nodig. Voor hen is vaak een integraal hulptraject gewenst. Waar nodig dient gericht te worden gewerkt aan het helpen oplossen van aan de persoon gerelateerde problemen die werkaanvaarding in de weg staan. Dit laatste kan heel breed zijn. Het kan gaan om het bieden van psychosociale hulp, schuldhulpverlening of het voorzien in de behoefte van kinderopvang.

Om dit traject te laten slagen zijn bij de start en gedurende het WorkFirst-traject duidelijke afspraken nodig over de medewerking van deze externe partijen. Dit vraagt om een centrale regie door de gemeente. De regierol voor de individuele cliënt kan het beste in handen worden gelegd van de casemanager, die via korte lijnen waar nodig externe partijen moet kunnen inschakelen. Door de persoonlijke contacten is de casemanager het beste in staat te bepalen wat in individueel maatwerk moet inhouden. Omdat de Workfirst-aanpak vraagt om een intensieve benadering en begeleiding van de deelnemer is het verstandig om de caseload van een casemanager te laten afhangen van de ‘zwaarte van de doelgroep’.

### **Aanbeveling 8**

De RWI adviseert om de regierol voor de individuele cliënt in handen te leggen van de casemanager, die waar nodig via korte lijnen deze externe partijen rechtstreeks moet kunnen inschakelen.

## **7. Werkgeversbenadering**

Het doel van het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van bijstandsgerechtigden is dat deze personen uiteindelijk duurzaam bij een werkgever worden geplaatst. Daarvoor is nodig dat een werknemer kan voldoen aan de eisen van de werkgever. Werkgevers beslissen uiteindelijk of iemand de kans krijgt zich op een reguliere arbeidsplek te bewijzen. Daarom is het belangrijk dat deze werkgevers door de gemeenten actief bij de re-integratie van de bijstandsgerechtigde worden betrokken. Dit wordt vergemakkelijkt als de gemeente kiest voor een uitvoerder die beschikt over een breed werkgeversnetwerk.

Een (potentiële) werknemer dient niet alleen te beschikken over de benodigde vakinhoudelijke kennis. Eerst en vooral moeten de werknemers beschikken over arbeidsritme en de noodzakelijke werknemersvaardigheden. Het gaat hierbij onder

andere om het vermogen om samen te werken, op tijd te komen, opdrachten uit te voeren en het voldoen aan bepaalde representatie-eisen. Dit zijn essentiële voorwaarden om een re-integratieproces te laten slagen. Het bijbrengen van vakinhoudelijke kennis is vanuit re-integratieoogpunt vrijwel nutteloos als niet tegelijkertijd wordt geïnvesteerd in het bijbrengen van arbeidsritme en basale werknemersvaardigheden.

#### **Aanbeveling 9**

De RWI adviseert gemeenten om te kiezen voor uitvoerders die beschikken over een goed werkgeversnetwerk. Daarnaast adviseert de RWI de gemeenten om met werkgevers af te spreken dat, als de uitvoerders van WorkFirst zorgen voor het bijbrengen van de basale werknemersvaardigheden de werkgevers zich ervoor inzetten om, bij voorkeur via een dienstverband, aan de betreffende personen vakinhoudelijke kennis bij te brengen.

### **8. After Workfirst**

Het is belangrijk dat aan een deelnemer, die een intensief WorkFirst-traject heeft doorlopen en nog niet bij een werkgever terecht kan, vervolgvacatures worden geboden. Gezorgd moet worden dat de winst van een WorkFirst-traject op zijn minst kan worden vastgehouden. Dit betekent dat op het moment dat een WorkFirst traject wordt gestart, voor de gemeente duidelijk moet zijn welke vervolgvacatures beschikbaar zijn, indien nadat het WorkFirst-traject is afgelopen, uitstroom naar regulier werk nog niet mogelijk is gebleken. Hierbij kan worden gedacht aan een aanbod voor een re-integratietraject, een opleiding of in de toekomst een participatiebaan. Voor personen die competent worden geacht om een plek te bemachtigen bij een reguliere werkgever kan eventueel een proefplaatsing of een korte werkstage worden overwogen. Voor mensen die zijn uitgestroomd naar een reguliere baan moet de mogelijkheid voor nazorg bestaan. Bijvoorbeeld door aan de deelnemer en eventueel ook de werkgever een jobcoach te koppelen.

#### **Aanbeveling 10**

De RWI adviseert gemeenten om bij het opstellen van WorkFirst-plannen aandacht te schenken aan mogelijke vervolgvacatures na afloop van een WorkFirst traject. Een WorkFirst-traject moet niet op zichzelf staan, maar vraagt om continuïteit. Dit betekent dat voor personen die nog niet zijn uitgestroomd naar regulier werk, een re-integratietraject, een gerichte opleiding of in de toekomst een participatiebaan beschikbaar moet zijn. Aan mensen die zijn uitgestroomd naar regulier werk, dient de gemeente nazorg te bieden, bijvoorbeeld door de inzet van jobcoaches, zodat de kans dat de uitstroom uit de uitkering duurzaam is wordt vergroot.

### **9. Optimale randvoorwaarden**

Uit bovenstaande wordt duidelijk dat een WorkFirst-aanpak meer is dan het aanbieden van werkactiviteiten. Het is belangrijk dat de WorkFirst-methodiek past binnen de gemeentelijke werkprocessen en maatwerk kan bieden aan de individuele deelnemer. Dit betekent dat naast werkactiviteiten ook gerichte aanbodondersteuning geboden moet worden. Van gemeenten mag voorts worden verwacht dat er zodanige randvoorwaarden worden geboden dat ook bijstandsgerechtigden met jonge kinderen in staat worden

gesteld aan het WorkFirst-traject deel te nemen. Deelnemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt voor wie een extern hulptraject nodig is moeten erop kunnen rekenen dat er een goede afstemming is van de gemeente met deze externe partijen. De RWI constateert dat de WorkFirst-methodiek een positief effect kan hebben op het activeren en re-integreren van bijstandsgerechtigden. De WorkFirst-methodiek is echter geen automatische succesformule. De uitvoering van Workfirst vraagt om een zorgvuldige inzet van instrumenten. Daarbij is het de uitdaging voor elke gemeente om de keuzes die gemaakt worden voor de specifieke activiteiten optimaal af te stemmen op de eigen lokale situatie en de specifieke doelgroep.

**Aanbeveling 11**

De RWI adviseert gemeenten die nog geen invulling geven aan de WorkFirst-methodiek dit opnieuw of alsnog te overwegen. Indien gemeenten hiertoe besluiten is het van belang dat eerst de in dit advies geformuleerde aanbevelingen worden geïmplementeerd en dat bij de uitvoering zorg wordt gedragen voor de inzet van de juiste instrumenten en/of activiteiten.