

Geachte aanwezigen,

Hartelijk dank dat u mij heeft uitgenodigd om hier vandaag op deze bijeenkomst te spreken.

In tijden van economische crisis en massa-ontslagen is de benaming van dit project 'Werk loont!' best gedurfd. Een groot aantal mensen zal dit jaar gedwongen worden hun werk te laten vallen en zullen gedurende een korte of langere periode van een uitkering moeten rondkomen die soms fors lager zal liggen dan hun eerder verdiende loon. Ze worden er op een harde manier mee geconfronteerd dat werk in financiële zin inderdaad loont.

Werk is echter meer dan geld verdienen. Het is ook een belangrijk zingevingsinstrument. Het geeft mensen het gevoel dat ze een meerwaarde zijn voor de samenleving, het biedt uitdagingen om zichzelf te ontplooiën, het zorgt ervoor dat mensen aan sociale verbanden deelnemen enz.. Maar is dat alles reden om uitkeringsgerechtigden verplicht aan het werk te zetten, ongeacht de inhoud van dat werk?

Met Werk Loont! wordt door de gemeente Utrecht de WorkFirstmethodiek gehanteerd. Een methode die in de afgelopen jaren niet altijd onverdeeld positief is belicht. WorkFirst wordt nogal eens geassocieerd met het opleggen van dwang aan uitkeringsgerechtigden. In de media en ook door uitkeringsgerechtigden is meermalen een beeld neergezet dat de WorkFirst-aanpak mensen dwingt om werk te verrichten waarin ze verder niets te kiezen hebben. Het werk is simpel en eentonig en biedt geen enkele uitdaging. Als het werk wordt geweigerd wordt een sanctie opgelegd en kan men zomaar de uitkering verliezen.

Ook de folder van Werk Loont in Utrecht spreekt deze dreigende taal:

Deelname aan Werk loont! is verplicht.

Niet werken betekent dat u geen inkomen ontvangt en ook geen uitkering

De gemeente Utrecht staat niet alleen. Deze 'werkplicht' wordt opgelegd door meer dan 80% van de gemeenten. Kan dat eigenlijk wel in een beschaafd land als Nederland? Gaan gemeenten niet hun boekje te buiten met deze aanpak?

De discussie hierover heeft vorig jaar geleid tot een proces, aangespannen door een Arnhemmer die werd gekort op zijn uitkering omdat hij het aangeboden werk, namelijk schoffelen, weigerde. Uit de media begreep ik dat de gemeente Arnhem vond dat iemand die lang werkloos is geen eisen mag stellen aan het werk. Weigeren mag, maar dan vindt er wel een korting op de uitkering plaats. Dit lijkt overigens erg veel op de tekst in de folder van de gemeente Utrecht.

Inmiddels heeft de rechter vonnis gewezen en de Arnhemmer gedeeltelijk in het gelijk gesteld. In het vonnis heeft de rechter duidelijk gemaakt dat een gemeente niet ongemotiveerd alle werkzoekenden mag verplichten aan een WorkFirsttraject deel te nemen. De gemeente moet duidelijk kunnen maken dat de opgelegde activiteiten in zo'n traject noodzakelijk zijn om te kunnen re-integreren op de arbeidsmarkt. Ook binnen WorkFirst moet maatwerk centraal staan.

Sinds de invoering van de WWB in 2004, heeft WorkFirst in gemeenteland een grote vlucht genomen. Gemeenten ervaren sinds 2004 een sterkere financiële prikkel om het aantal bijstandsuitkeringen te beperken. Een daling van het bijstandsvolume spekt immers de gemeentekas of voorkomt tekorten.

Vanuit dat oogpunt is het niet zo gek dat gemeenten WorkFirst hebben ingezet om daarmee de instroom in de bijstand te beperken en kansrijke bijstandsgerechtigden zo snel mogelijk weer uit de uitkering te laten stromen.

Op basis van in- en uitstroomcijfers lijkt het gevoerde beleid door gemeenten ook zeer succesvol te zijn. Uiteraard heeft de economische ontwikkeling daaraan positief bijgedragen, maar ook de WorkFirst-aanpak lijkt een rol te hebben gespeeld. Uit een benchmark van Divosa uit 2007 blijkt dat in gemeenten die een WorkFirst aanpak hanteren, het aantal WWB-uitkeringen meer dan gemiddeld is afgenomen. Ik ben benieuwd of de Work First-problematiek ook succesvol kan zijn in een veranderende economische situatie. Volgens het CPB zal in 2010 het aantal bijstandsgerechtigden stijgen tot 315.000.

In 2007 is door 66% van de betreffende gemeenten WorkFirst vooral ingezet voor mensen met een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt en voor nieuwe instroom. Is WorkFirst daarmee enkel een instrument om de instroom te beperken en quick winst te realiseren of kan het meer zijn? Een vraag die ik ook graag de vertegenwoordigers van gemeenten wil voorleggen:

Vanuit welk perspectief is binnen uw gemeente gekozen voor de inzet van WorkFirst? Is dat vanuit het hierboven geschetste perspectief van schadelastbeperking, of vanuit het emancipatiedenken om mensen verder te brengen in hun ontplooiingsmogelijkheden?

Bij het eerste perspectief wordt het succes enkel en alleen bepaald door de afname van het aantal uitkeringen.

Het tweede perspectief is breder: het gaat hier om het ontwikkelen en stimuleren van mensen. Mensen een stapje dichterbij de arbeidsmarkt brengen. Mensen het gevoel geven dat ze wel degelijk waardevol zijn voor de samenleving door in hen te investeren.

Bij dit tweede perspectief past dat ook minder kansrijke bijstandsgerechtigden met de WorkFirst-methodiek worden geconfronteerd. De werkactiviteit is dan een onderdeel van een breder verplicht programma met begeleiding, training, stages en het oplossen van sociale problemen.

De RWI heeft vorig jaar onderzoek gedaan naar het effect en de succesfactoren van Work First.

De centrale vraag in het onderzoek was of door WorkFirst de arbeidsmarktpositie van deelnemers verbetert.

Uit het onderzoek bleek dat deelnemers uit de onderzochte gemeenten verrassend positief stonden tegenover WorkFirst

Verreweg het merendeel van de deelnemers, 80 %, ging met plezier naar het werk, ondanks het feit dat ruim de helft van hen de werkzaamheden als niet leuk betitelden.

Ook zag de meerderheid van de deelnemers voor zichzelf een duidelijke meerwaarde van het WorkFirst-traject: 60 % van de deelnemers heeft meer zelfvertrouwen gekregen en bijna 70% van de deelnemers had meer zin om te gaan werken. Meer dan de helft van de deelnemers vond het project leerzaam voor het vinden van een baan, en 40% van hen denkt ook daadwerkelijk meer kans te maken op een betaald werk.

Vervolgens heeft de Raad voor Werk en Inkomen concrete aanbevelingen gedaan wat de deelnemers aan een WorkFirst-traject moet worden geboden, teneinde de effectiviteit te vergroten

In de eerste plaats zijn dat Werkactiviteiten. De dragende gedachte is immers om mensen door het laten verrichten van werkactiviteiten dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Werk is niet het eindpunt, maar een belangrijk onderdeel van een re-integratietraject.

Daarnaast is een *gericht* trainingsaanbod nodig, want WorkFirst moet geen bezigheidstherapie zijn, maar behoort als doel te hebben de uitkeringsgerechtigde sterker te maken. Er moet inzicht bestaan welke aanbodversterking hij of zij nodig heeft. Als het zelfvertrouwen een deuk heeft opgelopen, de presentatie te wensen overlaat of basale werknemersvaardigheden ontbreken dan moet daaraan gericht gewerkt worden. Maatwerk dus!

Tevens moeten adequate, praktische randvoorwaarden worden geboden zodat er zo weinig mogelijk drempels overblijven om via WorkFirst de route naar de arbeidsmarkt op te gaan. Denk hierbij aan bijvoorbeeld kinderopvang.. Maar er kunnen ook de persoonlijke factoren zijn die een traject richting arbeidsmarkt belemmeren, zoals schuldproblematiek of een verslaving. Als deze problemen niet worden aangepakt, zal een re-integratietraject uiteindelijk weinig zinvol zijn.

Een adequate WorkFirst methodiek vraagt ook om organisatorische randvoorwaarden. Als verplichtende afspraken worden gemaakt met de werkzoekende, moet je als organisatie ook zelf in staat zijn de afspraken na te komen. De gehanteerde werkprocessen binnen de gemeente, zoals snelheid en continuïteit van handelen, het bieden van maatwerk en transparante werkprocessen blijken belangrijke succesfactoren te zijn.

De gemeentelijke werkprocessen moeten ondersteunend zijn aan de WorkFirst-aanpak. Dat betekent dat er resultaatgericht moet worden gehandeld. Om dit te bereiken zal binnen de gemeentelijke organisatie door alle betrokken afdelingen vanuit dezelfde visie en op dezelfde doelen moeten worden gestuurd.

Dit kan alleen als WorkFirst een expliciete beleidskeuze is. In Utrecht lijkt dit het geval te zijn.

De bedoeling van re-integratie is dat werkzoekenden uiteindelijk bij een reguliere werkgever terechtkomen. Daarom lijkt het mij belangrijk dat deze werkgevers op de een of andere manier ook worden betrokken bij de re-integratie-inspanningen worden betrokken. Daarbij kan het helpen, zo heeft de RWI ook geadviseerd, als de gemeente kiest voor een uitvoerder die over een breed werkgeversnetwerk beschikt.

De eisen die werkgevers stellen aan potentiële medewerkers zijn vaak niet zozeer vakinhoudelijk. Werkgevers willen personen die beschikken over arbeidsritme, die op tijd kunnen komen, en in staat zijn om met collega's samen te werken en opdrachten kunnen uitvoeren. Het vak leren ze wel op de werkvloer.

Met het samenwerkingsverband dat de gemeente Utrecht binnen het project Werk loont is aangegaan met onder andere Randstad en De Werkgids lijkt een strategisch verstandige keuze te zijn gemaakt. Dit zijn ongetwijfeld organisaties met een groot werkgeversnetwerk. Ik hoop dat dit in de praktijk ook zijn vruchten opbrengt.

Als ik kijk naar de gekozen invulling in Utrecht, dan constateer ik dat een deelnemer maximaal een half jaar aan het project Werk Loont kan deelnemen. Het is mij onduidelijk wat er met de deelnemer

gebeurt als na een halfjaar geen ander werk is gevonden. Kan deze persoon zich wellicht opnieuw bij de gemeente melden voor het project Werk Loont? Ik wil hiermee zeggen: Work First is oké, mits uitgevoerd binnen de juiste voorwaarden, maar er moet ook nagedacht zijn over het aanbod dat de gemeente kan doen after workfirst.

Tot slot, er zijn mensen, en ik heb meerdere van hen gesproken, die zeer negatief zijn over WorkFirst. Ik kan er niet over oordelen of individuele personen hierover terecht klagen. Wel vind ik dat WorkFirst als methodiek voor u als gemeente in principe meer moet inhouden dan bijstandsaanvragers in een grote fabriek verplicht aan het werk zetten. Alle activiteiten behoren bij te dragen aan een perspectievolle uitstroom richting arbeidsmarkt.

Ik juich het toe als WorkFirst, binnen de juiste randvoorwaarden, voor een breed bijstandsbestand wordt ingezet. Elk mens heeft immers zijn talenten en mogelijkheden. De WorkFirstmethodiek biedt deze mensen de mogelijkheid in een beschermde omgeving te laten zien wat ze kunnen en welke belemmeringen er voor hen bestaan om de reguliere arbeidsmarkt te bereiken.

Door met deelnemers een traject te gaan, gericht op het wegnemen van deze belemmeringen en op het ontwikkelen van vaardigheden kunnen ook zij stapje voor stapje dichterbij die arbeidsmarkt komen. Dat betekent niet dat WorkFirst een uitstroomgarantie biedt, maar het biedt wel een ontwikkelgarantie voor de deelnemers.