

Monitoring en evaluatie seizoenarbeid 2005

Onderzoek uitgevoerd door TNO Kwaliteit van Leven
in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen

Jan Besseling
Ellen Cox-Woudstra
Marieke Verheijden

Raad voor Werk en Inkomen
29 juni 2006

Samenvatting

TNO heeft in opdracht van de RWI onderzoek gedaan naar initiatieven om uitkeringsgerechtigden in te zetten in agrarische seizoenarbeid. Het onderzoek van TNO is opgezet aan de hand van vijf onderzoeksvragen:

1. Leveren de verschillende modellen/initiatieven een bijdrage aan de personeelsvoorziening in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw?
2. Welke modellen zijn effectief voor de integratie van werkzoekenden?
3. Welke modellen zijn doelmatig voor de integratie van werkzoekenden?
4. In hoeverre zijn de modellen overdraagbaar naar andere regio's en sectoren?
5. Lenen de experimenten met detachering zich voor aanbesteding? En zo ja, onder welke condities kan een verantwoorde uitbesteding plaatsvinden?

De verschillende personeelsvoorzieningsinitiatieven zijn afkomstig van:

- De RWI die een detachingsconstructie voor de gemeentelijke doelgroep in 4 regionale pilotprojecten heeft geïntimeerd.
- Het UWV die voor de doelgroep van WW-ers een pilot heeft opgezet met reïntegratiebedrijven in drie regio's waarbij inschakeling in agrarische seizoenarbeid als opstap naar duurzame plaatsing wordt geïntroduceerd en in de regio Den Haag samen met CWI een pilot met Turkse uitleenbedrijven.
- Diverse gemeenten die op lokaal niveau initiatieven ontplooiën soms in samenwerking met het CWI, soms als een eigenstandig initiatief.
- Het CWI waarvan de inzet voor het overgrote deel loopt via het bestaande samenwerkingsverband project Seizoenarbeid van CWI en LTO Nederland. Dit project is enkele jaren geleden opgestart om de personeelsvoorziening voor seizoenarbeid in de tuinbouwsector te verbeteren en tegelijkertijd illegale tewerkstelling te verminderen.

In de bijlage zijn de initiatieven uitgebreid beschreven inclusief de ervaringen van de betrokken actoren. In het eindrapport zijn de onderzoeksbevindingen in hoofdlijnen beschreven en geanalyseerd, wordt de beleidsmatige context aangegeven en worden de resultaten samengevat en bediscussieerd.

De belangrijkste conclusie is dat de beschreven initiatieven een beperkte bijdrage hebben geleverd aan het vervullen van vacatures in de agrarische seizoenarbeid met uitkeringsgerechtigden. Daarnaast heeft een beperkt aantal uitkeringsgerechtigden tijdelijke werkervaring opgedaan die geleid heeft tot of bruikbaar kan zijn bij het verkrijgen van duurzame arbeid in de agrarische sector.

In de evaluatie wordt door diverse actoren benadrukt dat de opbrengsten van de initiatieven niet beperkt zijn tot de gerealiseerde plaatsingen in seizoenarbeid. Onder andere is als opbrengst genoemd dat bij diverse gemeenten en bij het UWV meer initiatieven tot stand zijn gekomen voor inschakeling van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid als geaccepteerde en/of passende arbeid.

De meeste projecten kennen een grote uitval van cliënten tussen eerste aanmelding en uiteindelijke plaatsing. De RWI-detachingsconstructie heeft als doelgroep cliënten die (vrijwel) direct of op korte termijn inzetbaar zijn. In de praktijk blijkt deze groep niet groot.

Ogenschijnlijk overeenkomstige initiatieven zoals de vier RWI-pilots blijken tot grote verschillen in uitkomsten te leiden, wat illustreert dat het resultaat sterk afhankelijk is van de regionale context en uitvoering. Dat neemt echter niet weg dat ook in de regio

Haaglanden waar het initiatief met de RWI-detacheringsconstructie het hoogste aantal plaatsingen realiseerde, het uiteindelijke aantal plaatsingen en gerealiseerde schakelingen van agrarische seizoenarbeid beperkt is.

De grote omvang van de bijvangst in sommige gemeentelijke projecten vormt voor de gemeenten een positief neveneffect. Het risico is aanwezig dat een grote bijvangst niet bijdraagt aan het belang van de werkgever: de invulling van vacatures.

De vraag naar de doelmatigheid van de projecten laat zich niet eenduidig beantwoorden. Daartoe ontbreken uniforme en onderling vergelijkbare gegevens, waaronder de kosten en baten van de initiatieven om deze initiatieven onderling te kunnen vergelijken. Voor zover die informatie wel beschikbaar is, is het de vraag of alle kosten toegekend moeten worden naar het einddoel van het realiseren van een plaatsing van een uitkeringsgerechtigde in agrarische seizoenarbeid of dat de kosten ook gezien mogen worden als investering in een pilot en een te ontwikkelen werkwijze.

Het oogmerk van de pilots was om ervaring op te doen en lering te trekken uit de experimentele opzet. Zo zijn in het vervolgproject op de RWI-pilot met de detacheringsconstructie door de gemeente Den Haag aanpassingen op de oorspronkelijke vorm doorgevoerd. De aanpak wijzigt op grond van ervaringen en omdat de uitgangspunten bij de start van de experimenten niet altijd zijn ingelost. Maar ook in het vervolgproject van de gemeente Den Haag is het uitgangspunt om de WWB-cliënt gedurende langere periode vrij te waren van de risico's van werkloosheid en uit te gaan van de dienstverlening van een intermediair met toegevoegde waarde voor zowel de cliënt als de werkgevers.

In de discussie worden de contouren voor een generiek instrument geschetst dat perspectief biedt voor werkgevers, uitkeringsgerechtigden en uitkeringsorganisaties tot arbeidsparticipatie in tijdelijke (agrarische seizoen)arbeid.

De projecten die gecontinueerd worden en die zich uitsluitend richten op agrarische seizoenarbeid, te weten het CWI/LTO-project Seizoenarbeid, het UWV/CWI-project met de reïntegratiebedrijven en het (voorgenomen) project van de gemeente Almere, hebben alle drie als basis de vacatures die gemeld worden in het CWI/LTO-project PSA. Met het openstellen van de grenzen in 2007 vervalt de noodzaak voor een werkgever om zijn vacature te melden bij het CWI evenals de sanctiemogelijkheid richting werkgever om hem te stimuleren een uitkeringsgerechtigde aan te nemen. Daarmee valt een belangrijk element weg in de projecten. Met de ervaringen van het afgelopen jaar zullen praktische routes naar arbeid bewandeld moeten worden om uitkeringsgerechtigden te plaatsen in agrarisch seizoenarbeid.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1 Inleiding	7
1.1 Achtergrond	7
1.2 RWI voorstel Van het land	7
1.3 Vervolg op RWI-voorstel Van het land	8
1.4 Doelstelling en afbakening onderzoek.....	9
1.5 Vraagstelling onderzoek	9
1.6 Tussenrapportages	11
1.7 Aard en opbouw van de eindrapportage	11
2 Tewerkstellingsvergunningen en het CWI/LTO-project Seizoenarbeid	13
2.1 Tewerkstellingsvergunningen	13
2.2 Uitbreiding EU-landen.....	14
2.3 Project Seizoenarbeid van het CWI en LTO Nederland	14
3 Een schets van de projectinitiatieven 2005	19
3.1 Kader.....	19
3.2 Korte typering van de beschreven modellen.....	20
3.2.1 RWI-detacheringspilots	20
3.2.2 UWV/CWI-pilot met reïntegratiebedrijven	22
3.2.3 Project UWV/CWI Haaglanden, Turkse uitleenbedrijven.....	24
3.2.4 Gemeentelijk project Almere	24
3.2.5 Gemeentelijk project Westland.....	24
3.2.6 Gemeentelijk project Roosendaal	25
3.2.7 Gemeentelijk IPW-project Welkas in Dordrecht	25
3.3 Enkele ordeningslijnen	25
3.4 Resultaten: kengetallen van de projectinitiatieven.....	27
4 Beleidsmatige context en initiatieven 2005	31
4.1 Inleiding	31
4.2 Wet werk en bijstand, gemeenten	31
4.3 WW, UWV	32
4.4 Flankerend SV-beleid gericht op seizoenswerk.....	33
4.4.1 Dagloongarantie.....	33
4.4.2 Verlaagde wekeneis	34
4.4.3 Premievrijstelling marginale arbeid.....	34
4.4.4 Gelegenheidswerkregeling.....	35
4.4.5 Invoering premiegroepen vanaf 2006	35
4.5 Flankerend beleid gericht op terugdringen illegale arbeid.....	35
5 Samenvatting, discussie en conclusie	37
5.1 Achtergrond en aanleiding.....	37
5.2 De onderzoeksresultaten	38
5.3 Eindconclusies uit het onderzoek.....	46
5.4 Toekomstperspectief	47
6 Geraadpleegde stukken	51
A Project Seizoenarbeid van het CWI en LTO Nederland	53

B	RWI – Detacheringsconstructies voor uitkeringsgerechtigden	65
C	UWV-projecten	85
D	Gemeentelijke initiatieven.....	97
E	Discussiestellingen t.b.v. 10 november	113
F	Samenvatting Plan van Aanpak d.d. 15 maart 2005.....	117

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Het Kabinet heeft op 20 augustus 2004 de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) verzocht voorstellen te doen om meer uitkeringsgerechtigden in te kunnen zetten bij de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw.

Seizoenarbeid wordt door de SER gedefinieerd als ‘arbeid die naar zijn aard op klimatologische gronden seizoensgebonden is en daardoor slechts gedurende een of meer jaarlijkse terugkerende perioden beschikbaar is’ (SER Rapport Aanpassing toetredingsvoorwaarden WW, SER 04-01-2004). Seizoenarbeid in de agrarische sector betreft vooral oogstwerkzaamheden en de verdere verwerking. Het betreft volgens de definitie in de Algemene Voorwaarden van het gezamenlijke CWI/LTO project kortdurende eenvoudige werkzaamheden waarbij de te verrichten handelingen snel te leren zijn.

De Arbeidsmarktmonitor tuinbouw 2004 geeft aan dat voor de bedrijfsvoering zowel tijdelijke krachten als inleenarbeid een steeds grotere rol zijn gaan spelen in de waarnemingsperiode 1998-2003.¹ Naar schatting is de omvang van de seizoenarbeid in de agrarische sector anno 2004 –2005 110.000 personen². Van oudsher vervullen gezins- en familieleden, huisvrouwen, scholieren en studenten en anderen (bijvoorbeeld gepensioneerden) ongeveer 80% van deze tijdelijke arbeidsplaatsen (Evaluaties project Seizoenarbeid 2002 en 2003). De overblijvende vacatures worden door andere arbeidskrachten vervuld. Dit betreft voor een belangrijk deel werknemers uit de Midden- en Oost-Europese landen en landen van buiten de EU. Om deze arbeidskrachten in te mogen zetten is een tewerkstellingsvergunning (TWV) vereist.

Achtergrond bij het verzoek om voorstellen aan de RWI is dat ondanks de hoge werkloosheid, vooral onder laagopgeleiden, een aanzienlijk deel van de seizoenswerkzaamheden in de land- en tuinbouw wordt verricht door werknemers uit de Midden- en Oost-Europese EU-landen en uit landen van buiten de EU.

In dit rapport wordt verslag gedaan van een aantal initiatieven om uitkeringsgerechtigden in te schakelen in agrarische seizoenarbeid³.

1.2 RWI voorstel Van het land

In haar voorstel ‘Van het Land’ van 16 december 2004 constateert de Raad enerzijds dat het probleem van de personeelsvoorziening in de land- en tuinbouw sector- (een tekort aan arbeidskrachten voor met name oogstwerkzaamheden) met de stroomlijning van de procedure voor de aanvraag van een tewerkstellingsvergunning via het CWI/LTO-project Seizoenarbeid- naar de mening van werkgevers in de sector is ondervangen. Anderzijds constateert de Raad dat er een maatschappelijk probleem resteert van een geringe inzet van werkzoekenden bij deze werkzaamheden. In haar advies analyseert de RWI het probleem van de personeelsvoorziening in agrarische sei-

¹ Vossen en Jansen, 2005.

² CWI/LTO Concept Evaluatie project seizoenarbeid 2005, begin december 2005.

³ Begin 2006 is een tussenrapportage uitgebracht (Besseling e.a., 2006).

zoenarbeid en de gangbare verklaringen voor de geringe inzet van uitkeringsgerechtigden. Tevens doet de Raad enkele voorstellen om het bestand van werkzoekenden wel productief te kunnen inzetten voor seizoenarbeid.

Zo stelt de RWI voor om de regeling Premievrijstelling bij Marginale Arbeid, die specifiek bedoeld is als stimulans voor de inzet van uitkeringsgerechtigden in tijdelijke arbeid maar weinig gebruikt wordt, te evalueren en zo mogelijk aan te passen. Ook stelt de Raad voor dat in 2005 voor seizoenarbeid in de land- en tuinbouw een aangepaste, met name verkorte, procedure zal gelden voor het aanvragen van tewerkstellingsvergunningen.

Daarnaast concludeert de RWI dat gemeenten met de invoering van de WWB meer mogelijkheden hebben gekregen om werkzoekenden aan werk te helpen, maar dat het beleid van gemeenten met betrekking tot de vraagzijde nog onvoldoende ontwikkeld is. De Raad dringt aan op verder onderzoek naar de huidige beschikbaarheid van bijstandsgerechtigden die geschikt geacht mogen worden om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden. Tevens pleit de Raad ervoor dat er naast voldoende prikkels (incentives) voor de gemeenten er ook voldoende prikkels voor uitkeringsgerechtigden moeten zijn op basis van het uitgangspunt dat arbeid moet lonen. De RWI adviseert daarom experimenten met gemeenten op te zetten met onder andere de mogelijkheid voor een eigen premie- en vrijstellingsbeleid voor gemeenten die deelnemen aan de pilots. De kern van het voorstel van de RWI is dat door detachingsconstructies waarmee periodes van seizoenarbeid geschakeld kunnen worden en de arbeidsrelatie een meer duurzaam karakter krijgt, er voor de gemeenten en uitkeringsgerechtigden een interessante uitstroombmogelijkheid uit de WWB ontstaat.

Aangezien dergelijke detachingsconstructie voor de populatie werkzoekenden met een WW-uitkering van het UWV minder aantrekkelijk is, omdat deze werklozen veelal een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben, stelt de RWI tevens voor dat het UWV een experiment start vanuit de vrije ruimte. Voorgesteld wordt om voor UWV-cliënten die relatief lang werkloos zijn in een experiment reïntegratiebedrijven financieel te motiveren om uitkeringsgerechtigden te bemiddelen naar kortdurende arbeid.

1.3 Vervolg op RWI-voorstel Van het land

Nadat de RWI haar advies had uitgebracht, kondigde de staatssecretaris tijdens het mondelinge vragenuur op 25 januari 2005 aan op korte termijn met de belangrijkste spelers uit het veld om tafel te gaan zitten en dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid overleg zal voeren met de RWI over pilotprojecten met een detachingsconstructie.

Op donderdag 10 februari 2005 is de regering door de kamer verzocht om voor 15 maart te komen met een integrale visie en bijbehorende maatregelen om de inschakeling van WW- en WWB-gerechtigden te verbeteren en daarover de kamer te informeren.

Op dinsdag 22 februari heeft een brede bijeenkomst plaatsgevonden met onder meer CWI, RWI, LTO Nederland, CNV Bedrijvenbond, VNG, UWV en gemeenten. Doel van deze bijeenkomst was om met alle betrokken partijen te zoeken naar mogelijkheden om meer uitkeringsgerechtigden aan de slag te krijgen in seizoenarbeid.

De notitie 'Uitkeringsgerechtigden in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw' van staatssecretaris van Hoof, d.d. 15 maart, is een reactie op de voorstellen van de RWI, de toezegging van 25 januari en de genoemde motie. Tevens zijn in de notitie de resultaten verwerkt van de bijeenkomst van dinsdag 22 februari en wordt een stand van zaken gegeven van het overleg met de RWI over de pilotprojecten. In de betreffende notitie worden verschillende voorstellen gedaan om meer binnenlands aanbod aan de slag

te krijgen in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw. Bovendien wordt voorgesteld de verschillende personeelsvoorzieningsinitiatieven voor de seizoenarbeid 2005 te monitoren en te evalueren.

Het ministerie van SZW heeft een IPW-aanvraag van de RWI gehonoreerd om pilotprojecten met detacheringconstructies op te zetten en deze samen met de overige personeelsvoorzieningsinitiatieven voor de seizoenarbeid 2005 te monitoren en te evalueren. De opdracht om de effecten van nieuwe personeelsvoorzieningsinitiatieven te monitoren en evalueren is door RWI verstrekt aan TNO.

1.4 Doelstelling en afbakening onderzoek

Het onderzoek door TNO heeft de volgende doeleinden:

- Beschrijving van de verschillende personeelsvoorzieningsmodellen voor seizoenarbeid in de land- en tuinbouw.
- Beschrijving van de sterke en zwakke punten van deze modellen.
- Een analyse van de verdeling van kosten en opbrengsten en de financiële risico's voor alle betrokkenen (agrarische ondernemers, tussenwerkgevers, werknemers, CWI, UWV en gemeenten) in de genoemde modellen.
- Beschrijving van de resultaten van de nieuw ontwikkelde personeelsvoorzieningsconstructies.

De verschillende personeelsvoorzieningsinitiatieven zijn afkomstig van:

- De RWI die een detachingsconstructie voor de gemeentelijke doelgroep in 4 regionale pilotprojecten heeft geëntameerd.
- Het UWV die voor de doelgroep van WW-ers een pilot heeft opgezet met reïntegratiebedrijven in drie regio's en in de regio Den Haag samen met CWI een pilot met Turkse uitleenbedrijven.
- Diverse gemeenten die op lokaal niveau initiatieven ontplooiën in samenwerking met het CWI⁴.
- Het CWI dat beoogt meer uitkeringsgerechtigden aan de slag te krijgen in de land- en tuinbouw. De inzet van CWI loopt voor het overgrote deel via het bestaande samenwerkingsverband project Seizoenarbeid van CWI en LTO Nederland. Dit project is enkele jaren geleden opgestart om de personeelsvoorziening voor seizoenarbeid in de tuinbouwsector te verbeteren en tegelijkertijd illegale tewerkstelling te verminderen.

1.5 Vraagstelling onderzoek

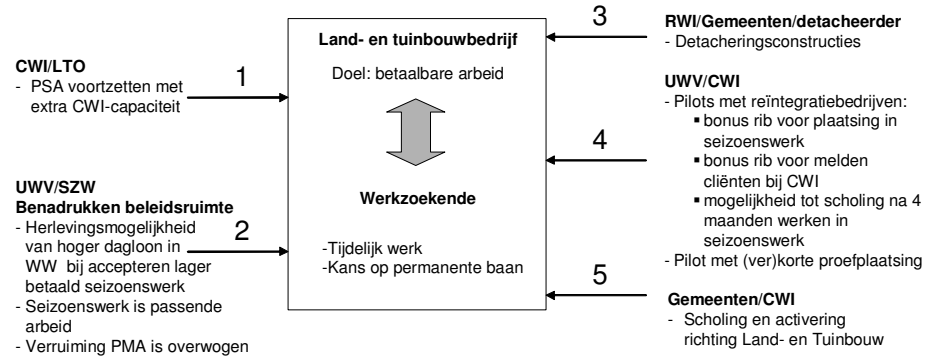
De onderzoeksvragen luiden als volgt:

1. Leveren de verschillende modellen een bijdrage aan de personeelsvoorziening in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw?
2. Welke modellen zijn effectief voor de integratie van werkzoekenden?
3. Welke modellen zijn doelmatig voor de integratie van werkzoekenden?
4. In hoeverre zijn de modellen overdraagbaar naar andere regio's en sectoren?
5. Lenen de experimenten met detachering zich voor aanbesteding? En zo ja, onder welke condities kan een verantwoorde uitbesteding plaatsvinden?

In figuur 1.1 plaatsen we de verschillende initiatieven in hun onderlinge context. De initiatieven in de linkerkolom (1 en 2) betreffen met name flankerend en/of structureel

⁴ De initiatieven werden gevonden via het 'netwerk'. Een systematische en complete inventarisatie van alle gemeentelijke initiatieven was geen doel van het onderzoek.

beleid en de initiatieven in de rechterkolom (3 tot en met 5) betreffen specifieke uitvoeringsprojecten.



Figuur 1.1 Overzicht van initiatieven/modellen in 2005 om de instroom van werkzoekenden in seizoenarbeid te vergroten

De initiatieven zijn op te vatten als ketens van dienstverlening waarin verschillende actoren (met verschillende belangen) opereren. Te onderscheiden zijn de potentiële aanbesteder (gemeenten, UWV en CWI), de vragende partij (werkgever), de individuele werkzoekende en de bemiddelaar/detacheerder. In de verschillende modellen wordt deze keten anders ingericht, waarbij de vraag is in hoeverre een andere indeling van middelen leidt tot een hogere effectiviteit en efficiency en wellicht ook tot een hogere acceptatiegraad bij werkgevers. De slaagkans van een model wordt groter naarmate het model voor meer actoren een meerwaarde heeft. Voor alle initiatieven in dit overzicht worden naast de informatie over de invulling en voortgang van de projecten, de succes- en faalfactoren en kosten en baten voor elke actor in kaart gebracht.

Uitgangspunt bij het onderzoek was om op basis van verzamelde gegevens voor elk model op uniforme wijze de effectiviteit en doelmatigheid te berekenen aan de hand van enkele maten. Voor zinvol gebruik zouden deze maten vanuit verschillend perspectief berekend worden. Zo is voor de gemeente of UWV de succeskans voor plaatsing relevant voor alle kandidaten, terwijl voor het reïntegratiebedrijf, detacheringsbedrijf of CWI de kans alleen relevant is voor degenen die geschikt geacht zijn. Ook voor de doelmatigheid geldt dat die zowel per schakel relevant is als voor de gehele keten. Als voorbereiding voor de informatieverzameling is een gegevenstabel opgesteld met de hiervoor benodigde basisgegevens om bij de betrokken actoren te verzamelen⁵. Bij de voorbereidingen werd echter ook duidelijk dat systematische verzameling van alle benodigde gegevens bij alle actoren voor elk model en elke variant daarvan bij alle betrokken schakels te hoog gegrepen is. Deels is de informatie niet aanwezig of onvolledige eenduidig, en in veel projecten zijn de aantallen te gering om zinvolle en valide berekeningen uit te voeren⁶. In de bijlagen is in de projectbeschrijvingen gestreefd naar een zo volledig mogelijk overzicht van de cijfermatige resultaten en waar mogelijk zijn de resultaten in een analytisch perspectief geplaatst. De onderlinge vergelijkbaarheid is echter minder groot dan werd beoogd.

De beschrijvingen zijn ook gebaseerd op een tental die per project aan de orde zijn gekomen zoals de gemaakte afspraken, of het project paste binnen bestaande beleids-

⁵ Gegevenstabel "dataverzameling voor cijfermatige vergelijking effectiviteit en doelmatigheid verschillende personeelsvoorzieningsinitiatieven" (bijlage 2, Besseling e.a. 2006).

⁶ Hierdoor is met name de vraag welke kosten toe te rekenen aan het project en aan een plaatsing niet verder uitgewerkt (Besseling e.a. 2006).

ruimte of dat er sprake is van nieuw beleid of nieuwe beleidsruimte, de succes- en faal-factoren van het project, de rol van de verschillende actoren en de ervaringen van werkgevers en werkzoekenden⁷.

1.6 Tussenrapportages

In de onderzoeksopzet zijn vijf onderzoeksvragen onderscheiden. De beantwoording van deze vragen is gefaseerd opgepakt. Gestart is met een systematische analyse en beschrijving van de projecten en pilots, waarna het onderzoek zich richtte op de onderzoeksvragen twee en drie, namelijk of de modellen doelmatig en effectief zijn voor de integratie van werkzoekenden. In het onderzoeksproces zijn twee tussentijdse rapportagemomenten geweest. Ten behoeve van de bijeenkomst op het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 10 november 2005 heeft TNO een notitie opgesteld met een beschrijving van de diverse modellen (onderzoeksvraag 1) en met de uitwerking van een aantal bevindingen en indrukken rond vier stellingen als input voor de discussie op 10 november (Besseling, Cox-Woudstra en Verheijden, oktober 2005). Na bespreking in de Raad, is de notitie door de RWI ingebracht als bouwsteen voor de bijeenkomst op 10 november. De uitwerking van de thema's voor de discussie is opgenomen als bijlage⁸.

Een tweede tussenrapportage is begin 2006 opgesteld en aangeboden aan de Raad (Besseling, Cox-Woudstra en Verheijden, januari 2006). Deze tussenrapportage is uitgebracht op een moment dat de projecten en informatieverzameling nog niet volledig waren afgerond. Naast een beschrijving geeft de tussenrapportage zicht op de te verwachten effectiviteit en doelmatigheid. Aangezien het een tussenstand betreft zijn de bevindingen in deze tussenrapportage zeer terughoudend bediscussieerd en geproblematiseerd. De RWI heeft het rapport aangeboden aan staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op 9 maart 2006 is het besproken met de Vaste Tweede Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

1.7 Aard en opbouw van de eindrapportage

In de tussenrapportage zijn de projecten en pilots reeds uitgebreid beschreven. Ten behoeve van de eindevaluatie zijn deze beschrijvingen weliswaar geactualiseerd maar ze konden op veel punten vrijwel ongewijzigd blijven. Daarom zijn de beschrijvingen opgenomen als bijlage bij dit rapport. De hoofdtekst van dit eindrapport heeft daardoor het karakter gekregen van een uitgebreide samenvatting aangevuld met een nadere analyse en discussie.

Na een korte schets van de achtergronden in deze inleiding en hoofdstuk 2 geven we in hoofdstuk 3 een beschrijving van de projecten en pilots met aandacht voor de effectiviteit en doelmatigheid. Alvorens in te gaan op overdraagbaarheid van de projecten en pilots naar andere sectoren gaan we in op de randvoorwaarden en prikkels voor succes, analyseren we de verschillen in modellen en in resultaten van de diverse modellen en de wijze van voortzetting in 2006. Vervolgens gaan we in hoofdstuk 4 in op enkele relevante beleidsmatige ontwikkelingen en initiatieven.

⁷ Gezien de aantallen plaatsingen zijn de interviews met individuele werkgevers en werkzoekenden niet bij alle projecten gerealiseerd.

⁸ Aangezien de beschrijving van initiatieven in 2005 in de onderhavige rapportage actueler en vollediger is, is dat deel van de notitie om misverstanden te voorkomen niet opgenomen in de bijlage.

In het slothoofdstuk plaatsen we de bevindingen in het licht van het RWI-voorstel 'Van het land', de recente politieke discussie en de ontwikkelingen in flankerend beleid gericht en de mogelijkheden om de RWI-detacheringsconstructie op structurele wijze in te zetten om uitkeringsgerechtigden aan de slag te krijgen in (agrarische) seizoenarbeid.

De pilots en dit onderzoek vonden plaats in een periode dat ook de discussie speelde over het wel of niet openstellen van de grenzen. Dat betekent enerzijds dat de randvoorwaarden voor de voortzetting van de initiatieven ongewis waren. Gelijktijdig speelde het onderwerp van Poolse werknemers en de inzet van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid in de media regelmatig op. Beide zaken zullen ongetwijfeld de bevindingen hebben beïnvloed al is de aard en de omvang van het effect niet vast te stellen. Eind mei heeft het ministerie van SZW aangekondigd dat onder meer voor de agrarische sector de arbeidsmarkttoets is opgeheven met ingang van 2 juni 2006 vooruitlopend op het voornemen om de grenzen open te stellen op 1 januari 2007. De consequenties van dit besluit voor de lopende projecten en de voorgenomen projecten zijn niet meer verwerkt in dit rapport.

In dit onderzoek en in deze rapportage is ernaar gestreefd om de initiatieven en de resultaten zo neutraal mogelijk te beschrijven vanuit de vraag of een initiatief bijdraagt of heeft bijgedragen aan plaatsing van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid project en om zowel de beleidsmakers als de uitvoerders handvatten en leermomenten aan te bieden.

2 Tewerkstellingsvergunningen en het CWI/LTO-project Seizoenarbeid

2.1 Tewerkstellingsvergunningen

Een TWV-aanvraag wordt ingediend door de werkgever. De TWV wordt verstrekt op naam (van de potentiële buitenlandse arbeidskracht) door de afdeling Juridische zaken van het CWI, gevestigd te Zoetermeer. Om in aanmerking te komen voor een TWV moet naast eisen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en huisvesting voldaan worden aan formaliteiten en termijnen onder andere samenhangend met de toets op het prioriteitgenietend aanbod (de individuele arbeidsmarkttoets). In overeenstemming met de Wet Arbeid Vreemdelingen (Wav) verdienen binnenlandse werkzoekenden prioriteit boven buitenlandse arbeidskrachten bij het vervullen van vacatures. Er wordt dan ook wel gesproken van het prioriteitgenietend aanbod (PGA, zie tabel 2.1). Wanneer het prioriteitgenietend aanbod bewijsbaar tekortschiet wordt de tewerkstellingsvergunning (TWV) verstrekt. Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) kan sectoren met aantoonbaar tekort aan arbeidskrachten aanwijzen. In deze sectoren vervalt dan de verplichte individuele arbeidsmarkttoets bij inschakeling van werknemers uit de Midden- of Oost-Europese landen (dit wordt ook wel aangeduid als de verkorte procedure).

Tabel 2.1 Potentiële tijdelijke arbeidskrachten

Prioriteitgenietend aanbod (PGA)	<ul style="list-style-type: none"> • Gezins- en familieleden • Huisvrouwen • Scholieren en studenten • Anderen (bijvoorbeeld gepensioneerden) • Uitbreiding van het aantal uren in bestaande arbeidscontracten (tijdelijke uitbreiding aantal contracturen, overwerk, gebruik maken van flexibiliteit in bestaande contracten, enzovoort) • Werkzoekende zonder uitkering (werkend bij andere werkgevers dan wel zonder inkomen) • Uitkeringsgerechtigden binnen Nederland: <ul style="list-style-type: none"> - uitkeringsgerechtigden op basis van de WW - uitkeringsgerechtigden op basis van de WWB - uitkeringsgerechtigden op basis van de WAO/WAJONG • Medewerkers uit de Europese Economische Ruimte (EER), met uitzondering van medewerkers uit de Midden- en Oost-Europese landen waarvoor een overgangsregime van toepassing is
TWV vereist	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers uit de Midden- en Oost-Europese landen • Asielzoekers • Medewerkers uit overige landen

Vanaf 2002 is sprake van een spectaculaire stijging van het aantal afgegeven tewerkstellingsvergunningen van 6.054 in 2001 tot 25.416 in 2005. (zie tabel 2.2). Ruim de helft van de arbeidsmigranten met een tewerkstellingsvergunning is van Poolse origine.

Tabel 2.2 Aantal verleende tewerkstellingsvergunningen Land- en Tuinbouw (bron: Uitkeringsgerechtigden in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw en CWI)

Aantal verleende tewerkstellingsvergunningen in	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Land- en tuinbouw sector	6.233	6.054	9.670	11.562	20.275	25.416
Totaal alle sectoren	27.678	30.153	34.558	38.036	44.113	46.114
waarvan Polen	2.496	2.829	6.572	9.510	20.190	26.076

2.2 Uitbreiding EU-landen

Het prioriteitgenietend aanbod betreft de binnenlandse werkzoekenden (met en zonder uitkering) én werknemers uit de Europese Economische Ruimte (EER). Binnen de EER is sprake van vrij verkeer van werknemers. Dit betekent dat onderdanen uit de aangesloten landen zonder verdere plichtplegingen in andere aangesloten landen aan het werk kunnen.

Per 1 mei 2004 is de EU uitgebreid met tien nieuwe landen: Polen, Hongarije, Tsjechië, Slowakije, Slovenië, Estland, Letland, Litouwen, Cyprus en Malta. De eerste 8 landen worden als groep aangeduid als de Midden- en Oost Europese landen (MOE-landen). EU-lidstaten is de mogelijkheid geboden om een overgangsregime in te stellen en ten aanzien van vrij verkeer van werknemers is hiervan gebruik gemaakt. Het Kabinet besloot tot een overgangsregime waarbinnen de tewerkstellingvergunning (TWV) voor de MOE-landen in ieder geval tot 1 mei 2006 gehandhaafd zou worden. Onderdanen uit de MOE-landen zijn wel vrij om in Nederland te verblijven, maar kunnen zich (nu nog) niet vrij op de arbeidsmarkt bewegen. De werkgever moet voor hen in het bezit zijn van een tewerkstellingsvergunning. Het kabinet kan deze toetredingsbarrière tot de arbeidsmarkt tot uiterlijk 2011 in stand houden. Het kabinet heeft eind maart 2006 aangegeven de beperkingen met ingang van 1 januari 2007 te willen opheffen. Vooruitlopend hierop is met ingang van 2 juni 2006 de arbeidsmarkttoets voor MOE-werknemers in de agrarische sector vervallen.

Voor de inzet van 'Duitse Polen' is overigens geen TWV vereist. Deze (voormalige) Polen kunnen op grond van hun afkomst aanspraak maken op de Duitse nationaliteit. Met een geldig Duits identiteitsbewijs kunnen zij zich vrij op de Nederlandse arbeidsmarkt bewegen.

2.3 Project Seizoenarbeid van het CWI en LTO Nederland

Omdat het in principe landelijk beleid betreft op basis van een sectoraal initiatief uit het verleden en een project is dat door CWI en LTO in 2005 en ook in 2006 is gecontinueerd, behandelen we het Project Seizoenarbeid van CWI en LTO-Nederland in dit hoofdstuk. In de bijlage is een uitgebreide beschrijving opgenomen van het project, de verbeterinitiatieven in 2005 en de resultaten.

Sinds 2002 kunnen werkgevers voor hun personeelsvoorziening in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw gebruik maken⁹ van het project Seizoenarbeid van het CWI en LTO Nederland¹⁰. Aanleiding om het project te starten was dat er in 2000 een aanzienlijk aantal vacatures onvervuld bleef. Het traject om buitenlandse seizoenarbeiders in te zetten bleek, afgemeten aan het aantal afgegeven tewerkstellingvergunningen, voor

⁹ Naast bijvoorbeeld bemiddeling door uitzendorganisaties.

¹⁰ Ter onderscheiding van andere projecten op het gebied van seizoenarbeid zal dit initiatief in het vervolg aangeduid worden als CWI/LTO-project Seizoenarbeid.

ondernemers te onbekend en te ontoegankelijk. Bovendien werden veel verzoeken afgewezen waardoor ondernemers het traject als bureaucratisch ervoeren. Binnen het CWI/LTO-project Seizoenarbeid is een werkwijze ontwikkeld die dit ondervangt en gericht is op het samenbrengen van vraag en aanbod van arbeid. Met het project worden twee hoofddoelen beoogd: ondernemers de gelegenheid bieden om voldoende personeel voor het verrichten van met name oogstwerkzaamheden te verkrijgen en het terugdringen van illegale tewerkstelling.

Tot 1 mei 2004 werd het project gesubsidieerd vanuit de ministeries van SZW en LNV. De subsidie werd verstrekt ten behoeve van de projectorganisatie en evaluatie van het initiatief. Vanaf 1 mei 2004 is de subsidie voor het CWI/LTO-project Seizoenarbeid komen te vervallen en hebben LTO Nederland en het CWI het project zelfstandig voortgezet¹¹. Vertegenwoordigers van de ministeries hebben nog wel zitting in de stuurgroep. In verband met de veranderde financieringsgrondslag is de bijdrage van deelnemende ondernemers verhoogd. Zij betalen per kalenderjaar inschrijfkosten en een bedrag per aangemelde vacature¹². Het CWI investeert uit de reguliere middelen bijna 1 miljoen euro in de bemiddeling naar agrarische seizoenarbeid waaronder dit project.

CWI heeft vanaf de inwerkingtreding van de WWB op 1 januari 2004 gemeenten benaderd om te komen met initiatieven om aanbod te genereren en ondersteuning te verkrijgen in het selectieproces van kandidaten met fase 2 en hoger. In 2004 reageerden 30 gemeenten van de 131 benaderde gemeenten. Ook in 2005 zijn gemeenten benaderd. Met 60 van de in totaal 345 benaderde gemeenten is een concrete samenwerking ontstaan.

In 2005 zijn de 14 CWI's die het meest betrokken zijn bij het CWI/LTO-project Seizoenarbeid aangewezen om extra bemiddelingsactiviteiten te verrichten op dit terrein. Beoogd werd 1.000 plaatsingen van binnenlands aanbod te realiseren. Daartoe is door het CWI een pakket van maatregelen getroffen. Zo zijn extra middelen voor 5 fte's beschikbaar gesteld om de reguliere CWI-organisatie in de 14 CWI-vestigingen extra te faciliteren. Dit is aanvullend op het bemiddelingsteam dat uit 5 fte's bestaat. Ook is gerichte aandacht geweest voor goede afstemming en communicatie met de vaste contactpersonen voor het project Seizoenarbeid binnen de relevante CWI-vestigingen. Om de toegankelijkheid van de CWI-organisatie te bevorderen heeft het CWI een bellijn voor de werkzoekenden die graag in seizoenwerk willen werken, ingericht. De introductie van de bellijn werd ondersteund met een landelijke advertentiecampagne en de uitgifte van flyers op alle CWI's¹³. Ook is vanuit het project deelgenomen aan landelijke en regionale banenmarkten.

¹¹ De Land- en Tuinbouworganisatie Nederland is de landelijke organisatie van boeren en tuinders in Nederland. In augustus 2005 is de landelijke organisatie LTO Nederland georganiseerd in 3 gewestelijke organisaties: De Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie (ZLTO), de Limburgse Land- en tuinbouworganisatie (LLTB) en de Land- en Tuinbouworganisatie Noord (LTO Noord). Met de regionale opbouw wordt beoogd om de belangenbehartiging directer te laten aansluiten bij de leden. Gezamenlijke belangen (bijvoorbeeld richting de RWI en de SER) worden geadresseerd door LTO Nederland (nieuwe stijl).

¹² De tarieven voor 2005 waren €100,- (inschrijvingskosten) en €70,- (per vacature).

¹³ Vanaf de inwerkingtreding van de bellijn in week 30 is tot en met week 48 96 maal gebeld om informatie in te winnen over seizoenarbeid.

De werkwijze anno 2005 bestaat uit de volgende stappen:

1. Uiterlijk 9 weken voor de start van het seizoenwerk melden ondernemers hun vacatures¹⁴ bij de steunpunten.
2. Ondernemers zijn vanaf dat moment verplicht voor het werven van binnenlandse arbeidskrachten andere wervingskanalen te benutten (advertenties en dergelijke).
3. Binnen het CWI/LTO-project Seizoenarbeid wordt op zoek gegaan naar prioriteitgenietend aanbod in het bestand van het CWI¹⁵.
4. Als 3 weken voor aanvang van de seizoenarbeid nog niet in voldoende mate is voorzien in de personeelsbehoefte kan de ondernemer een tewerkstellingsvergunning (TWV) aanvragen bij het CWI voor medewerkers afkomstig uit de MOE-landen, van buiten de EER of asielzoekers.
5. Uiterlijk 1 week voor de start van de werkzaamheden wordt de tewerkstelling afgegeven, zodat de ondernemer de laatste week kan gebruiken om alle praktische zaken te regelen.



Figuur 2.1 Procedure CWI/LTO-project Seizoenarbeid anno 2005

Teneinde een tewerkstellingsvergunning te verkrijgen dient een ondernemer ook zelf moeite te doen prioriteitgenietend aanbod te werven. In de huidige praktijk betekent dit dat werkgevers minimaal 2x onder eigen naam moeten adverteren¹⁶ en alle niet TWV-plichtige medewerkers moeten benaderen die het voorafgaande jaar bij hen gewerkt hebben. In het verleden hoorde ook het raadplegen van uitzendbureaus tot de wervingsinspanning van ondernemers. De tewerkstellingsvergunningen worden op naam verstrekt. Dit betekent dat de naam van de buitenlandse medewerker bekend moet zijn om een TWV-aanvraag te kunnen doen en de werkgever reeds een concreet persoon op het oog heeft voor de vervulling van de vacature.

¹⁴ Voor de CWI en in het CWI/LTO-Project Seizoenarbeid is de minimale duur van een vacature voor seizoenarbeid 3 weken en de maximale duur 6 maanden. De maximale periode voor een TWV is 24 weken.

¹⁵ Bij aanvang van het CWI/LTO-project seizoenarbeid werden via EURES kandidaten voor de seizoenarbeid actief benaderd (bijvoorbeeld via voorlichtingen in het buitenland). Het aanbod bleek echter zeer beperkt en ook niet altijd van de gewenste kwaliteit. Op dit moment wordt richting EURES een passief beleid gevoerd; arbeidskrachten die zich spontaan melden worden meegenomen, men gaat niet meer uitdrukkelijk op zoek naar kandidaten.

Gedurende het project bleken asielzoekers niet tot het prioriteitgenietend aanbod te behoren (ook voor hen is een TWV vereist). Bovendien is het aantal beschikbare asielzoekers de laatste jaren sterk afgenomen. Daarom is besloten ook richting de asielzoekerscentra vanuit het project een passief beleid te (gaan) voeren.

¹⁶ In 2002 zijn door LTO Nederland bulkadvertenties geplaatst voor het werven van seizoenarbeiders. Dit bleek echter weinig kandidaten op te leveren. Bovendien bleek de anonimiteit van de bulkadvertenties problemen op te leveren voor de controleerbaarheid van de inspanningsverplichting van ondernemers. Gezamenlijke advertenties zijn nog wel toegestaan, mits de individuele deelnemende ondernemers expliciet vermeld staan.

Het CWI/LTO-project Seizoenarbeid kan zich verheugen in een groeiende belangstelling. Een toenemend aantal werkgevers meldt hun vacatures¹⁷. Het aantal werkgevers dat zich aanmeldt, is verdrievoudigd van 2002 naar 2005 en het aantal gemelde vacatures is verviervoudigd. In 2005 zijn 22.760 tewerkstellingsvergunningen verstrekt waarvan 20.712 voor Polen. Inclusief de TWV's in het CWI/LTO-project Seizoenarbeid zijn in 2005 in totaal 25.416 TWV's verstrekt voor de agrarische sector.

In 2005 is door de CWI-organisatie 12.067 maal verwezen naar een vacature in agrarische seizoenarbeid. Ultimo december 2005 stond het totale aantal plaatsingen in agrarische seizoenarbeid op 1011, waarvan 793 via het CWI/LTO-project Seizoenarbeid en 218 via de reguliere CWI-organisatie. In 2004 waren 287 personen geplaatst via het CWI/LTO-project Seizoenarbeid. Het bemiddelingsteam van het CWI/LTO-project had in 2005 een input van 1718 personen waarvan na een screeningsgesprek 1189 personen over beleven, van wie er 337 geplaatst zijn via het bemiddelingsteam.

In de eerste twee maanden van 2006, tot 1 maart, zijn 1571 personen verwezen naar een vacature in agrarische seizoenarbeid. De input voor het bemiddelingsteam was 125 personen van wie er 25 geplaatst zijn (informatie opgenomen in tabel A-2 in de bijlage).

Tabel 2.3 Resultaten project Seizoenarbeid

Resultaten CWI/LTO-project Seizoenarbeid	2002 ¹⁾	2003 ¹⁾	2004 ²⁾	2005
Ondernemers	703	872	1.596	2.247 ³⁾
Aanmelding arbeidsplaatsen (vacatures)	5.666	8.372	16.090	24.049 ³⁾
Plaatsing uitkeringsgerechtigden CWI-bestand	73	134	162	621 ⁷⁾
Plaatsingen via EURES	onbekend	610	97	8 ⁷⁾
WWB	onbekend	onbekend	28	164 ⁷⁾
TWV project PSA ⁴⁾	4.466	7.097	10.585	22.760 ⁵⁾
TWV totaal agrarische sector ⁴⁾	9.681	11.580	20.283	25.416 ⁶⁾

¹⁾ Bron: Samenvattend evaluatierapport van het LTO-project Seizoenarbeid 2002-2003.

²⁾ Bron: Management rapportage PSA 2004 (d.d. 28-12-04).

³⁾ Gegevens gebaseerd op de managementrapportage PSA 2005 (d.d. 31-12-05).

⁴⁾ Bron: CWI/juridische zaken.

⁵⁾ T/m december 2005.

⁶⁾ T/m 4^e kwartaal 2005.

⁷⁾ Ultimo december (bron: CWI). Buiten PSA zijn 218 personen geplaatst zodat het totaal aantal plaatsingen in agrarisch seizoenwerk 1011 bedraagt in 2005.

CWI en LTO hadden afgesproken met het project door te gaan tot 1 mei 2006 en voortzetting al dan niet in aangepaste vorm afhankelijk te maken van de politieke besluitvorming in april 2006 over het wel of niet invoeren van een vrij verkeer van werknemers voor de op 1 mei 2004 toegetreden lidstaten. Gezien de inhoud van de politieke besluitvorming wordt het project geheel 2006 voortgezet. Als ambitie voor 2006 heeft het CWI geformuleerd om totaal 1200 uitkeringsgerechtigden te plaatsen in agrarische seizoenarbeid.

¹⁷ Een indicatie voor de maximale omvang van de doelgroep van werkgevers ontleen we aan de Arbeidsmarktmonitor 2004 van het Productschap Tuinbouw die aangeeft dat er in 2003 16.430 bedrijven waren in de primaire sector.

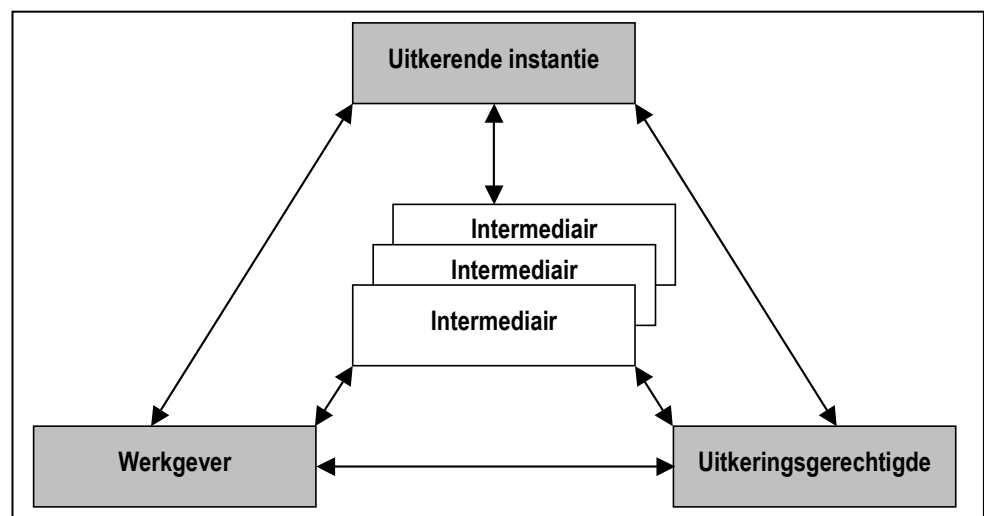
3 Een schets van de projectinitiatieven 2005

3.1 Kader

In dit hoofdstuk analyseren en beschrijven we de projectinitiatieven gericht op de inschakeling van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid die in 2005 gestart zijn. Het doel van deze analyse is om een aantal succesfactoren in de diverse modellen te onderscheiden in hun onderlinge samenhang. Het moge duidelijk zijn dat een analyse van de projecten langs vele lijnen mogelijk is. In onze analyse zullen we aansluiten bij het kader dat de RWI in het advies 'Van het land' heeft gehanteerd.

Centraal staat daarin de mate van directe bemiddelbaarheid van de cliënt. De RWI signaleert in het advies dat directe bemiddelbaarheid van de (bijstands)cliënt veelal problematisch is maar anderzijds wel vaak verondersteld wordt. Daarnaast ontbreken veelal positieve prikkels om arbeidsdeelname van uitkeringsgerechtigden aantrekkelijk te maken. Dat geldt niet alleen voor de uitkeringsgerechtigden zelf maar ook voor de werkgevers. Daarbij hoeft een positieve prikkel niet alleen een financiële overweging te zijn maar kan ook een overweging van continuïteit of het wegnemen van disincentives zijn.

Het basismodel voor de personeelsvoorziening door uitkeringsgerechtigden in agrarisch seizoenwerk bevat drie actoren: Een uitkeringsorganisatie die een uitkering verstrekt en de uitkeringsgerechtigde stimuleert een arbeidsinkomen te verwerven, een uitkeringsgerechtigde die zoekt naar werk en een agrariër die seizoenwerk aanbiedt. Bij de initiatieven die we hebben beschreven is dit basismodel veelal aangevuld met meerdere intermediairs die een tussenrol vervullen. Schematisch is dat weergegeven in figuur 3.1. Deze tussenrol heeft veelal betrekking op de invulling van het opdrachtgeverschap van de uitkerende instantie, zoals op de regie of op de uitvoering, maar soms ook is er sprake van een werkgeversrol tussen de arbeidsverschaffende werkgever en de werkzoekenden, of heeft een intermediair de rol om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Daarnaast zijn de modellen veelal aangevuld met extra instrumentarium en/of een specifieke werkwijze.



Figuur 3.1 Basismodel

3.2 Korte typering van de beschreven modellen

In 2005 zijn meerdere projectmatige initiatieven geweest gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van uitkeringsgerechtigden in agrarisch seizoenarbeid. De bijlage van dit rapport bevat een uitgebreide beschrijving van de initiatieven. Tevens zijn de ervaringen en bevindingen van de betrokken actoren opgenomen. Ook een aantal werkgevers en werkzoekenden zijn geïnterviewd en behoren tot de betrokken actoren. Een overzicht van de beschreven projecten staat in tabel 3.1. Naast de doelgroep wordt aangegeven of het project uitgaat van directe bemiddelbaarheid van de cliënten en of het project aanvullende positieve prikkels bevat voor de cliënt of de werkgever.

Tabel 3.1 Overzicht van beschreven projectinitiatieven 2005 (exclusief het CWI/LTO-project PSA)

Soort initiatief	Doelgroep	Omschrijving	Direct bemiddelbaar	Aanvullende positieve prikkel	
				cliënt	werkgever
RWI detachingsconstructies	WWB	Haaglanden-Westland	na kort voortraject	0**	+
	WWB	Noord-Holland Noord; Alkmaar	ja	-	+
	WWB	Noord-Holland Noord; Hoorn	ja	+	+
	WWB	Venlo	nee	+	+
UWV pilots	WW	Alkmaar/Den Haag, Eindhoven en Venlo	ja	0/-	-
	WW/WWB	Turkse uitleenbedrijven UWV/CWI Haaglanden	ja	-	-*
Gemeentelijke initiatieven	WWB	Almere	ja	0	+
	WWB	Westland	ja	-	+
	WWB	Dordrecht (Welkas)	kort voortraject	-	+
	WWB	Roosendaal 2005	ja	-	+

* Er bestond de mogelijkheid van een verkorte proefplaatsing waar echter geen gebruik van gemaakt is.

** 0 'geeft aan dat er (alleen) randvoorwaardelijke positieve prikkels zijn, '+' geeft aan dat er een aanvullende, positieve financiële prikkel is.

In deze paragraaf geven we een typering van de verschillende modellen. Daarbij gaan we nog niet in op de feitelijke resultaten. Wel geven we aan of het model in 2006 voortgezet wordt en met welke wijzigingen dat geschiedt.

3.2.1 RWI-detachingspilots

In drie verschillende regio's zijn vier pilotprojecten rondom de RWI-detachingsconstructies voor uitkeringsgerechtigden gestart: Haaglanden-Westland, Noord-Holland Noord (Alkmaar én Hoorn), en Venlo. Doel van de pilots met de RWI-detachingsconstructie is na te gaan in hoeverre het mogelijk is door het schakelen van seizoenarbeid deze arbeid een duurzaam karakter te geven voor Nederlandse werkzoekenden. Een tweede doelstelling is het ontwikkelen van een bedrijfseconomisch model waarin voldoende prikkels aanwezig zijn voor uitkeringsgerechtigden, werkgevers en opdrachtgevers om deze arbeid in te vullen.

Door schakeling van arbeidsperioden ontstaat een langdurige arbeidsrelatie met het detachingsbureau. In tijden van leegloop ontvangt het detachingsbureau een vergoeding van de uitkeringsinstantie i.c. de gemeente, en de cliënt ontvangt via het detachingsbedrijf een inkomen ter hoogte van zijn WWB-uitkering. Door de opgedane arbeidservaring en mogelijk aanvullende scholing en begeleiding tijdens langdurigere perioden van leegloop wordt de kans op duurzame werkherhvatting en uitstroom uit de uitkering vergroot.

De gemeente kan in de constructie zowel middelen uit het W(erk)-deel als uit het I(nkomens)-deel inzetten. Zo kunnen perioden van leegloop gefinancierd worden uit het Inkomensdeel¹⁸. En met behulp van loonkostensubsidie uit het Werkdeel kan een aantrekkelijk tarief worden gerealiseerd voor inleners¹⁹. De overeenkomst met de detacheerder geschiedt niet op de gebruikelijke basis van 'aantal cliënten maal tarief' al dan niet met een clause over bonussen e.d., maar op basis van een lumpsum financiering waarna de detacheerder vervolgens aanvullende inkomsten genereert voor zijn werkzaamheden als detacheerder.

Via de RWI wordt een variabele bijdrage in de loonkosten uit het Innovatiebudget Wet Werk en Bijstand (IPW) verstrekt²⁰. In afwachting van de wetswijziging om de werking van PMA te verlengen zoals aangekondigd in de kabinetsreactie van 15 maart 2005 heeft de RWI deze variabele bijdrage in de loonkosten toegekend²¹. Hierdoor is het mogelijk om specifiek voor tijdelijk agrarisch seizoenarbeid de arbeid door uitkeringsgerechtigden goedkoper aan te bieden.

De cliënt heeft de garantie dat zijn inkomsten elke week niet lager zijn dan zijn WWB-uitkering. Door voldoende uren te maken kan de werknemer een weekloon verdienen dat hoger is dan de WWB-uitkering terwijl in perioden van leegloop de cliënt een inkomen ontvangt ter hoogte van zijn WWB-uitkering zonder verrekening met de inkomsten uit arbeid in de voorafgaande en/of daaropvolgende periode. De pilot biedt de cliënten de mogelijkheid om arbeidservaring op te doen waarmee zijn kansen op de arbeidsmarkt verbeteren.

De detachingsconstructie is gebaseerd op directe bemiddelbaarheid van de werkzoekende. Dat betekent in de praktijk dat er verschillende modellen zijn gehanteerd voor het voortraject voorafgaande aan de start van de detachering. Dat varieerde van een directe aanmelding door de gemeente met een selectie van de cliënten op geschiktheid en op directe bemiddelbaarheid door het detachingsbedrijf tot een drie maanden du-

¹⁸ In de Handreiking Reïntegratiebeleid van oktober 2003 opgesteld door Bannink e.a. wordt aangegeven dat er in beginsel geen belemmeringen zijn om de inzet van het inkomensdeel te gebruiken voor het uitbetalen van loon in plaats van een uitkering (pag. 43). Overigens heeft de gemeente Den Haag ervoor gekozen om de leegloop uit de RWI-bijdrage aan de gemeente te betalen in plaats van uit het I-deel. Tevens kan de gemeente een klant eenmalig een premie geven bij uitstroom of bij het behalen van een traject. Daarnaast kan de gemeente loonkostensubsidie verstrekken aan bedrijven die een uitkeringsgerechtigde in dienst nemen (pag. 44).

¹⁹ Bij een fulltime contract van maximaal 150 uur per periode van 4 weken komt dit neer op een loonkostensubsidie van € 3,07 per uur.

²⁰ Het ministerie heeft de ondersteuning van pilots met een detachingsconstructie mogelijk gemaakt via een subsidie van maximaal €400.000,- uit het IPW-budget.

²¹ Het betreft de vrijstelling voor de premies WAO, gedifferentieerde WAO, WWE, WWA en ZFW, totaal 23,88% met een franchise van €58,- per dag. Bij een salaris van €7,79 per uur is dat door de RWI berekend op €2,35 per gedetacheerd uur.

rend voortraject bij een reïntegratiebedrijf alvorens een langdurige detachingsconstructie te starten na gebleken geschiktheid.

Het resultaat bij directe aanmelding door de gemeente (Hoorn) was dat het merendeel van de aangemelde kandidaten ongeschikt werd geacht. Het lange voortraject (Venlo) kon daarentegen niet afgemaakt worden door het reïntegratiebedrijf in verband met te veel uitval in de groep en onvoldoende stageplekken vanwege het winterseizoen. Deze gemeente heeft de facto geen ervaring opgedaan met de RWI-detachingsconstructie. Eén gemeente (Den Haag) meldde de cliënten aan na een korter voortraject van enkele weken. Ook in die gemeente bleken na afronding van dat voortraject veel cliënten niet geschikt, maar is wel met meerdere cliënten praktijkervaring opgedaan met de RWI-detachingsconstructie.

Voor het detacheren is in één regio (Venlo) een SW-gelieerd reïntegratiebedrijf ingeschakeld en in de andere regio's een privaat detachingsbedrijf. In één van die regio's (Haaglanden) hanteerde het detachingsbedrijf een doelgroep gerichte aanpak met een projectleider die primair als taak heeft om deze doelgroep geplaatst te krijgen inclusief het wegnemen van praktische hobbels als vervoersproblemen. In de andere regio (Noord-Holland-Noord) was de plaatsing van de uitkeringsgerechtigde onderdeel van de reguliere werkgeversgerichte benadering waarbij de meest geschikte kandidaat voorgedragen werd voor een vacature en de uitkeringsgerechtigde dus moest concurreren met het overige aanbod van AB.

De gemeente die een lang voortraject hanteerde (Venlo), start in 2006 nog twee groepen binnen het lopende project, waarbij het beoogde beleidsdoel van de gemeente duurzame participatie is en agrarische seizoenarbeid daartoe een opstap kan zijn. Wel zijn verbeteringen aangebracht in de selectie van de cliënten en in de begeleiding tijdens het project. De gemeente die een wat korter voortraject hanteerde (Den Haag), continueert haar beleidsinspanningen om uitkeringsgerechtigden te plaatsen in agrarische arbeid al streeft de gemeente naar een plaatsing van (minimaal) 12 maanden waarvoor reguliere middelen en instrumenten ter beschikking staan. In het vervolgproject kan in 2006 niet meer gebruik gemaakt worden van de tegemoetkoming ter hoogte van de korting door de PMA-regeling. Beide andere gemeenten hebben geen voorneemen om in 2006 een vervolg op de pilot met de RWI-detachingsconstructie te starten.

3.2.2 *UWV/CWI-pilot met reïntegratiebedrijven*

Parallel aan de RWI-pilot vond de UWV-pilot plaats in drie regio's: Alkmaar, Den Haag en Eindhoven/Venlo. Doelgroep van de pilot zijn WW-gerechtigden die bij reïntegratiebedrijven aan een reïntegratietraject deelnemen.

De RWI signaleerde in haar advies onder andere de volgende knelpunten die het inzetten van WW-gerechtigden (UWV-clieënten)²² voor seizoenarbeid in de land- en tuinbouwsector bemoeilijken:

1. Het is niet aannemelijk dat een eenmaal gestart reïntegratietraject onderbroken zal worden voor tijdelijke arbeid. In veel gevallen wordt het reïntegratiebedrijf namelijk uitbetaald op basis van 'no cure, no pay'. Hierbij wordt uitgegaan van een plaatsing van minimaal 6 maanden.
2. Het vooruitzicht administratieve handelingen te moeten verrichten om na een korte onderbreking i.v.m. tijdelijke werkzaamheden in de seizoenarbeid opnieuw een uitkering aan te vragen is onaantrekkelijk voor betrokken cliënten.

²² Overigens zijn dit knelpunten die ook lijken te gelden voor WWB-ers.

De RWI adviseerde dat UWV voor cliënten die relatief lang werkzoekend zijn een experiment start vanuit de vrije ruimte waarbij het reïntegratiebedrijf financieel gemotiveerd wordt om uitkeringsgerechtigden naar kortdurende arbeid te bemiddelen. Bijvoorbeeld door het duurzaamheidscriterium van 6 maanden aaneengesloten anders te formuleren.

Om een oplossing te bieden voor dit eerste knelpunt heeft het UWV bestaande contracten met reïntegratiebedrijven opgebroken en een structuur gecreëerd waarin het voor reïntegratiebedrijven lonend is om te bemiddelen voor kortdurende plaatsing zoals in de seizoenarbeid gebruikelijk is. Voor een deel van de werkzoekenden zal plaatsing in seizoenarbeid bijdragen aan een scherpere oriëntatie op de arbeidsmarkt en/of hun motivatie en arbeidsritme ontwikkelen en aantoonbaar maken naar werkgevers. Tijdelijke arbeid waar de werkzoekenden per direct geschikt voor worden geacht door het reïntegratiebedrijf, wordt dus als opstap gezien naar duurzame plaatsing²³. Om het tweede knelpunt op te lossen is in deze pilot de interne werkwijze aangepast.

Aan reïntegratiebedrijven is gevraagd geschikte kandidaten te selecteren en aan te melden bij het project Seizoenarbeid van CWI/LTO, die de cliënten vervolgens beoordelen op geschiktheid en de daadwerkelijke bemiddeling verzorgen. Reïntegratiebedrijven ontvangen een vergoeding voor elke geselecteerde kandidaat en aanvullend een extra bedrag bij gerealiseerde plaatsing in deze tijdelijke arbeid. Werknemers zijn vrijgesteld van sollicitatieplicht bij deelname aan de pilot en hun WW-dossier wordt niet 'gesloten' bij werkhervatting, maar herleeft per ommegaande zonder nieuwe WW-aanvraag als opnieuw werkloosheid ontstaat.

UWV heeft de minister verzocht om, analoog aan de beleidsruimte die gemeenten hebben, cliënten die minimaal twee maanden werkzaam zijn in seizoenarbeid in de land- en tuinbouw een bonus van €150,- te geven. Dit was niet mogelijk zonder wetswijziging. De minister heeft hiertoe niet besloten.

De cliënten participeerden aan het project binnen het geldend beleidskader. Dat betekent dat men geen werk met een loon hoeft te accepteren dat onder het uitkeringsniveau ligt zoals vastgelegd in de Richtlijn passende arbeid²⁴. De werkzoekende is wel verplicht werk te aanvaarden als het loon hoger is dan de WW-uitkering maar lager dan het oorspronkelijke loon. In het kader van de pilot is het bestaande beleid benadrukt dat garandeert dat kandidaten bij werkhervatting in lager betaald werk in het eerste jaar van werkloosheid een nieuwe WW-uitkering krijgen die gebaseerd is op het oorspronkelijke hogere dagloon (dagloongarantie). Ook komen zij in aanmerking voor kortdurende beroepsgerichte en arbeidsmarktgeoriënteerde scholing (met een strikt maximum van een jaar, maar bij voorkeur maximaal 6 maanden) na minimaal 4 maanden werk in de land- en tuinbouw.

Aan de deelnemende reïntegratiebedrijven is de mogelijkheid geboden om binnen de vrije ruimte projecten in te dienen ter ondersteuning van hun werkzaamheden voor deze pilot. Daar is in 2005 geen gebruik van gemaakt.

In 2006 is het project landelijk uitgerold waarbij, gezien de ervaringen in 2005, de aanmeldingsprocedure is aangepast en de geselecteerde cliënten na overleg met het CWI worden gemeld bij het CWI/LTO-project Seizoenarbeid.

²³ Voor werkzoekenden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt en tot MBO-niveau is seizoenarbeid passende arbeid. Voor de werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, waar het in deze pilot om gaat, zet UWV reïntegratietrajecten in gericht op plaatsing in duurzame arbeid. UWV heeft geen beleid en ook geen beleidsruimte voor reïntegratie van langdurig werklozen naar tijdelijke arbeid.

²⁴ Staatscourant 1996, nr. 60 van 19 maart.

3.2.3 *Project UWV/CWI Haaglanden, Turkse uitleenbedrijven*

Door het UWV en CWI Den Haag centrum is een kleinschalig project uitgevoerd in samenwerking met een selectieve groep Turkse loonbedrijven die RIA gecertificeerd zijn. Het is voor laaggeschoolde Turkse werklozen die vaak de Nederlandse taal onvoldoende beheersen moeilijk om zelfstandig bij een werkgever in de agrarische sector te solliciteren. Via Turkse uitzendbureaus (ook wel uitleenbedrijven genoemd) zijn zij echter direct bemiddelbaar voor de werkzaamheden in de agrarische sector. In andere sectoren is hun afstand tot de arbeidsmarkt aanzienlijk groter. Het laatste jaar zijn de Turkse uitleenbedrijven minder in trek, waardoor de vraag om (direct plaatsbare) arbeidskrachten uit het UWV-potentieel is teruggelopen. Dit wordt onder meer toegeschreven aan het negatieve imago dat de Turkse loonwerkbedrijven hebben opgebouwd en door de toenemende concurrentie van Oost-Europese arbeidskrachten. Doel van het project was om 20% meer werklozen te plaatsen dan in 2004 was gerealiseerd, dat wil zeggen minimaal 269 plaatsingen in plaats van 224.

In het kader van het project is door UWV en CWI intensief samengewerkt, zijn voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd voor de bedrijven en stond een 'marktdag' gepland voor de werkzoekenden die echter niet geëffectueerd kon worden.

Een belangrijk knelpunt volgens de Turkse uitleenbedrijven is de toenemende concurrentie. Om de prijs voor arbeid lager te maken heeft het UWV in deze pilot de ruimte geboden om bij 10 WW-ers de periode voor proefplaatsingen te verkorten naar rato van de verwachte duur van het dienstverband. Na een proefplaatsing van bijvoorbeeld een maand waarin de WW-uitkering doorloopt, biedt de werkgever een betaald dienstverband aan van minimaal 2 maanden. Binnen de pilot is gezocht naar ruimte om werkzoekenden een bonus van €500,- uit te keren wanneer zij gebruik maakten van de regeling proefplaatsing. Deze ruimte bleek niet aanwezig. Overigens is in de pilot geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid van een verkorte proefplaatsing.

UWV en CWI Haaglanden zijn wel voornemens hun samenwerking in 2006 voort te zetten maar niet in dit project met Turkse uitleenbedrijven.

3.2.4 *Gemeentelijk project Almere*

Binnen een lopend Work First-project heeft de gemeente Almere in 2005 de mogelijkheid ontwikkeld om aan de slag te gaan in agrarische seizoenarbeid. De vacatures zijn geworven via het project PSA van CWI/LTO en de consultants van het CWI beoordeelden de cliënten ook op geschiktheid in een gesprek waar ook de casemanager van de gemeente bij aanwezig was. Voor cliënten zonder eigen vervoer is vervoer geregeld, indien nodig per taxi.

Om de aanvaarding van kortstondig werk te stimuleren is de aanvraagprocedure voor een WWB-uitkering aangepast zodat de WWB-uitkering binnen vijf dagen herleeft bij ongewijzigde omstandigheden. De cliënten ontvangen van de werkgever het CAO-loon. De gemeente verstrekt geen bonus aan de cliënten. De werkgever heeft de mogelijkheid van een korte proefplaatsing waarna hij de geschikte cliënten zonder loonkostensubsidie in dienst neemt.

In 2006 is de gemeente voornemens de aanpak te continueren en een deel van de werkzaamheden niet meer in eigen beheer uit te voeren maar uit te besteden.

3.2.5 *Gemeentelijk project Westland*

Inwoners van de gemeente Westland die zich melden bij het CWI voor een WWB-uitkering en direct bemiddelbaar zijn, komen sinds maart 2005 per direct onder het

uitzendbeding²⁵ in dienst bij een uitzendbureau. Afspraak is dat het uitzendbureau de cliënten zoveel arbeid laat verrichten dat geen aanvullende inkomsten uit de WWB nodig zijn. De WWB-aanvraag wordt niet doorgezet, omdat de cliënt betaald werk aangeboden krijgt. Het uitzendbureau is verantwoordelijk voor de acquisitie van voldoende werk wat gezien de regio veelal agrarische seizoenwerk is of daaraan ondersteunend. De werkgever waar de cliënt gedetacheerd wordt kan maximaal één week om niet een cliënt laten werken als een gewenningsbijdrage voor werkgever en cliënt. Na die week betaalt de werkgever een regulier markttaarif aan het uitzendbureau. De cliënt ontvangt een inkomen uit arbeid en geen bonus of aanvulling vanuit de WWB. In 2006 wensende gemeente, CWI en uitzendbureau het Work First project te continueren en uit te breiden met fase 2 cliënten uit de nieuwe instroom en het bestand.

3.2.6 *Gemeentelijk project Roosendaal*

In 2005 is tussen de sociale dienst en een grote tuinder een direct relatie ontstaan nadat het reïntegratiebedrijf dat de dienstverlening verzorgde failliet was gegaan. De werkgever krijgt vanuit de gemeente cliënten aangeboden en benadert zelf de cliënten om in te schakelen op zijn bedrijf. De cliënt krijgt van de gemeente minimaal het minimumloon uitgekeerd als er gewerkt wordt. De werkgever betaalt de gemeente een uurloon waarin rekening wordt gehouden met het productieverlies door toepassing van een loonkostensubsidie. De gemeente heeft in 2006 de werkgever de gelegenheid geboden om het project te continueren.

3.2.7 *Gemeentelijk IPW-project Welkas in Dordrecht*

In de vorm van een participatiebaan krijgen cliënten uit het gemeentelijk bestand van uitkeringsgerechtigden vanaf begin 2006 werk aangeboden en wordt de uitkering beëindigd. Na een periode van 6 maanden met daarin een korte selectieperiode van een halve week en een branchestage van 4 weken bij een (private) tuinder waarmee een vast samenwerkingsverband bestaat, volgt een vacaturestage van 8 weken bij een andere werkgever op basis van detachering. De deelnemers tekenen een arbeidsovereenkomst voor zes maanden met een aan de gemeente gelieerd reïntegratiebedrijf met de verplichting om een BBL-opleiding te volgen. Als na zes maanden uit een toets blijkt dat de cliënt niet voldoende loonvormend vermogen heeft opgebouwd, kan de participatiebaan nog maximaal 2 jaar gecontinueerd worden.

Het streven is om elke week minimaal één geschikte kandidaat te laten instromen gedurende drie jaren. Het project richt zich vooral op cliënten die wel kunnen maar een beperkte motivatie hebben.

3.3 **Enkele ordeningslijnen**

De beschreven projecten laten zich langs vele lijnen ordenen en analyseren. Een eerste ordening is in tabel 3.1 aangebracht langs de lijn van de opdrachtgever en aard van de cliëntenpopulatie.

Essentieel in alle projecten is dat de cliënt al dan niet na een voortraject **geschikt** is voor de beoogde functies. In sommige projecten wordt daartoe een voortraject ingezet

²⁵ Het opnemen van dit uitzendbeding betekent dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer de terbeschikkingstelling eindigt op verzoek van de opdrachtgever. Tevens eindigt een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding als de uitzendkracht zich ziek meldt. Het gevolg hiervan is dat de uitzendkracht geen formele werkgever meer heeft en op grond van de Ziektewet een uitkering krijgt. De uitvoering wordt door het UWV gedaan.

of worden cliënten geselecteerd die eerder een voortraject succesvol hebben afgesloten. In andere projecten wordt uitgegaan van cliënten die direct bemiddelbaar zijn. Dit onderscheid sluit veelal ook aan bij de bestaande structuren en indeling van de werkzoekenden in een korte afstand tot de arbeidsmarkt (fase 1) en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (fase 2, 3 of 4). Direct bemiddelbaar impliceert overigens niet dat de cliënt ook geschikt is of geschikt geacht wordt. De resultaten geven aan dat op dat punt grote discrepanties bestaan en veel gemelde cliënten als niet geschikt voor agrarische seizoenarbeid beoordeeld werden door de bemiddelaar (CWI of detachingsbedrijf) of de werkgever zelf.

Een belangrijk onderscheid is de **bron van de vacatures** waar de projecten zich op richten en de **beoogde werkgever-werknemersrelatie**. Een criterium om opgenomen te worden in dit onderzoek is dat het project zich onder andere richt op tijdelijke agrarische arbeid. Een aantal projecten sluit naadloos aan bij het CWI/LTO-project Seizoenarbeid en selecteert cliënten om die door het CWI/LTO-project te laten bemiddelen naar agrarische seizoenarbeid opdat de gemelde vacatures vervuld worden door prioriteit genietend aanbod en de cliënt tijdelijk in dienst is bij de agrariër.

In andere projecten vormen de vacatures van het CWI/LTO project Seizoenarbeid één van de mogelijke bronnen voor de vacatures naast het eigen netwerk van het reïntegratie- of detachingsbedrijf. Zo is in de pilots met de RWI-detachingsconstructie het doel om vacatures bij voorkeur, maar niet noodzakelijk uitsluitend, te werven via het CWI/LTO project Seizoenarbeid en de werkzaamheden te laten vervullen in agrarische seizoenarbeid. De formele werkgever voor de cliënt is echter niet de agrariër maar het detachingsbedrijf dat uitdrukkelijk de taak heeft de inzet van de cliënt in agrarische seizoenarbeid te schakelen tussen verschillende vacatures opdat een (bijna) aaneengesloten periode van arbeidsdeelname ontstaat. De RWI-detachingsconstructie beoogde daarmee een stap verder te gaan in de werkgevers- werknemers relatie en het uitzendbeding.

In enkele andere pilots met detachingsbedrijven is in de werkgevers-werknemersrelatie ook de stap gezet om de cliënt onder het uitzendbeding gedurende een langere periode in dienst te laten komen bij het detachingsbedrijf. Daarmee ligt de plicht om arbeid te verstrekken ook bij het detachingsbedrijf. In de beschreven projecten wordt geen voorkeurspositie meer gegeven aan arbeidsparticipatie via de vacatures van het CWI/LTO project Seizoenarbeid. Het einddoel is niet het handhaven van het dienstverband tussen detachingsbedrijf en cliënt maar het plaatsen in duurzame regulier arbeid. De mate van plaatsing in tijdelijke agrarische (seizoen)arbeid door het detachingsbedrijf hangt samen met de omvang van die arbeid op de lokale arbeidsmarkt en het profiel van het detachingsbedrijf.

Voor een werkgever is de invulling van tijdelijke agrarische seizoenarbeid het beoogde einddoel. Voor de uitkeringsinstantie is de vervulling van agrarische seizoenarbeid niet het einddoel. Weliswaar reikt in sommige projecten het doel niet verder dan de inschakeling van uitkeringsgerechtigden op afroep van de werkgever al dan niet via een detachingsconstructie, maar vanuit het perspectief van de gemeente of het UWV is en blijft duurzame arbeidsparticipatie en uitstroom uit de uitkering hoofddoel.

Er is binnen de projecten daarom een driedeling te maken naar de vervulling van de agrarische seizoenarbeid. Dit onderscheidt de projecten ten opzichte van het landelijk CWI/LTO-project Seizoenarbeid dat primair gericht is op de invulling van de personeelsvoorzieningsbehoefte van de werkgever:

- In een aantal projecten geldt de vervulling van de agrarische seizoenarbeid door de uitkeringsgerechtigde vooral als tegenprestatie voor het ontvangen van de uitke-

ring. Gangbaar is tegenwoordig de Work First benadering zoals we die expliciet aantreffen in gemeentelijke projecten maar ook de inschakeling van uitkeringsgerechtigden op afroep door een werkgever en de tewerkstelling via detacheringsbedrijven in de UWV/CWI pilot zijn voorbeelden waar de vervulling van de arbeid vooral als tegenprestatie/plicht voor het ontvangen van een uitkering is ingericht.

- Andere projecten zijn zo ingericht dat de vervulling van agrarische seizoenarbeid gezien wordt als opstap naar duurzame arbeidsparticipatie. Dat geldt heel expliciet voor de UWV/CWI-pilot met de reïntegratiebedrijven waar de contracten met de reïntegratiebedrijven opgebroken zijn om die ruimte te bieden. Maar ook in meerdere van de RWI-detacheringspilots is door het accent op scholing en schakeling van agrarische seizoenarbeid het perspectief gericht op duurzame uitstroom uit de uitkering.
- Tenslotte zijn er constructies gevonden waarbij de vervulling van agrarische seizoenarbeid één van de schakels is binnen een, in principe, duurzame arbeidsrelatie. De arbeidsrelatie waarbinnen (onder andere) agrarische seizoenarbeid verricht wordt, heeft dan de vorm van een participatiebaan of een dienstverband met het detachingsbedrijf.

Naast het benadrukken van het handhavingsbeleid zowel naar werkgever in verband met zijn aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning als de werkzoekende in verband met zijn sollicitatieplicht, is in veel projecten getracht de **arbeid aantrekkelijk te maken** voor de werkzoekende en/of voor de werkgever. Binnen het geldende reïntegratiebeleid hebben gemeenten de mogelijkheid om werkgevers een loonkostensubsidie te verstrekken als ze een cliënt uit de gemeentelijke doelgroep loonvormende arbeid verschaffen. In de RWI-pilots kon de arbeid goedkoper worden aangeboden door een bijdrage in de loonkosten vanuit het IPW-project analoog aan de korting die een werkgever zou hebben bij toepassing van de PMA zonder de perverse prikkel om de korting terug te moeten betalen als een dienstverband langer dan 6 weken duurt. Om arbeidsdeelname ook voor de cliënt aantrekkelijk te maken hadden enkele gemeenten aangegeven om specifiek in de RWI-pilots cliënten een bonus te verstrekken voor deelname aan het voortraject, dan wel voor het verrichten van agrarisch seizoenwerk. In sommige projecten werden cliënten tijdens deelname vrijgesteld van de sollicitatieplicht en/of bestond de garantie dat de uitkering snel zou herleven na beëindiging van de agrarische seizoenarbeid. UWV ontbeert de mogelijkheid om cliënten een bonus te verschaffen of werkgevers een loonkostensubsidie bij de aanname van een WW-er in tijdelijke arbeid. Wel bood UWV in een pilotproject werkgevers de mogelijkheid om goedkoper gebruik te maken van de inzet van WW-ers door de optie van een verkorte proefplaatsing aan te bieden.

Daarnaast is in sommige projecten deelname voor cliënten en werkgevers bevorderd door aanvullend beleid zoals de inzet van vervoer om de cliënten te brengen en te halen, of de garantie dat bij onverwachte uitval van de cliënt binnen één dag geschikt vervangend personeel aangeboden wordt aan de werkgever.

3.4 Resultaten: kengetallen van de projectinitiatieven

In tabel 3.3 presenteren we enkele kengetallen van de projecten. De laatste kolom van de tabel geeft een overzicht van de sancties en getroffen maatregelen per initiatief, waarbij voor drie initiatieven geldt dat de informatie niet op initiatiefniveau beschikbaar is.

Tabel 3.2 Enkele kengetallen van de projecten

Soort initiatief	Doelgroep	Initieel aantal cliënten ge- meld of eerste intake	Aantal na voortraject	Aantal geschikt	Aantal geplaatst in agr. seizoenarb.	Sancties/ maatregel- en in project t.o.v. initiële groep
Haaglanden- Westland	WWB	165	74	48	28	30%
Noord-Holland Noord; Alkmaar	WWB	4	n.v.t.	3	2	0
Noord-Holland Noord; Hoorn	WWB	19	n.v.t.	4	1	0
Venlo	WWB	26	18 (in traject gestart)	niet bepaald	0	3
UWV-CWI pilots in drie regio's	WW	>375	n.v.t.	<131	19	geen afzonderlijke registratie
Turkse uitleen- bedrijven UWV/ CWI Haaglan- den	WW/WWB	onbekend	n.v.t.	onbekend	> 240	0
Almere	WWB	150-200	n.v.t.	onbekend	37	geen afzonderlijke registratie
Westland	WWB	67	N.v.t.	40	40 (waarvan 3 alsnog uitgevallen)	0
Dordrecht (Wel- kas)	WWB	64	37	37	35	25%
Roosendaal 2005	WWB	8	n.v.t.	8	8	0
CWI/LTO PSA: werkzoe- bemiddelings- team	kenden	1718	n.v.t.	1189	337	n.v.t. CWI stuurt ken- nisgevingen, daarvan is geen afzonderlijke regi- stratie
Overig CWI/LTO PSA	werkzoe- kenden	12067 (verwijzingen)	n.v.t.	n.v.t.	456	afzonderlijke regi- stratie
Buiten PSA	werkzoe- kenden	idem	n.v.t.	n.v.t.	218	idem

Doordat de projecten naar aard zo verschillen is het ook niet mogelijk om de informatie op eenduidige, onderling vergelijkbare wijze te presenteren. Zo is de aard van de populatie waarmee de projecten starten onderling zeer verschillend en moest soms nog een selectie plaatsvinden op geschiktheid voor deelname aan het voortraject (zoals bij de RWI-detacheringsconstructie in Den Haag en Venlo of het Welkas project), soms alleen op geschiktheid voor plaatsing in agrarische seizoenarbeid (zoals bij de RWI-pilots in Hoorn en Alkmaar) en soms is ook die geschiktheid al vastgesteld dankzij eerdere ervaringen (zoals in het project van de gemeente Roosendaal).

De tabel geeft wel een goed beeld van het gerealiseerde bereik van de projecten en de bijdrage aan de invulling van agrarische seizoenarbeid vanuit de projecten. Daarbij

geldt dat de plaatsingen van een aantal projecten primair gerealiseerd zijn in de vacatures voor agrarische seizoenarbeid waar een tewerkstellingsvergunning voor is aangevraagd. Dat betreft de pilots met de RWI-detacheringsconstructies, de UWV/CWI-pilot met de reïntegratiebedrijven en het gemeentelijk project Almere. Dat impliceert enerzijds dat de kolom met gerealiseerde plaatsingen dubbelstellingen bevat en de aantallen niet bij elkaar opgeteld mogen worden en een aantal plaatsingen ook meegeteld worden als plaatsing door het CWI/LTO bemiddelingsteam en/of plaatsing binnen het CWI/LTO project Seizoenarbeid (zie tabel 2.3) waarbinnen het bemiddelingsteam opereert. Anderzijds zijn dus ook niet alle plaatsingen gerealiseerd in vacatures waarvoor een tewerkstellingsvergunning is aangevraagd. Dat geldt met name voor de projecten met relatief veel plaatsingen zoals het UWV/CWI project met Turkse uitleenbedrijven, het Welkas-project en het project van de gemeente Westland. In het slothoofdstuk gaan we nader in op de resultaten van de initiatieven in het licht van de beantwoording van de onderzoeksvragen.

4 Beleidsmatige context en initiatieven 2005

4.1 Inleiding

CWI, UWV en gemeenten hebben de gezamenlijke opdracht om in goede samenwerking zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen zodat die in hun eigen inkomen voorzien. Als dat niet lukt, kunnen UWV en gemeenten zorgen voor een uitkering. Om dit beleid te ondersteunen beschikken UWV en gemeenten over instrumentarium. In dit hoofdstuk geven we een korte schets van het beleid en instrumentarium voor UWV en gemeenten met betrekking tot de inschakeling van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid c.q. tijdelijke arbeid. We geven een schets van het flankerend beleid en de ontwikkelingen en de beleidsmatige inspanningen in 2005. Van belang is om op te merken is dat de inschakeling van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid per definitie uitgaat van plaatsing in tijdelijke arbeid en geen duurzame uitstroom betreft.

Op 10 februari 2005 is de regering verzocht om te komen met een integrale visie en bijbehorende maatregelen om de inschakeling van WW- en WWB-gerechtigden te verbeteren (en de kamer daarover te informeren)²⁶. In een brede bijeenkomst, waarbij het CWI, RWI, LTO Nederland, CNV Bedrijvenbond, VNG, UWV en gemeenten vertegenwoordigd waren, op dinsdag 22 februari 2005 zijn de mogelijkheden geïnventariseerd om meer uitkeringsgerechtigden aan de slag te krijgen in de seizoenarbeid. De notitie: “Uitkeringsgerechtigden in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw” van 15 maart 2005 bevat een aanpak om te bevorderen dat meer uitkeringsgerechten aan de slag gaan in de agrarische sector (voor een overzicht genoemde lopende en nieuwe mogelijkheden en initiatieven, zie bijlage)^{27, 28}.

Het CWI/LTO-project Seizoenarbeid heeft naast het hoofddoel om ondernemers de gelegenheid te bieden voldoende personeel voor het verrichten van met name oogstwerkzaamheden te verkrijgen als hoofddoel het terugdringen van illegale tewerkstelling. Daarom stippen we in dit hoofdstuk ook deze beleidsmatige context aan.

4.2 Wet werk en bijstand, gemeenten

Op 1 januari 2004 is de nieuwe Wet werk en bijstand ingevoerd. In overeenstemming met deze wet krijgen gemeenten een budget voor de verlening van bijstand én een flexibel en vrij te besteden budget om uitkeringsgerechtigden te begeleiden naar een baan. Zij kunnen bijstandsuitkeringen niet langer bij het Rijk declareren. Gemeenten krijgen daardoor financieel belang bij zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen en fraude met uitkeringen te bestrijden. Zij hebben hiertoe meer beleidsruimte gekregen.

²⁶ Motie Bruls/van Egerschot: Kamerstukken II, vergaderjaar 2004-2005, 29544, nr. 16.

²⁷ Kamerstukken II, vergaderjaar 2004-2005, 29544, nr. 16.

²⁸ Op 10 november 2005 heeft een in de notitie “Uitkeringsgerechtigden in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw” aangekondigde evaluatiebijeenkomst met alle betrokken partijen die hebben deelgenomen aan de bijeenkomst van 22 februari plaatsgevonden. Deze bevindingen worden in de discussie betrokken.

Verder is in de wet vastgelegd dat alle bijstandsgerechtigden een algemene plicht hebben om werk te aanvaarden. Het begrip ‘passende arbeid’ is vervangen door het ruimere begrip ‘algemeen geaccepteerde arbeid’. Dit betekent dat er meer aanbod bemiddeld zou kunnen worden naar een functie in de land- en tuinbouw.

Uitkeringsgerechtigden kunnen in 2 groepen ingedeeld worden: uitkeringsgerechtigden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt en uitkeringsgerechtigden met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Van de uitkeringsgerechtigden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt (fase 1)²⁹ wordt verwacht dat ze door het CWI, zonder extra inspanning, binnen 6 maanden bemiddeld kunnen worden naar werk. Bemiddelen houdt in dat de werkzoekende in contact gebracht wordt met een passend arbeidsaanbod.

Bij de groep met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt (fase 2,3 of 4) wordt verondersteld dat er meer moet gebeuren om de mensen weer aan het werk te krijgen zoals bijvoorbeeld het volgen van een reïntegratietraject. De gemeente (WWB-ers) en het UWV (WW-ers en WAO-ers) kunnen reïntegratiebedrijven inzetten om de uitkeringsgerechtigden terug te leiden tot de arbeidsmarkt.

In de verzamelbrief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Nederlandse gemeenten van 20 april 2005 wordt expliciet aandacht besteed aan de bestaande mogelijkheden uitkeringsgerechtigden in te zetten in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw.

Gemeenten worden in de verzamelbrief opgeroepen deel te nemen aan de RWI-pilots of zelf initiatieven te ontplooiën om te stimuleren dat uitkeringsgerechtigden aan de slag gaan in de agrarische seizoenarbeid. Mogelijke instrumenten daarbij zijn:

- Verstrekking en vrijlating van de eenmalige premie³⁰.
- Inkomensvrijlatingen bij parttime werk.
- Verlaging van de bijstand bij onvoldoende medewerking.
- Bemiddeling (in samenwerking met de CWI-vestiging in de regio of de steunpunten van het CWI/LTO-project Seizoenarbeid).
- Reïntegratie en Work First (bijvoorbeeld door de inzet van loonkostensubsidies, proefplaatsingen met behoud van uitkering of werkzaamheden in de seizoenarbeid als onderdeel van een reïntegratietraject, of wijziging van de contractafspraken met de reïntegratiebureaus omtrent de definitie van een duurzame plaatsing³¹).

4.3 WW, UWV

Voor UWV als uitvoerder van de WW, is het beleid primair gericht op plaatsing in duurzame arbeid. Voor werkzoekenden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt is seizoenarbeid passende arbeid tot mbo-niveau. Voor de werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zet UWV-reïntegratietrajecten in. UWV heeft geen beleid en ook geen beleidsruimte om langdurig werklozen te reïntegreren naar tijdelijke

²⁹ De tweedeling wordt tegenwoordig ook aangeduid met A en B-routering.

³⁰ Gemeenten kunnen diverse keren per jaar premietoezeggingen doen. De premie van in totaal maximaal €1.976,- per jaar blijft onbelast, als deze toezeggingen samen in één bedrag worden uitbetaald. Hiermee kunnen uitkeringsgerechtigden worden gestimuleerd om binnen één jaar meerdere keren seizoenarbeid te aanvaarden. (bron SZW, 15-3-2005).

³¹ Contracten met reïntegratiebedrijven gaan uit van een duurzame plaatsing (minimaal 6 maanden). Gemeenten kunnen overwegen de afspraken ruimer op te vatten zodat een duurzame plaatsing ook kan zijn opgebouwd uit meerdere dienstverbanden.

arbeid. Wel kan voor een deel van deze werkzoekende plaatsing in seizoenarbeid geschikt zijn om oriëntatie op de arbeidsmarkt scherper te krijgen of om hun motivatie en arbeidsritme te ontwikkelen en aantoonbaar te maken naar werkgevers. In 2005 is in de UWV/CWI-pilot aanvullend beleid ontwikkeld waarbij seizoenarbeid gezien wordt als opstap richting duurzame plaatsing.

In 2005 is door UWV ten aanzien van de proefplaatsing in een experiment de beleidsruimte geboden om de proefplaatsing ook toe te passen als de plaatsing niet voldoet aan het zes maanden criterium. UWV bood werkgevers de ruimte om WW-ers met een proefplaatsing van één respectievelijk twee maanden aan te stellen in plaats van drie maanden bij een duur van de aanstelling van respectievelijk twee en vier maanden in plaats van zes maanden. Overigens is deze beleidsruimte in de betreffende pilot niet benut.

Het UWV signaleerde als één van de knelpunten bij het UWV/CWI-project met de reïntegratiebedrijven dat UWV weinig financiële mogelijkheden heeft om cliënten voor deelname in dit project te stimuleren en te motiveren. UWV heeft op 10 juni 2005 de minister van SZW daarom verzocht om cliënten die minimaal twee maanden werkzaam zijn geweest in seizoenarbeid in de land- en tuinbouw een bonus van €150- te geven, zoals ook gemeenten in soortgelijke situaties op ruime schaal financiële prikkels aan hun cliënten kunnen geven.

De minister heeft in zijn reactie op 15 augustus aangegeven niet genegen te zijn UWV de mogelijkheid van het toekennen van een bonus te bieden, aangezien het UWV, naar de mening van de minister beschikt over een effectief instrument om WW-gerechtigden te stimuleren om mee te werken aan het project, namelijk met behulp van het sanctiebeleid. Het sanctiebeleid van het UWV biedt zijns inziens voldoende financiële prikkels om WW-gerechtigden te stimuleren en te motiveren. Overigens kan zonder wetswijziging aan UWV deze beleidsruimte niet worden geboden.

Voor UWV-cliënten geldt het criterium 'passende arbeid'. Tot MBO-niveau is seizoenarbeid aangemerkt als passende arbeid.

4.4 Flankerend SV-beleid gericht op seizoenswerk

4.4.1 Dagloongarantie

De dagloongarantie is van toepassing bij herleving van oud WW-recht en bij werkaanvaarding van lager betaalde arbeid bij de eigen werkgever.³² Ten aanzien van seizoenarbeid is alleen toepassing bij herleving relevant. Wanneer iemand binnen twaalf maanden na het begin van zijn werkloosheid een baan vindt waarmee hij(/zij) minder verdient dan met het werk dat hij vóór de periode van werkloosheid verdiende, en hij wordt binnen 36 maanden na het eerste ontslag opnieuw werkloos, dan komt hij in aanmerking voor dagloongarantie. Dat betekent dat hij recht heeft op een WW-uitkering die is gebaseerd op het eerder verdiende (hogere) loon³³.

³² Een werknemers is niet verplicht werk te aanvaarden als het loon lager is dan de WW-uitkering (Staatscourant 1996, nr. 60, 19 maart).

³³ Werklozen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt in een reïntegratietraject zijn veelal langer werkloos en lopen dus het risico dat ze bij een nieuw WW-recht een lagere WW-uitkering krijgen dan de oorspronkelijke. Het ministerie van SZW is niet meegegaan met een voorstel van UWV om de dagloongarantie uit te breiden voor deze groep.

De garantieregeling geldt zolang iedere opnieuw intredende werkloosheid zich voordoet binnen een periode van 36 maanden vanaf het eerste ontslag. Wanneer betrokkene bij dat eerste ontslag 55 jaar of ouder was, loopt de dagloongarantie door tot 65-jarige leeftijd (vóór 1 januari 2005 gold bij dat eerste ontslag de leeftijd van 57,5 jaar of ouder).

Het beleid is niet recent aangepast maar wel in het kader van het UWV/CWI-project Seizoenarbeid, dat gericht is op WW-ers in een reïntegratietraject, nadrukkelijk onder de aandacht gebracht.

4.4.2 *Verlaagde wekeneis*

Om in aanmerking te komen voor een uitkering op basis van de Werkloosheidswet moet in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan de eerste dag van werkloosheid in tenminste 26 weken als werknemer arbeid zijn verricht (art 17 WW). Onder andere voor seizoenarbeid is sprake van een verlaagde wekeneis. Wanneer iemand agrarische arbeid heeft verricht is het aantal weken waarin als werknemer arbeid moet zijn verricht in de 39 weken onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van werkloosheid vastgesteld op 16³⁴. Voor specifieke groepen zoals beetwortelwerker geldt een eis van 13 weken, terwijl voor sorteerdere in tuinbouw en bloembollenhandel een eis van 20 weken geldt. Onderzoek uit 1992 geeft aan dat beginjaren '90 11 duizend mensen een WW-aanvraag deden met een beroep op de verlaagde wekeneis. Recentere cijfers zijn op dit moment niet bekend. Het kabinet heeft de entree-eisen voor de WW aangepast en de verlaagde wekeneis geschrapt per 1-4-2006.

4.4.3 *Premievrijstelling marginale arbeid*

De wet premievrijstelling marginale arbeid biedt een structurele regeling voor vrijstelling van premieheffing voor uitkeringsgerechtigden bij kortdurende arbeid (korter dan 6 aaneengesloten weken) in alle sectoren. De wet is ingevoerd in 1997 en vormt een aanvullende maatregel om uitkeringsgerechtigden aantrekkelijker te maken voor de arbeidsmarkt.

De PMA is een voorbeeld van generiek beleid voor uitkeringsgerechtigden. Het kent een korte geldigheidsduur van maximaal één maal gedurende maximaal zes weken waarbij de vergoeding (met terugwerkende kracht vanaf de eerste dag) wordt ingetrokken als het dienstverband langer duurt dan zes aaneengesloten weken. De vergoeding wordt niet automatisch toegekend maar op basis van een beoordeling (door UWV tot en met 2005 en door de Belastingdienst vanaf 2006).

De RWI heeft in haar advies 'Van het land' voorgesteld dat UWV de regeling PMA evalueert. De Raad constateerde dat de regeling weinig toegankelijk en doeltreffend is. In de evaluatie zou dan kunnen worden nagegaan of deze regeling moet worden gehandhaafd en zo ja in welke vorm.

In haar brief van 15 maart 2005 kondigde het kabinet aan de werking van de regeling Premievrijstelling bij marginale Arbeid uit te breiden van zes weken naar drie maanden. Hiervoor was een wetsvoorstel nodig³⁵.

Uit de UWV-evaluatie blijkt dat de regeling maar zeer beperkt wordt gebruikt, UWV-breed slechts 50 aanvragen per jaar³⁶. Het UWV geeft als mogelijke verklaring de onverenigbaarheid van een complexe en langdurige aanvraagprocedure met piekarbeid

³⁴ Koninklijk Besluit ingevolge Art 17a lid 3 WW; Verlaagde wekeneis; artikel 2, lid 3a.

³⁵ Deze toegezegde verlenging van de PMA-regeling lag ten grondslag aan de RWI-detacheringsconstructie waarin dit financieel voordeel voor de werkgever als bijdrage in de loonkosten is opgenomen.

³⁶ Brief J.M. Linthorst, voorzitter Raad van Bestuur UWV aan A.J. de Geus, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 26 april 2005.

die vaak op korte termijn geleverd moet worden. Het kabinet heeft, mede in het licht van Europese regelgeving ten aanzien van staatssteun aan bedrijven, in juli 2005 de Tweede Kamer gemeld de Wet PMA niet uit te breiden.

Vanaf 1 januari 2006 is de regeling ongewijzigd voortgezet door de Belastingdienst. De werkgever kan een aanvraag indienen. Er is geen standaardaanvraagformulier (meer) beschikbaar.

4.4.4 *Gelegenheidswerkregeling*

Voor huisvrouwen, mannen, scholieren en studenten was sinds 1 maart 1999 en tot 1 januari 2006 de sectorale agrarische Gelegenheidswerkregeling van toepassing. Deze voorzag in een gereduceerde wachtgeldpremie en een premievrijstelling voor het pensioenfonds en CAO-fondsen. De regeling beoogde kortdurende incidentele werkzaamheden aantrekkelijk te maken. De regeling kon gedurende een langere periode (8 weken) per keer bij meerdere werkgevers per jaar toegepast worden. Melding, beoordeling en controles waren geautomatiseerd en vereisten geen aparte aanvraag en beslissing. Uit de UWV-evaluatie van de PMA blijkt dat de Gelegenheidswerkregeling voor huisvrouwen, -mannen, scholieren en studenten meer dan 80.000 per jaar werd gebruikt.

Met de overgang van de regeling naar de Belastingdienst per 1 januari 2006 is de Gelegenheidswerkregeling aangepast en het bereik ingeperkt. Sinds 1 januari 2006 betaalt een werkgever voor studenten en scholieren die maximaal 8 weken aaneengesloten in dienst zijn, de lage WW-premie. Voor de overige groepen is deze regeling niet meer van toepassing. Met ingang van 1 mei jl. is de regeling van 2005 tijdelijk voortgezet als overgang naar de nieuwe situatie in 2007. Gelegenheidsarbeid in de agrarische sector blijft met ingang van 1 mei 2006 mogelijk voor huismannen en -vrouwen, scholieren, studenten, asielzoekers en zelfstandig ondernemers voor een periode van maximaal acht aaneengesloten weken.

4.4.5 *Invoering premiegroepen vanaf 2006*

Met de overgang van de regeling naar de Belastingdienst is de Gelegenheidswerkregeling aangepast en meer gericht op het terugdringen van cyclische werkloosheid. Met ingang van 1 januari 2006 is in 5 sectoren waar sprake is van cyclische werkloosheid, waaronder de agrarische, een nieuwe regeling voor premiegroepen ingegaan. De nieuwe regeling koppelt de hoogte van de premie aan de duur van het dienstverband. Voor werknemers met een tijdelijk dienstverband van minder dan een jaar betaalt de werkgever een hogere premie en voor werknemers met een langer of vast dienstverband betaalt de werkgever een lage premie.

4.5 **Flankerend beleid gericht op terugdringen illegale arbeid**

De inzet van illegale arbeidskrachten en het terugdringen hiervan bepalen de context waarbinnen de personeelsvoorzieningsinitiatieven van CWI en LTO tot stand zijn gekomen. Met de procedure voor het afgeven van een tewerkstellingsvergunning (en de in de procedure verweven individuele arbeidsmarkttoets) wordt door het CWI en de LTO beoogd op georganiseerde wijze invulling te geven aan het personeelsbeleid in de sector. Met een goede legale route is het voor veel werkgevers minder aantrekkelijk om werknemers illegaal te werk te stellen. Daarnaast vindt door CWI een toetsing plaats op WML en huisvesting.

De omvang van illegale arbeid in seizoenswerk is per definitie onbekend, maar de arbeidsinspectie heeft van 2003 naar 2004 een trend naar minder illegaliteit vastgesteld. Controleurs van de Arbeidsinspectie troffen in 2004 218 personen aan die illegaal

werkten tegen 374 personen in 2003 (Evaluatie project Seizoenarbeid 2004, CWI/LTO).

Dit is in lijn met de daling over een langere periode in de glastuinbouw. Voor de peilperiode 1990/1991 ligt het geschatte percentage van illegale arbeidsjaren tussen de 7% en 24%. Voor de peilperiode 2001/2002 is dit percentage gedaald naar tussen de 1% en 10% wat illustreert dat het volume van illegale arbeid in de glastuinbouw in dat decennium is afgenomen³⁷.

Per 1 januari 2005 is bestuurlijke boete in de Wet arbeid vreemdelingen van kracht geworden. Het kabinet voert de bestuurlijke boete in als nieuw instrument om sneller en efficiënter werkgevers aan te pakken die vreemdelingen illegaal te werk stellen. Redenen voor deze hardere aanpak zijn onder meer concurrentievervalsing, verdringing legale arbeidsaanbod, uitbuiting van werknemers en het uitzettingsbeleid van illegalen.

De wet maakt een verschil tussen de hoogte van de boete bij een natuurlijk persoon en een rechtspersoon. Bij een natuurlijk persoon bedraagt de boete 4.000 euro, bij een rechtspersoon 8.000 euro. Deze bedragen zijn aanzienlijk hoger dan de tot dan toe van toepassing zijnde strafrechtelijke boetes en bij herhaalde overtreding is de boete nog hoger.

Daar het meestal gaat om meerdere illegale werknemers tegelijkertijd, kan de opgelegde boete hoog oplopen, waardoor de financiële positie van de onderneming in gevaar kan komen.

³⁷ Bakker e.a., 2004.

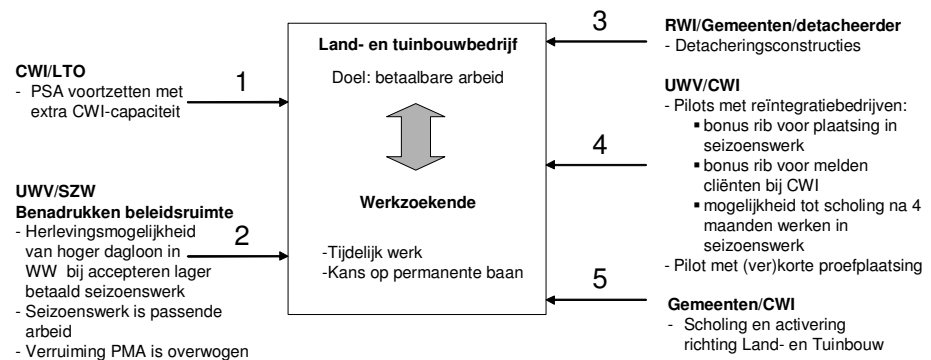
5 Samenvatting, discussie en conclusie

5.1 Achtergrond en aanleiding

TNO heeft in opdracht van de RWI onderzoek gedaan naar initiatieven om uitkeringsgerechtigden in te zetten in agrarische seizoenarbeid. In de bijlage zijn de initiatieven uitgebreid beschreven inclusief de ervaringen van de betrokken actoren. In voorafgaande hoofdstukken zijn de onderzoeksbevindingen in hoofdlijnen beschreven en is de beleidsmatige context aangegeven. Het onderzoek van TNO is opgezet aan de hand van vijf onderzoeksvragen:

1. Leveren de verschillende modellen/initiatieven een bijdrage aan de personeelsvoorziening in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw?
2. Welke modellen zijn effectief voor de integratie van werkzoekenden?
3. Welke modellen zijn doelmatig voor de integratie van werkzoekenden?
4. In hoeverre zijn de modellen overdraagbaar naar andere regio's en sectoren?
5. Lenen de experimenten met detachering zich voor aanbesteding? En zo ja, onder welke condities kan een verantwoorde uitbesteding plaatsvinden?

Onderstaand schema beschrijft in een notendop de initiatieven in 2005 gericht op de inschakeling van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid.



Figuur 5.1 Overzicht van initiatieven/modellen in 2005 om de instroom van werkzoekenden in seizoenarbeid te vergroten

De initiatieven in de linkerkolom (1 en 2) betreffen met name flankerend en/of structureel beleid en de initiatieven in de rechterkolom (3, 4 en 5) betreffen specifieke uitvoeringsprojecten. Het moge duidelijk zijn dat er een sterke relatie is tussen de initiatieven in de linkerkolom en de rechterkolom. Zo maken meerdere van de beschreven initiatieven gebruik van de vacatures in het project Seizoenarbeid van CWV/LTO. Maar ook zal het advies van de RWI en de beleidsmatige aandacht van het ministerie van SZW een stimulans geweest zijn voor lokale aandacht voor het onderwerp. Het CWV heeft vanaf 1 januari 2004 345 gemeenten benaderd om te komen met initiatieven om aanbod te genereren voor het project Seizoenarbeid en ondersteuning te verkrijgen in het selectieproces van kandidaten met fase 2 en hoger, en met 60 gemeenten is een concrete samenwerking ontstaan. In 2004 reageerden 30 gemeenten van de 131 benaderde gemeenten. Helaas is er geen overzicht van deze samenwerkingsrelaties beschikbaar.

De initiatieven zijn uitgebreid beschreven in de bijlage. Bij deze beschrijving komt een groot aantal subvragen aan de orde om tot een volledig beeld te komen van de projecten. Deze vragen betreffen onder meer de onderlinge afspraken, de juridische basis en beleidsruimte, succes- en faalfactoren, ervaringen van betrokken actoren en motieven voor deelname en bereidheid tot toekomstige deelname aan overeenkomstige projecten. In de bijlage is een nadere duiding en beoordeling van de bevindingen aanvullend op de invulling door de betrokken actoren zoveel als mogelijk achterwege gelaten. Bij een aantal initiatieven zijn ook werkgevers en de cliënten geïnterviewd.

In dit hoofdstuk gaan we aan de hand van de onderzoeksvragen in op de onderzoeksresultaten. Vervolgens stippen we enkele punten aan in de discussie en schetsen we enkele lopende en mogelijk toekomstige ontwikkelingen³⁸.

5.2 De onderzoeksresultaten

In tabel 5.1 worden de resultaten van de initiatieven samengevat. Van het CWI/LTO-project Seizoenarbeid hebben we de activiteiten van het bemiddelingsteam uitgelicht als initiatief. Dat initiatief vond plaats binnen de context van 24.049 vacatures die aangemeld zijn om vervuld te worden via een tewerkstellingsvergunning. Hierop zijn door het project Seizoenarbeid in totaal 793 plaatsingen gerealiseerd vanuit het uitkeringsgerechtigden CWI-bestand, bijstandsgerechtigden of via EURES. Naast deze 793 plaatsingen via het CWI/LTO-project Seizoenarbeid heeft het CWI in 2005 218 personen rechtstreeks geplaatst in agrarische seizoenarbeid. In totaal zijn in 2005 dus door CWI 1011 personen geplaatst in de agrarische seizoenarbeid.

Van de initiatieven geven we in tabel 5.1:

- de titel waaronder het is beschreven;
- de doelgroep;
- of het project zich uitsluitend richt op agrarische seizoenarbeid;
- de (bruto)-omvang van de groep waarmee het initiatief is gestart;
- het aantal geplaatste cliënten;
- aantal toegekende sancties en matregelen;
- toekomstperspectief van het project in 2006.

Zoals eerder aangegeven zijn de projecten dermate verschillend van populatie en van aard dat de initiatieven niet alleen op de gepresenteerde cijfers vergeleken mogen worden. Wel geven de cijfers een goede basis voor de beantwoording van de onderzoeksvragen.

Het onderzoek vond plaats in een periode dat ook de discussie speelde over het wel of niet openstellen van de grenzen. Dat betekende enerzijds dat randvoorwaarden voor de voortzetting van de initiatieven ongewis waren. Anderzijds zullen de resultaten hierdoor ook zijn beïnvloed. De indruk is dat deze discussie niet bevorderend is geweest voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid, al is het, zelfs niet bij benadering, niet mogelijk de omvang van het effect aan te geven.

³⁸ In het onderzoek en de onderzoeksrapportage kon de recente aankondiging van het ministerie van SZW dat de arbeidsmarkttoets voor een TWV aanvraag in de agrarische sector vervalt per 2 juni 2006 niet meer worden verwerkt.

Beperkt aantal plaatsingen

Uit het onderzoek blijkt dat de initiatieven om uitkeringsgerechtigden in te schakelen in 2005 een beperkte bijdrage hebben geleverd aan de personeelsvoorziening door de inschakeling van uitkeringsgerechtigden in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw. Daarbij blijkt ook dat ogenschijnlijk overeenkomstige initiatieven zoals de vier RWI-pilots tot grote verschillen in uitkomsten leiden, hetgeen illustreert dat het resultaat sterk afhankelijk is van de regionale context en uitvoering. Dat neemt echter niet weg dat ook in de regio Haaglanden waar het initiatief met de RWI-detacheringsconstructie het hoogste aantal plaatsingen realiseerde, het uiteindelijke aantal plaatsingen beperkt bleef.

Veel uitval van intake tot plaatsing

De resultaten in tabel 5.1 illustreren dat de meeste projecten een grote uitval kennen van cliënten tussen eerste aanmelding en uiteindelijke plaatsing. In één project met de RWI-detacheringsconstructie waarin de gemeente een beperkte selectie op geschiktheid uitvoerde en de feitelijke selectie aan de regionale vestiging van AB-Nederland³⁹ overliet viel 95% van de gemelde cliënten af. Ook in de UWV/CWI-pilot met de reïntegratiebedrijven lag de uitval op dat niveau of mogelijk hoger.

Initiatieven waarin de uitval relatief beperkt was, typeren zich door de vroege selectie op de kandidaten waardoor het initiatief start met de 'betere' cliënten (Alkmaar) soms gecombineerd met het aanbod van een baan in plaats van een WWB-uitkering in de vorm van een Work First benadering (Almere), een participatiebaan (Welkas) of indiensttreding bij een detacheringsbedrijf onder het uitzendbeding (Westland). Als kanttekening bij deze relatief succesvolle initiatieven geldt dat de initiatieven met de geringste uitval de plaatsing niet (uitsluitend) realiseerden in agrarische seizoenarbeid.

Handhaving

In het overzicht worden ook de resultaten van het handhavingsbeleid weergegeven. Dat betreft uitsluitend de handhavingsactiviteiten naar de werkzoekenden. Over de handhavingsactiviteiten naar de werkgevers is geen kwantitatieve informatie bekend. Overigens gaven meerdere werkgevers aan dat de plaatsing van de uitkeringsgerechtigde niet in mindering is gebracht op het aantal aangevraagde tewerkstellingsvergunningen, waardoor de mogelijkheid om sancties toe te passen op een werkgever vrijwel ontbreekt voor het CWI.

³⁹ AB Nederland is een samenwerkingsverband van regionale zelfstandige AB-organisaties, die allen een gelijksoortige dienstverlening rondom de inzet van flexibel personeel aan werkgevers in onder andere de land- en tuinbouw verzorgen.

Tabel 5.1 Kerngegevens van de initiatieven

Soort initiatief	Doelgroep	Alleen		Aantal geplaatst in agr seizoenarb	Sancties/maat- regelen in project t.o.v. initiële groep	Gecontinueerd in 2006
		agrarisch seizoenar- beid	Initieel aantal cliënten gemeld of eerste intake			
Haaglanden- Westland	WWB	ja	165	28	30%	in gewijzigde vorm vanuit regulier beleidsinstrumentarium, gericht op duurzame plaatsing
Noord-Holland Noord; Alkmaar	WWB	ja	4	2	0	nee
Noord-Holland Noord; Hoorn	WWB	ja	19	1	0	nee
Venlo	WWB	nee	26	0	3	pilot loopt door in 2006
UWV-CWI pilots in drie regio's	WW	ja	>375	19	geen afzonderlijke registratie	project is landelijk uitgerold, met name de selectie en aanmeldings- procedure is aangepast
Turkse uitleen- bedrijven UWV/CWI Haag- landen	WW/WWB	?	onbekend	> 240	0	nee
Almere	WWB	ja	150-200	37	geen afzonderlijke registratie	gemeente is voornemens te continu- eren, deels via aanbesteding
Westland	WWB	nee	67	40 (waarvan 3 alsnog uitgeval- len)	0	ja, voornemen is om project uit te breiden naar fase 2 cliënten.
Dordrecht (Wel- kas)	WWB	nee	64	35	25%	is doorlopend project
Roosendaal 2005	WWB	ja	8	8	0	de werkgever heeft nog geen gebruik gemaakt van de optie
CWI/LTO PSA bemiddelings- team	werkzoe- kenden	ja	1.718	337	n.v.t. CWI verstuurt ken- nisgevingen, daarvan is geen	ja
Overig CWI/LTO PSA	idem	ja	12.067 (verwijzingen)	456	afzonderlijke regi- stratie	ja
CWI, buiten PSA	idem	ja	idem	218	idem	ja

Veel gemeentelijke projecten worden momenteel uitgevoerd vanuit de Work First-benadering. Bij deze benadering ligt naast het ontvangen van een uitkering en het gelijktijdig behouden en opbouwen van arbeidsritme en -ervaring ook een sterk accent op handhaving. Het accent op handhaving in diverse projectbeschrijvingen illustreert de verandering in denken over de verhouding tussen uitkeringsinstantie en cliënt in de afgelopen decennia.

Er is niet overal zicht op de feitelijke handhaving. In meerdere projecten zijn de handhavingsactiviteiten niet afzonderlijk geregistreerd en/of herleidbaar naar het project.

Door informatieoverdracht en verschillende schakels die er bestaan tussen overtreding en sanctionering lukt het niet altijd om verwijtbaar gedrag eenduidig vast te stellen. Niet altijd bestaat ook de bereidheid om verwijtbaar gedrag te melden bijvoorbeeld omdat het de belangen van het detacherings- of reïntegratiebedrijf schaadt of omdat de kans op daadwerkelijk sanctionering van het gedrag als laag wordt gepercipieerd. De mate waarin sancties zijn toegepast varieert in de RWI-pilot van nul tot 30% van de uitvallers. In de andere gemeentelijke projecten varieert de mate van sanctietoepassing. In sommige projecten zijn geen sancties toegepast, in het Welkas-project krijgt ongeveer de helft van de uitvallers een sanctie en in het Westland-project heeft het voor bijna 100% gevolgen voor hun WWB-aanvraag.

Effectiviteit projecten onderling niet vergelijkbaar

Bij de onderzoeksopzet is verondersteld dat ten aanzien van de doelmatigheid en effectiviteit alle projecten dankzij het verzamelen van eenduidige gegevens onderling op enkele maten vergeleken zouden kunnen worden op hun effectiviteit en efficiency. Dat betreft maten zoals 'succeskans plaatsing', 'gemiddelde plaatsingsduur', 'doorstroomkans plaatsing', 'duurzaamheidskans plaatsing', 'investeringsverhouding plaatsing' en 'plaatsingskosten per plaatsing'. Daar hoort ook een analyse bij van de verdeling van de kosten en opbrengsten en financiële risico's voor alle betrokkenen in de genoemde modellen.

Eenzijds geldt echter voor het merendeel van de projecten dat de projectadministratie onvoldoende specifiek is om de benodigde gegevens beschikbaar te stellen voor dit onderzoek. Soms is dat omdat een spontaan initiatief binnen een lopend project zeer succesvol is maar vervolgens niet als afzonderlijke activiteit afgebakend kan worden in de administratie, zoals van de gemeente Almere en de UWV-pilot met Turkse uitleenbedrijven in Haaglanden. In de UWV-pilots met CWI in Den Haag, Alkmaar en Venlo blijkt de informatie voor deze pilots slechts in beperkte mate geautomatiseerd beschikbaar te maken te zijn vanuit het informatiesysteem PSA en is nadere detaillering, voor zover mogelijk, zeer arbeidsintensief.

Voor de RWI-pilots geldt wel dat deelname aan de pilot impliceert dat er een specifieke registratie wordt bijgehouden. Voor de pilot Haaglanden is dan ook een kostenbatenanalyse gemaakt vanuit de verschillende perspectieven en opgenomen in de projectbeschrijving in de bijlage. De overige initiatieven zijn beduidend later gestart en kennen nog geen of nog een beperkt aantal plaatsingen waardoor een nadere analyse naar kosten, baten en doelmatigheid niet zinvol is.

Het belang van een goede projectadministratie met eenduidige informatie over instroom, inspanningen, uitval met de gepleegde follow-up en successen in elke processtap kan niet voldoende benadrukt worden. In combinatie met een kwantitatieve doelstelling en succesparameter biedt dat betere leer- en vergelijkingsmogelijkheden.

Effectiviteit: meerdere onderling conflicterende effectparameters

Op dit punt is het wenselijk om een kanttekening te plaatsen bij de oorspronkelijke vraagstelling naar effectiviteit. De verwachte opbrengst voor de gemeente en het UWV beperkt zich niet tot de bespaarde uitkeringslasten dankzij de plaatsing in agrarische seizoenarbeid. De zogeheten bijvangst doordat de cliënt de aanvraag niet doorzet, de uitkering beëindigd wordt of door het toepassen van een maatregel is soms substantieel al laat de omvang van de bijvangst laat zich nog niet eenduidig bepalen.

Maar de grote omvang van de bijvangst heeft als gevolg dat een extra resultaatparameter toegevoegd wordt die op gespannen voet staat met het uitgangspunt van het plaatsen van uitkeringsgerechtigden in vacatures voor agrarische seizoenarbeid. Dat laat zich het beste illustreren met een project van de gemeente Roosendaal uit 2004. Het project had als doel het plaatsen van 12 WWB-ers met een traject van 6 maanden bij een agrarische werkgever. Het project is voor de werkgever teleurstellend verlopen. Het project is voortijdig beëindigd nadat alle eerste zes cliënten na gemiddeld 2,5 week uitgevallen waren en geen cliënt het traject volledig heeft afgemaakt bij de werkgever. Voor de gemeente daarentegen is het project wel succesvol en effectief verlopen: 5 van de 6 cliënten hebben de uitkeringspositie verlaten en 4 daarvan via ander regulier werk. Het project is echter niet effectief geweest ten aanzien van de oorspronkelijke doelstelling om agrarische seizoenarbeid door uitkeringsgerechtigden te laten vervullen.

Dergelijke projecten zijn dus wel effectief voor de uitkeringsorganisatie maar niet voor de werkgever die wel de aanloopperiodes ervaart maar gefrustreerd wordt in het oplossen van zijn personeelsvoorzieningsprobleem.

Doelmatigheid

De vraag naar de doelmatigheid van de projecten laat zich in het verlengde van de vraag naar effectiviteit niet eenduidig beantwoorden. Dat heeft deels te maken met onvolledigheid in inzicht in de kosten en baten van de initiatieven. Deels heeft dat te maken de vraag of alle kosten toegerekend moeten worden naar het einddoel van het realiseren van een plaatsing van een uitkeringsgerechtigde in agrarische seizoenarbeid of dat de kosten ook gezien mogen worden als investering in een pilot en een te ontwikkelen werkwijze⁴⁰.

Doelmatigheid pilots met RWI-detacheringsconstructie

De analyse op de RWI-pilot in Haaglanden geeft aan dat na de eenmalige investering vanuit het IPW-budget voor de betrokken actoren: werkgever, werkzoekende, gemeente en detacheringsbedrijf, een positief beeld ontstaat (zie kader 5.1)⁴¹.

⁴⁰ Dat betekent ook dat we, hoewel het in een aantal gevallen verleidelijk is om te doen, doelmatigheid niet beoordelen op de vraag wat bereikt zou zijn als dezelfde tijd en middelen op een andere manier aan dezelfde doelgroep besteed zou zijn.

⁴¹ Doordat in de andere RWI-pilots minder plaatsingen zijn gerealiseerd leveren die in het licht van de begininvestering (nog) geen positief beeld op in termen van doelmatigheid. Pilot-Venlo loopt nog zodat daarover nog geen eendoordeel gegeven kan worden.

Kader 5.1 Opbrengst RWI-pilot Haaglanden voor de betrokken actoren

Voor de werkgever geldt dat hij de arbeidskrachten aangeboden krijgt tegen een uurtarief dat ruim 2 euro lager ligt dan het tarief dat hij betaalt als hij zelf een (Poolse) werknemer aanneemt en ongeveer 5 euro lager dan het reguliere tarief voor inleen via detachering. Daarnaast verzorgt AB een intensieve begeleiding op de werkvloer en het vervoer van de cliënten. Het kostenvoordeel voor de werkgevers bedraagt ultimo november ruim 16 tot 40 duizend euro ten opzichte van de inschakeling van reguliere tijdelijke (eventueel Poolse) medewerkers.

De cliënt heeft de garantie dat zijn inkomsten elke week niet lager zijn dan zijn WWB-uitkering. Door voldoende uren te maken kan de werknemer een weekloon verdienen dat hoger is dan de WWB-uitkering terwijl in perioden van leegloop de cliënt een inkomen ontvangt ter hoogte van zijn WWB-uitkering zonder verrekening met de inkomsten uit arbeid in de voorafgaande en/of daaropvolgende periode. De pilot biedt de cliënten de mogelijkheid om arbeidservaring op te doen waarmee zijn kansen op de arbeidsmarkt verbeteren.

Voor de gemeente geldt dat zij tijdens plaatsing geen WWB-uitkering hoeft te betalen. Dat komt ongeveer overeen met een bedrag van 45 duizend euro tot ultimo november. Tegenover deze besparing staat een loonkostensubsidie van de gemeenten van bijna 25 duizend euro en een compensatie voor leegloop van ongeveer 1,5 duizend euro. Per saldo heeft de gemeente derhalve bijna 20 duizend euro minder aan uitgaven. Daarnaast is sprake van zogeheten bijvangst met name doordat uitkeringen (tijdelijk) zijn stopgezet als sanctie of vanwege werkhervatting elders, wat ook leidt tot een verlaging van de uitgaven van de gemeente⁴².

Voor AB Rijnstreek geldt dat de inkomsten en uitgaven van AB Rijnstreek voor de pilot in evenwicht zijn. AB Rijnstreek heeft de werkzaamheden binnen de pilot kostenneutraal kunnen uitvoeren (op basis van directe projectkosten en exclusief begeleiding en coördinatie).

Doelmatigheid UWV/CWI-pilots met reïntegratiebedrijven

De UWV/CWI-pilot met de reïntegratiebedrijven heeft in dit eerste jaar tot weinig plaatsingen geleid. Minder dan 5% van de cliënten die door de reïntegratiebedrijven zijn aangemeld, zijn geplaatst in agrarisch seizoenwerk. Aangezien de reïntegratiebedrijven aanvullend op hun lopende contracten een bonus kregen voor elke gemelde geschikte kandidaat, is de doelmatigheid vanuit het oogpunt van plaatsingen gering. De pilot kan ook gezien worden als een investering in een nieuwe werkwijze en verbreding van het domein voor reïntegratiebedrijven om hun cliënten te kunnen plaatsen. In de pilot hebben meerdere reïntegratiebedrijven geparticipeerd en op basis van de leerervaringen heeft UWV een betere selectie- en meldingsprocedure ontwikkeld en landelijk uitgerold. Vanuit dit perspectief zal dan met name in het komende jaar moe-

⁴² We beperken ons tot directe kosten en baten van de pilot en laten de kosten die de gemeente ook los van de pilot gemaakt zou hebben in het kader van de sluitende aanpak, zoals de inschakeling van het Leer Werk Centrum, buiten beschouwing evenals de begeleidingskosten van de pilot. Voor een uitgebreidere toelichting, zie de projectbeschrijving in de bijlage.

ten blijken of de investering in deze werkwijze succesvol is geweest en de nieuwe werkwijze effectief en doelmatig is.

Doelmatigheid diverse gemeentelijke projecten

De diverse gemeentelijke projecten, zoals van de gemeente Almere, Westland en het Welkas-project van de gemeente Dordrecht, worden door de gemeenten als zeer succesvol gezien: De projecten leiden tot instroombeperking in de WWB of uitstroom uit het WWB-bestand, al is het effect van de projecten op de omvang van de instroombeperking of uitstroom niet eenduidig vast te stellen. Voor het Welkas-project geldt bovendien dat het pas onlangs gestart is en nog geen langere termijneffecten bekend zijn.

Doelmatigheid CWI/LTO-project Seizoenarbeid

Het CWI heeft aangegeven in 2005 ongeveer een miljoen euro budget gereserveerd te hebben voor de inschakeling van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid. Via het CWI/LTO-project zijn in 2005 793 personen geplaatst in agrarisch seizoenwerk waarvan 337 via het bemiddelingsteam. Het CWI heeft zelf als indicatie gegeven dat het realiseren van een plaatsing in agrarisch seizoenwerk een ongeveer vier maal grotere inspanning van CWI vergt dan een reguliere plaatsing. In 2005 ging het om totaal 1011 plaatsingen.

Overdraagbaarheid en aanbesteding van de modellen

Alvorens in te gaan op de andere onderzoeksvragen staan we kort stil bij de RWI-detacheringsconstructie. Doel van de pilots met de RWI-detacheringsconstructie is na te gaan in hoeverre het mogelijk is door het schakelen van seizoenarbeid deze arbeid een duurzaam karakter te geven voor Nederlandse werkzoekenden. Een tweede doelstelling is het ontwikkelen van een bedrijfseconomisch model waarin voldoende prikkels aanwezig zijn voor uitkeringsgerechtigden, werkgevers en opdrachtgevers om deze arbeid in te vullen.

In de pilots staan drie uitgangspunten centraal:

- Toepassen van handhavingsbeleid zowel richting werkzoekenden als werkgevers.
- (Tijdelijke) arbeid door uitkeringsgerechtigden moet lonen zowel voor werkgevers als voor werkzoekenden.
- Het aanbieden van een (tijdelijke) arbeidsrelatie aan de werkzoekende.

De analyse in hoofdstuk 3 geeft aan dat de pilots een tussenstap hebben gevormd. Het kostenvoordeel voor de werkgever is gezocht in het voordeel dat zou ontstaan door de voorgenomen verlenging van de duur van de PMA-regeling. Deze verlenging is echter niet doorgezet. Daarnaast geldt echter ook dat structurele toepassing van de PMA-regeling binnen de context van de RWI-detacheringsconstructie een negatieve prikkel vormt voor langdurige of duurzame plaatsing. Bij een plaatsing langer dan 6 weken wordt het kostenvoordeel namelijk teniet gedaan en moet de werkgever alsnog met terugwerkende kracht de premies betalen. Detacheringsbedrijven nemen hier een bijzondere positie in. Voor het realiseren van een positieve financiële prikkel naar de werkgever voor de plaatsing van uitkeringsgerechtigden in tijdelijk agrarische seizoenarbeid biedt een constructie met de PMA-regeling geen structurele oplossing. In de slotparagraaf komen we hier op terug.

Uitbesteding en overdraagbaarheid van modellen. leermomenten

Het niet continueren van de specifieke RWI-detacheringsconstructie impliceert dat het vraagstuk van aanbesteding en overdraagbaarheid naar andere regio's en sectoren van deze constructie geen aanvullende informatie heeft opgeleverd. Weliswaar is wel ge-wezen op andere sectoren waar tijdelijke arbeid een rol speelt zoals in de logistiek,

maar de betrokken gemeenten en het UWV zagen geen aanleiding lopende projecten te verbreden naar andere sectoren of binnen andere sectoren dergelijke initiatieven te starten. Overigens bestaan er op gemeentelijk niveau wel branchegerichte initiatieven maar die zijn niet gericht op tijdelijke (seizoen)arbeid.

Wel heeft het onderzoek een aantal modellen en initiatieven belicht die leermomenten bevatten en aangrijpingspunten bieden voor UWV, gemeenten en reïntegratiebedrijven. Zo wordt in meerdere projecten aan deelnemers bij aanvang een dienstverband aangeboden en de WWB-uitkering beëindigd. Er ligt hiermee een zwaardere prestatieverplichting bij het detachingsbedrijf om de plaatsingen te realiseren. Het vraagt ook om een goed c.q. beter selectiebeleid van de gemeente. De uitdaging waar deze projecten voor gesteld staan is om na de afgesproken detachingsperiode de feitelijke plaatsing op de reguliere arbeidsmarkt of continuering van de detachering in een commerciële omgeving gerealiseerd te krijgen.

Ook hebben 2 gemeenten in de RWI-pilots beleid geformuleerd om de loonkostensubsidie flexibel in te zetten, de ene gemeente voor de maanden waarin deelgenomen werd aan de voorbereidingsperiode, de andere gemeente voor de gewerkte maanden in agrarische seizoenarbeid. Hiermee zijn stappen gezet naar flexibilisering van dit instrument en mogelijkheden geopend om dit instrument in te zetten als cliënten tijdelijk in hun levensonderhoud kunnen voorzien met tijdelijke (agrarische seizoen-)arbeid.

De RWI-pilots hebben onvoldoende kunnen appelleren aan de voorkeuren van de werkgevers. In de pilots werden de uitkeringsgerechtigden door een detachingsbedrijf tegen een relatief gunstig tarief aangeboden. Gebleken is dat het moeilijk was om bij de werkgevers binnen te komen. Daarbij is ook wel gewezen op de rol van detachings- of uitzendbureaus die voor werkgevers deze personeelsvoorziening volledig verzorgen. Dat is veelal reeds voorafgaand aan het seizoen belegd door de werkgever. Dit impliceert voor de toekomst dat het CWI reeds in een vroeg stadium contact zoekt met werkgevers over de inschakeling van ingeschreven werkzoekenden. Een werkgever zal zich niet afhankelijk willen maken van het aanbod van CWI, maar dit creëert wel de ruimte om in de sliptstream ook werkzoekende uitkeringsgerechtigden te plaatsen. Daarbij geldt ook dat seizoenarbeid niet altijd inhoudt dat het piekwerk hoeft te zijn.

Een aantal projecten lijkt goede perspectieven te bieden voor de plaatsing van uitkeringsgerechtigden. Dat betreft echter projecten die zich niet of niet uitsluitend richten op plaatsing in agrarische seizoenarbeid en dus ook niet specifiek gericht zijn op de personeelsvoorzieningsproblematiek van de agrariër met agrarische seizoenarbeid.

De UWV/CWI-pilot met de reïntegratiebedrijven waarin plaatsing van een WW'er in tijdelijke agrarische seizoenarbeid een opstap is naar duurzame plaatsing is wel gericht op agrarische seizoenarbeid. Het aantal plaatsingen is echter nog beperkt gebleven evenals de duur van de follow up-periode. Daardoor is het niet mogelijk geweest na te gaan hoeveel personen vervolgens duurzaam geplaatst zijn. Als het toekomstig beleid wordt om reïntegratiebedrijven te stimuleren om plaatsing in tijdelijke arbeid als opstap te hanteren naar duurzame plaatsing is het wenselijk om de effectiviteit van dat beleid systematisch te evalueren op zijn netto-effectiviteit onder andere rekening houdend met mogelijk duurverlengde effecten ten gevolge van het niet realiseren van de tijdelijke plaatsing. Deze aanpak biedt ook perspectieven voor de gemeentelijke doelgroep. Van belang is dat de nieuwe werkwijze die UWV en CWI in 2006 gaan toepassen met de reïntegratiebedrijven leidt tot een betere, gerichtere selectie van werkzoekenden die geschikt zijn voor agrarische seizoenarbeid.

5.3 Eindconclusies uit het onderzoek

De belangrijkste conclusie uit dit onderzoek is dat de beschreven initiatieven een beperkte bijdrage hebben geleverd aan het vervullen van vacatures in de agrarische seizoenarbeid. Ook IWI komt tot deze conclusie (IWI, 2005). Daarnaast heeft een beperkt aantal uitkeringsgerechtigden tijdelijke werkervaring opgedaan die geleid heeft tot of bruikbaar kan zijn bij het verkrijgen van duurzame arbeid in de agrarische sector. Ondanks deze beperkte resultaten hebben de projecten wel degelijk nut gehad.

Tijdens een bijeenkomst op 10 november 2005 op het ministerie van SZW is met alle betrokkenen gesproken over wat is bereikt, welke lessen getrokken kunnen worden uit de ervaringen van het afgelopen jaar en op welke punten de inzet verbeterd kan worden. Een TNO-notitie met de stand van zaken en een aantal discussiethema's (Besseling e.a. 2005) vormde onder andere input voor deze discussie.

Net als in de bijeenkomst van 10 november 2005 is van belang te benadrukken dat de opbrengsten van de initiatieven niet beperkt zijn tot de gerealiseerde plaatsingen in seizoenarbeid en dat er naast financiële motieven ook morele en maatschappelijke motieven aanleiding kunnen zijn om de initiatieven voort te zetten. Van belang is dat zowel gemeenten als UWV veelal samen met CWI initiatieven hebben ontplooid om agrarische seizoenarbeid te ontsluiten voor uitkeringsgerechtigden als geaccepteerd en/of passende arbeid. Het aantal plaatsingen was weliswaar beperkt. Het aantal plaatsingen was weliswaar beperkt maar de arbeid in de agrarische sector is bij veel gemeenten en het UWV weer in het vizier gekomen. Voor gemeenten en UWV is ook sprake van spontane bijvangst doordat sommige kandidaten snel ander werk vinden, hun aanspraak op een uitkering opzeggen of door de toepassing van sancties door de gemeenten. Het is zowel in de UWV/CWI-pilot met de reïntegratiebedrijven als in de gemeentelijke projecten duidelijk geworden dat de selectieprocedure verbeterd moet worden en dat plaatsing in agrarische seizoenarbeid voor een beperkte doelgroep is weggelegd. In veel projecten is de optie ingebouwd voor aanvullende scholingsmogelijkheden via een ROC.

Dankzij de pilots met de RWI-detacheringsconstructie is het instrumentarium om de combinatie van flexibele arbeid en sociale zekerheid mogelijk te maken verbreed en is ervaring opgedaan met het verstrekken van een loonkostensubsidie van de gemeente om de periode tussen de invulling van twee vacatures te overbruggen met een inkomen op uitkeringsniveau. Tevens is, zoals in de voorafgaande paragraaf aangegeven, het initiatief genomen om beleid te ontwikkelen om de zogeheten bonus flexibel in te zetten, zowel ter stimulering van het leertraject als te stimulering van het verrichten van agrarische seizoenarbeid.

Een aantal redenen waarom het, ondanks de aantallen vacatures en uitkeringsgerechtigden, weerbarstig is om uitkeringsgerechtigden in te schakelen in de agrarische seizoenarbeid is:

- Het blijkt overwegend moeilijk de uitkeringsgerechtigden rechtstreeks uit de bestanden te bemiddelen.
- De uitwerking in projecten heeft meer tijd gekost dan verwacht waardoor projecten overwegend later gestart zijn dan wenselijk is voor de invulling van het seizoenswerk. Werkgevers hebben hun personeelsvoorziening veelal ruim voor aanvang van het seizoen georganiseerd. Daarbij is de personeelsvoorziening veelal belegd bij een detacherings- of uitzendbedrijf en dat zonder medewerking van deze bureaus er geen direct belang is om (alsnog) uitkeringsgerechtigden te plaatsen op de vacatures.

- WWB-uitkeringsgerechtigden kampen dikwijls met een meervoudige problematiek. Naast werkloosheid, is er regelmatig sprake van schulden en een matige gezondheid. Door vroegtijdige onderkenning van de noodzaak van extra begeleiding door de gemeente kan mogelijk worden voorkomen dat cliënten alsnog uitvallen.
- Seizoenswerk is weliswaar geen topsport en ook niet altijd piekarbeid, maar een redelijke fysieke conditie is wel vereist.
- Vaak zijn WWB-uitkeringsgerechtigden niet in staat de overgang van uitkeringssituatie naar voltijd werken in één keer te maken. Een gefaseerde aanpak is noodzakelijk, waarbij langzaam het werkritme en de bijbehorende denk- en gedragspatronen aangewend worden. Een voortraject van twee weken lijkt te kort.
- Het seizoenswerk gaat altijd gepaard met extra drukte op de bedrijven. Er is dan weinig tijd en aandacht voor extra begeleiding van (ex)uitkeringsgerechtigden.
- Werken moet lonen, de huidige wet- en regelgeving is soms belemmerend. Het UWV kan geen bonussen verstrekken en een gemeentelijke bonus mag slechts één maal (belastingvrij) verstrekt worden terwijl bij spreiding van de betaling over een aantal termijnen de belastingvrijstelling vervalt. Met het oog op de seizoenarbeid is het mogelijk gemaakt om de bonus op te knippen in meerdere toezeggingen en vervolgens het totale bedrag in één keer uit te betalen.
- De aard van de cliënten in combinatie met de regionale en lokale arbeidsmarktverschillen ten aanzien van seizoenarbeid maken maatwerk en creatieve oplossingen noodzakelijk. Aangezien oplossingen en afspraken tijd nodig hebben om zich te ontwikkelen en te bewijzen, zou het wenselijk zijn om ook meerjarige afspraken te maken.

5.4 Toekomstperspectief

Projecten 2006: cliënten direct bemiddelbaar of lang voortraject

De RWI-detacheringsconstructie heeft als uitgangspunt dat cliënten (vrijwel) direct bemiddelbaar zijn. De praktijkervaringen met de WWB-clieñten zijn hier overwegend niet mee in overeenstemming. Op basis van de ervaringen met het Leerwerkcentrum gaat de gemeente Den Haag in 2006 uit van een betere selectie en een langere trainingsperiode. Relatief veel (gemeente en UWV-)clieñten vallen af als ze door CWI beoordeeld worden op geschiktheid voor agrarische seizoenarbeid. Ook na plaatsing kan een groot deel de arbeid niet volhouden of uitvoeren naar de normen van de werkgever. M.a.w. veel cliënten zijn niet direct bemiddelbaar en voor hen is een traject noodzakelijk. Dat sluit aan bij de ervaringen van de gemeente Roosendaal in 2004 en bij de wens van de gemeente Eindhoven en Venlo om bij de detacheringsconstructie niet te kiezen voor directe bemiddeling maar voor een scholings- en trainingstraject. In de projecten die gecontinueerd worden, lijkt het onderscheid scherper te zijn geworden. De projecten en daarmee de selectie van de cliënten gaan of uit van directe bemiddelbaarheid of ze gaan uit van een lang(er) voortraject zoals in de gemeente Den Haag, Venlo en het Welkas –project in Dordrecht. Dat onderscheid komt overeen met fase 1 versus fase 2, 3 en 4 al is de doelgroep meestal niet expliciet in deze termen geformuleerd.

Voor de toekomst: nieuwe praktische oplossingen nodig voor projecten die uitsluitend gericht zijn op agrarische seizoenarbeid

De projecten die gecontinueerd worden en die zich uitsluitend richten op agrarische seizoenarbeid, te weten het CWI/LTO-project Seizoenarbeid, het UWV/CWI-project met de reïntegratiebedrijven en het (voorgenomen) project van de gemeente Almere, hebben alle drie als basis de vacatures die gemeld worden in het CWI/LTO-project PSA. Met het openstellen van de grenzen in 2007 vervalt de noodzaak voor een werk-

gever om zijn vacature te melden bij het CWI⁴³ evenals de sanctiemogelijkheid richting werkgever om hem te stimuleren een uitkeringsgerechtigde aan te nemen. Tot voor kort verwachtte men veel van deze aanpak. Echter nu dit belangrijke element wegvalt voor deze projecten zullen praktische nieuwe wegen moeten worden gezocht om uitkeringsgerechtigden te plaatsen in agrarisch seizoenarbeid.

De reacties van werkgevers op de telefonische interviews stemmen op dit punt niet hoopvol. Sommige werkgevers hebben evenals sommige werkzoekenden wel positieve ervaringen met de inschakeling van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid. Op deze positieve ervaringen moet worden voortgebouwd om zo het vaak negatieve beeld wat over en weer bestaat weg te nemen.

Wijzigingen in generiek beleid in 2005 niet stimulerend voor bevordering arbeidsdeelname uitkeringsgerechtigden in agrarisch seizoenwerk

Naast specifieke projecten zoals de RWI-detacheringsconstructie bestaat generiek beleid waarmee de arbeidsdeelname gestimuleerd wordt. De PMA is een voorbeeld van generiek beleid voor uitkeringsgerechtigden. Evaluatie van de PMA-regeling door UWV leert dat de PMA-regeling weinig toegepast wordt en het kabinet heeft besloten de wet niet uit te breiden. Van de gelegenheidswerkregeling, een ander voorbeeld van generiek beleid, is in eerste instantie met de overgang naar de Belastingdienst het bereik ingeperkt tot studenten en scholieren. Met ingang van 1 mei jl. is het bereik alsnog verruimd tot de oorspronkelijke doelgroep. Begin 2006 is de regeling premiegroepen ingesteld waarin de agrarische sector als één van de premiegroepen is onderscheiden. Voor werknemers met een tijdelijk dienstverband van minder dan een jaar betaalt de werkgever een hogere premie en voor werknemers met een langer of vast dienstverband betaalt de werkgever een lage premie.

Een ander voorbeeld van generiek beleid dat opgevat kan worden als stimulans voor arbeidsdeelname in agrarische seizoenarbeid is de verkorte wekeneis waardoor voor werknemers in de agrarische sector na een kortere arbeidsperiode recht ontstaat op WW. Van oudsher vindt toepassing van de verlaagde wekeneis vooral plaats in de agrarische sector. Het recht op WW ontstaat als in 16 in plaats van 26 weken is gewerkt gedurende een periode van 39 weken. Daarmee mag de verlaagde wekeneis ook opgevat mag worden als positieve (financiële) prikkel tot arbeidsdeelname in de seizoenarbeid in de agrarische sector.

Het ministerie noemde in de notitie van 15 maart het ontbreken van voldoende financiële prikkels als belangrijke oorzaken voor de geringe arbeidsparticipatie van uitkeringsgerechtigden in de agrarische sector. Voorgaand overzicht geeft aan dat het kabinet enerzijds inzet op het bevorderen van de inzet van uitkeringsgerechtigden in de agrarische seizoenarbeid en anderzijds een aantal generieke beleidsmaatregelen heeft doorgevoerd die niet lijken bij te dragen aan dat beleidsdoel.

Eén van de geïnterviewde stakeholders gaf als conclusie:

‘Als de overheid tijdelijke arbeid ziet als methode om de arbeidsparticipatie te vergoeten aansluitend bij de Lissabondoelstelling, dan is het wenselijk dat er opnieuw gebogen wordt over instrumentarium om werkgevers te prikkelen. Daarbij geldt zowel voor de werkgever als de werknemers dat werk moet lonen. Van belang is dat de werknemer zijn rechten behoudt en dat de werkgever geprikkeld wordt om een uitkeringsgerech-

⁴³ Overigens zou een positief effect van het vervallen van de noodzaak van het melden van de vacatures kunnen zijn, dat werkgevers alleen die vacatures melden waarop ze daadwerkelijk een aanbod van of via het CWI wensen. Zowel voor het CWI als voor de werkzoekenden biedt dat meer helderheid.

tigde in dienst te nemen en dat de prikkels aansluiten bij de wensen en leefwereld van werkgevers zoals eenvoudig, snel en eenduidig'

Achtergrond bij deze conclusie is dat het UWV de mogelijkheid ontbeert om arbeid door een uitkeringsgerechtigde financieel aantrekkelijk te maken voor een werkgever en een werknemer. Zeer recent heeft de SER een advies geformuleerd waarin bepleit wordt om incidentele arbeid vrij te stellen van werknemersverzekeringen⁴⁴. Deze conclusie kan dan ook gezien worden als een oproep tot het verder ontwikkelen van een generiek instrument met positieve prikkels voor werkgevers en werkzoekenden tot arbeidsparticipatie in tijdelijke (agrarische seizoen)arbeid.

⁴⁴ SER, 2006.

6 Geraadpleegde stukken

AVONTUUR IBEAM, BANNINK F, JACOBS FK, JANSSEN A. Handreiking Reïntegratiebeleid. Project WWB Implementatie Steunput, Oktober 2003.

BAKKER E de, FROUWS J, JONGENEEL R, SLANGEN E. Als je te snel rijdt, weet je ook dat het niet mag: Illegale arbeid in de Westlandse glastuinbouw. Wageningen: Wetenschapswinkel Wageningen UR, oktober 2004.

BEEK HM ter, MEVISSSEN JWM, MUR J, POOL C. Poolshoogte. Onderzoek naar juridische constructies en kostenvoordelen bij het inzetten van Poolse arbeidskrachten in drie sectoren. Onderzoek uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen. Den Haag: RWI, 2005.

BESSELING JJM, COX-WOUDSTRA E, VERHEIJDEN M. De Tussenrapportage 'Monitoring en evaluatie seizoenarbeid'. Den Haag: RWI, februari 2006.

BESSELING JJM, COX-WOUDSTRA E, VERHEIJDEN M. Stand van zaken seizoenarbeid 2005. Notitie. Hoofddorp: TNO, 17 oktober 2005.

COMMISSIE SOCIALE ZEKERHEID, WERKGROEP PERSONENKRING WERKNEMERSVERZEKERINGEN. Ontwerpadvies: Vervolgadvies personenkring werknemersverzekeringen. Den Haag: SER, 26 april 2006.

CWI/LTO. Concept Evaluatie project seizoenarbeid land- en tuinbouw 2005 (conceptversie begin december 2005). CWI/LTO, 2005.

CWI/LTO. Evaluatie project seizoenarbeid land- en tuinbouw 2004. CWI/LTO, 2005.

CWI/LTO. Project Seizoenarbeid. Aanmeldingsformulier Vacatures. CWI/LTO, 2005.

CWI/LTO. PSA. Management Rapportage 2004. CWI/LTO, 28-12-2004.

CWI/LTO. PSA. Management Rapportage 2005. CWI/LTO, 01-12-2005.

IWI. Gezocht: werklozen. R05/21. Den Haag: IWI, december 2005.

JACOBI AM, MULLER B, PORTEGIES P. Uitkeringspositie van bijzondere groepen in de nWW. Amsterdam: FBV, 1992.

Koninklijk Besluit ingevolge Art. 17a lid 3 WW; Verlaagde wekeneis. Laatste gewijzigde versie in Staatsblad 143, 13 maart 1995.

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID. Notitie Uitkeringgerechtigden in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw. Kamerstukken II, vergaderjaar 2004-2005, 29 544, nr. 16, 15 Maart 2005.

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID. Verzamelbrief van april 2005 aan Colleges van B&W van Nederlandse gemeenten. Kenmerk: Intercom/2005/26370. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2005.

RWI. Van het land. Den Haag: RWI, december 2004.

RWI e.a. Samenwerking Seizoenarbeid Regio Alkmaar. Convenant tussen Gemeente Alkmaar, CBAB, AB Noord-Holland en Raad voor Werk en Inkomen, 2005.

RWI e.a. Samenwerking Seizoenarbeid Regio Haaglanden Westland. Convenant tussen Gemeente Den Haag, CBAB, AB Rijnstreek en Raad voor Werk en Inkomen, 15 april 2005.

RWI e.a. Samenwerking Seizoenarbeid Regio West-Friesland. Convenant tussen Gemeente Hoorn, CBAB, AB Noord-Holland en Raad voor Werk en Inkomen, 2005.

RWI. Uitvoeringssystematiek RWI (Versie 4). Werkwijze facturatie en verrekening conform de parameters van het convenant van 15 april.

SER. Vervolgadvies personenkring werknemersverzekeringen. Den Haag: SER, 2006.

SMEETS L. Evaluatie van de wet premievaststelling marginale arbeid. Brief aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amsterdam: UWV, 20 april 2005.

SMORENBERG RJ. Evaluatie Samenwerking. Gemeente – werkgever – werkgeversorganisatie t.b.v. reïntegratie uitkeringsgerechtigden. Gemeente Roosendaal – Kwekerij v.d. Most – Stichting Alles voor groepen arbeid – ZLTO. Roosendaal: Afdeling Sociale Zaken, 2005.

STOPPELENBURG KM, YAGMUR Y. Project UWV/CWI Den Haag centrum. Turkse loonwerkbedrijven. Evaluatierapport 19 juli 2005.

TIESSING J. Algemene notitie "Project seizoenarbeid in de Land- en Tuinbouwsector". Amsterdam: UWV, 25 april 2005.

TIESSING J. Memo seizoenarbeid LTO sector. Verstuurd aan Reïntegratiebedrijven en BOREA. Amsterdam: UWV, 31 maart 2005.

UFFELEN R van, SPLINTER G, SMITS MJ, NIENHUIS J. Evaluatie project Seizoenarbeid 2003. Werkdocument 315. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, maart 2004.

UFFELEN R van, SPLINTER G, SMITS MJ, NIENHUIS J. Samenvattend Evaluatierapport van het LTO-project Seizoenarbeid, 2002 en 2003. Werkdocument 316. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, maart 2004.

UWV. Evaluatie wet premievrijstelling marginale arbeid, brief van J.M. Linthorst, voorzitter Raad van Bestuur UWV aan A.J. de Geus, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amsterdam: UWV, 26 april 2005.

VOSSSEN I, JANSSEN C. Arbeidsmarktmonitor tuinbouw 2004. Algemeen; deel 1. Zoetermeer: Productschap Tuinbouw, 2005.

WAAL R de. Landelijke mail Pilot Land- en Tuinbouw. Verstuurd aan Afdelingsmanagers WW, lokale managers ICT, Managers Werk. Amsterdam: UWV, 13 april 2005.

A Project Seizoenarbeid van het CWI en LTO Nederland

A.1 Achtergronden

Sinds 2002 kunnen werkgevers voor hun personeelsvoorziening in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw gebruik maken⁴⁵ van het project Seizoenarbeid van het CWI en LTO Nederland⁴⁶. Aanleiding om het project te starten was dat er in 2000 een aanzienlijk aantal vacatures onvervuld bleef. Het traject om buitenlandse seizoenarbeiders in te zetten bleek, afgemeten aan het aantal afgegeven tewerkstellingvergunningen, voor ondernemers te onbekend en te ontoegankelijk. Bovendien werden veel verzoeken afgewezen waardoor ondernemers het traject als bureaucratisch ervoeren. Binnen het CWI/LTO-project Seizoenarbeid is een werkwijze ontwikkeld die dit ondervangt gericht is op het samenbrengen van vraag en aanbod van arbeid. Met het project worden twee hoofddoelen beoogd: ondernemers de gelegenheid bieden om voldoende personeel voor het verrichten van met name oogstwerkzaamheden te verkrijgen en het terugdringen van illegale tewerkstelling.

In april 2005 zijn de 14 CWI's die het meest betrokken zijn bij het CWI/LTO-project Seizoenarbeid aangewezen om extra bemiddelingsactiviteiten te verrichten op dit terrein. Beoogd werd 1.000 plaatsingen van binnenlands aanbod te realiseren. Daartoe is door het CWI een pakket van maatregelen getroffen.

Zo zijn extra middelen voor 5 fte's beschikbaar gesteld om de reguliere CWI-organisatie in de 14 CWI-vestigingen extra te faciliteren. Dit is aanvullend op het bemiddelingsteam dat uit 5 fte's bestaat. Ook is gerichte aandacht geweest voor goede afstemming en communicatie met de vaste contactpersonen voor het project Seizoenarbeid binnen de relevante CWI-vestigingen.

Om de toegankelijkheid van de CWI-organisatie te bevorderen heeft het CWI een belijn voor de werkzoekenden die graag in seizoenwerk willen werken, ingericht. De introductie van de belijn werd ondersteund met een landelijke advertentiecampagne en de uitgifte van flyers op alle CWI's⁴⁷. Ook is vanuit het project deelgenomen aan landelijke en regionale banenmarkten.

CWI heeft vanaf de inwerkingtreding van de WWB op 1 januari 2004 345 gemeenten benaderd om te komen met initiatieven om aanbod te genereren en ondersteuning te verkrijgen in het selectieproces van kandidaten met fase 2 en hoger, en met 60 gemeenten is een concrete samenwerking ontstaan. In 2004 reageerden 30 gemeenten van de 131 benaderde gemeenten.

In procesmatige zin is de 'gecontroleerde verwijzing' ontwikkeld en gericht op de samenwerking met allerlei actoren is een sollicitatieformulier ontwikkeld dat het mogelijk maakt dat tegelijkertijd terugkoppelingen naar actoren kan worden gedaan. Ook is het eigen werkproces geoptimaliseerd. Waar dat in geresulteerd heeft, staat beschreven in paragraaf 4.4.

⁴⁵ Naast bijvoorbeeld bemiddeling door uitzendorganisaties.

⁴⁶ Ter onderscheiding van andere projecten op het gebied van seizoenarbeid zal dit initiatief in het vervolg aangeduid worden als CWI/LTO-project Seizoenarbeid.

⁴⁷ Vanaf de inwerkingtreding van de belijn in week 30 t/m week 48 is 96 maal gebeld om informatie in te winnen over seizoenarbeid.

Vanuit het project wordt door CWI actief samengewerkt met diverse ketenpartners. Zo is er de samenwerking met:

- de reguliere CWI-organisatie;
- de RWI-pilots;
- de gemeenten;
- de casemanagers/reïntegratiecoaches van UWV;
- door het UWV aangewezen reïntegratiebedrijven.

Overigens hoeven werkgevers geen gebruik te maken van de diensten van het project Seizoenarbeid. Ze kunnen ook buiten het project om een TWV aanvragen, net zoals ook buiten het project om bemiddeling naar seizoenswerk mogelijk is.

A.2 Bekostiging

Tot 1 mei 2004 werd het project gesubsidieerd vanuit het ministerie van SZW en LNV. De subsidie werd verstrekt ten behoeve van de projectorganisatie en evaluatie van het initiatief. Vanaf 1 mei 2004 is de subsidie voor het CWI/LTO-project Seizoenarbeid komen te vervallen. LTO Nederland en het CWI hebben besloten het project zelfstandig voort te zetten⁴⁸. Vertegenwoordigers van de ministeries hebben nog wel steeds zitting in de stuurgroep. In verband met de veranderde financieringsgrondslag is de bijdrage van deelnemende ondernemers verhoogd. Zij betalen per kalenderjaar inschrijfkosten en een bedrag per aangemelde vacature⁴⁹. Het CWI investeerde in 2005 uit de reguliere middelen bijna 1 miljoen euro de bemiddeling naar seizoenarbeid waaronder het PSA-project en het bemiddelingsteam.

A.3 Organisatie

De organisatie werkt vanuit steunpunten. Vanaf het tweede jaar is het aantal steunpunten teruggebracht van 5 naar 2: Tilburg voor de zuidelijke regio's, voor de noordelijke regio's Zevenaar (eerder Wageningen). De steunpunten behandelen en stroomlijnen de aanmelding en vervulling van vacatures voor ondernemers. Op de steunpunten werken zowel vertegenwoordigers van de LTO als van het CWI.

A.4 Werkwijze en taakverdeling LTO - CWI

De LTO-ers onderhouden de contacten met de ondernemers. Ze geven voorlichting, ze ontvangen en verwerken de vacaturemelding, registreren dit in het systeem, dragen er zorg voor dat alle noodzakelijke formulieren correct zijn ingevuld, nemen contact op met de ondernemers om de oorzaken te achterhalen van een misgelopen bemiddeling of het voortijdig vertrek van een uitkeringsgerechtigde en attenderen ondernemers op verwijtbare zaken en de consequenties hiervan (zoals het bijvoorbeeld niet verkrijgen van een TWV). Een deel van de inspanning van LTO-ers is gericht op het vergroten

⁴⁸ De Land- en Tuinbouworganisatie Nederland is de landelijke organisatie van boeren en tuinders in Nederland. In augustus 2005 is de landelijke organisatie LTO Nederland georganiseerd in 3 gewestelijke organisaties: De Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie (ZLTO), de Limburgse Land- en tuinbouworganisatie (LLTB) en de Land- en Tuinbouworganisatie Noord (LTO Noord). Met de regionale opbouw wordt beoogd om de belangenbehartiging directer te laten aansluiten bij de leden. Gezamenlijke belangen (bijvoorbeeld richting de RWI en de SER) worden geadresseerd door LTO Nederland (nieuwe stijl).

⁴⁹ De tarieven voor 2005 zijn €100,- (inschrijvingskosten) en €70,- (per vacature).

van de bereidheid bij ondernemers om Nederlands aanbod in te zetten bij de seizoenarbeid. Hiertoe zijn ter voorbereiding van het seizoen 2005 onder andere acht voorlichtingsbijeenkomsten voor ondernemers georganiseerd. Daarnaast onderhouden LTO-ers de contacten met de uitzendbureaus en asielzoekerscentra.

De CWI-ers onderhouden de contacten met de aanbodkanalen en kandidaten en in bemiddelingstechnische zin met werkgevers. Alle aangemelde vacatures worden gecontroleerd op een aantal kwaliteitseisen en vervolgens uitgezet naar alle CWI's in Nederland (130 vestigingen) en worden geplaatst op *www.werk.nl*. Tijdens de bemiddelingsperiode wordt gezocht naar prioriteitgenietend aanbod. Hierbij wordt gekeken naar het aanbod vanuit de CWI's, gemeente(n), UWV, EURES, reïntegratiebureaus, uitzendbureaus en aanbod vanuit de verschillende pilots. Het aanbod wordt beoordeeld op motivatie, geschiktheid en beschikbaarheid.

Ter ondersteuning van de CWI's is halverwege 2004 binnen het CWI/LTO-project Seizoenarbeid een landelijk opererend bemiddelingsteam geformeerd (5 fte). Na de inwerkperiode is het bemiddelingsteam vanaf begin 2005 echt effectief geworden. Na een eerste screening van de kandidaten door medewerkers van de CWI, gemeente of het UWV dan wel het reïntegratiebedrijf, volgt een tweede gesprek maar nu met een medewerker van het bemiddelingsteam. Bij verwachte geschiktheid wordt de kandidaat voorgedragen voor bemiddeling. De adviseur is vaak aanwezig bij het sollicitatiegesprek.

De bemiddeling mislukt wanneer dit niet leidt tot een tewerkstelling in de agrarische sector of in het algemeen. De bemiddelingsmedewerker probeert de oorzaak hiervoor te achterhalen. Ook wanneer de tewerkstelling voortijdig eindigt en de bemiddelingsmedewerker op basis van het beroep dat de werkgever doet op de calamiteitenregeling hier kennis van neemt, probeert de bemiddelingsmedewerker de oorzaak te achterhalen. Valt de mislukte bemiddeling of het voortijdig vertrek een uitkeringsgerechtigde te verwijten, dan wordt hiervan melding gemaakt bij de uitkerende instantie⁵⁰. Valt de bemiddeling of het voortijdig vertrek een ondernemer te verwijten, dan wordt dit doorgegeven aan een LTO-medewerker op het steunpunt. Deze neemt vervolgens contact op met de betreffende ondernemer om hem te wijzen op de verwijtbaarheid van zijn gedrag en, als hij zijn gedrag niet aanpast, de mogelijkheid dat CWI de TWV-aanvraag weigert.

Als aan het eind van de bemiddelingsperiode onvoldoende of geen arbeidskrachten zijn gevonden uit het prioriteitgenietend aanbod start de TWV-aanvraag door de werkgever en worden de bemiddelingspogingen gestaakt.

De procedure voor de TWV-aanvraag is vergaand gestroomlijnd. Tijdens de bemiddelingsperiode worden zowel de bemiddelingspogingen van het CWI als de inspanningen van de ondernemer vastgelegd in een dossier waarmee de TWV aanvraag wordt voorbereid. Op de steunpunten wordt nagegaan of de formulieren compleet en correct zijn ingevuld.

Een adviesteam van het CWI onderzoekt of aan de formele vereisten is voldaan en of er geen sprake is van verwijtbare zaken. Op basis hiervan adviseert zij de afdeling Juridische Zaken omtrent het al dan niet afgeven van een TWV. Dit advies wordt in de regel overgenomen door de afdeling Juridische Zaken van het CWI. Dit heeft bij de

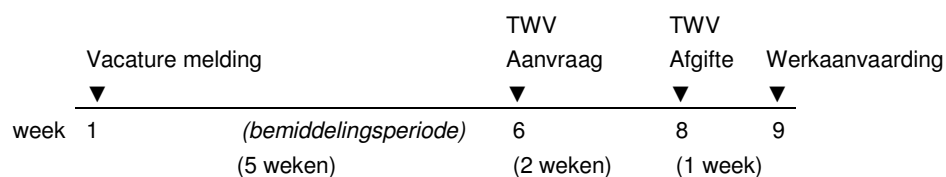
⁵⁰ Kennisgevingen zijn niet specifiek gelabeld binnen het project seizoenarbeid. Om een indicatie te geven van de CWI-context: in 2004 zijn 64.882 kennisgevingen over verwijtbaar gedrag aan gemeenten en UWV gestuurd.

afgifte van een vergunning geleid tot een verkorting van de doorlooptijd tot van 5 weken begin 2004 tot momenteel 2 weken.

Om de buitenlandse medewerkers op tijd op de werkplek te krijgen wordt een periode van 1 week gehanteerd tussen de afgifte van de vergunning en de start van de werkzaamheden.

De werkwijze anno 2005 bestaat uit de volgende stappen:

1. Uiterlijk 9 weken voor de start van het seizoenwerk melden ondernemers hun vacatures⁵¹ bij de steunpunten.
2. Naast het werven van binnenlandse arbeidskrachten zijn ondernemers vanaf dat moment verplicht andere wervingskanalen te benutten (advertenties en dergelijke).
3. Binnen het project Seizoenarbeid wordt op zoek gegaan naar prioriteitgenietend aanbod in het bestand van het CWI⁵².
4. Als 3 weken voor aanvang van de seizoenarbeid nog niet in voldoende mate is voorzien in de personeelsbehoefte kan de ondernemer een tewerkstellingsvergunning (TWV) aanvragen bij het CWI voor medewerkers afkomstig uit de MOE-landen, van buiten de EER of asielzoekers.
5. Uiterlijk 1 week voor de start van de werkzaamheden wordt de tewerkstelling afgegeven, zodat de ondernemer de laatste week kan gebruiken om alle praktische zaken te regelen.



Figuur A.1 Procedure CWI/LTO-project Seizoenarbeid anno 2005

Inspanningsverplichting werkgevers

Teneinde een tewerkstellingsvergunning te verkrijgen dient een ondernemer ook zelf moeite te doen prioriteitgenietend aanbod te werven. In de huidige praktijk betekent dit dat werkgevers minimaal 2x onder eigen naam moeten adverteren⁵³ en alle niet TWV-

⁵¹ Voor de CWI en in het Project Seizoenarbeid is de minimale duur van een vacature voor seizoenarbeid 3 weken en de maximale duur 6 maanden (al sluit deze termijn niet aan bij de maximale periode van de tewerkstellingsvergunning).

⁵² Bij aanvang van het CWI/LTO-project seizoenarbeid werden via EURES kandidaten voor de seizoenarbeid actief benaderd (bijvoorbeeld via voorlichtingen in het buitenland). Het aanbod bleek echter beperkt en ook niet altijd van de gewenste kwaliteit. Op dit moment wordt richting EURES een passief beleid gevoerd; arbeidskrachten die zich spontaan melden worden meegenomen, men gaat niet meer uitdrukkelijk op zoek naar kandidaten.

Gedurende het project bleken asielzoekers niet tot het prioriteitgenietend aanbod te behoren (ook voor hen is een TWV vereist). Bovendien is het aantal beschikbare asielzoekers de laatste jaren sterk afgenomen. Daarom is besloten ook richting de asielzoekerscentra vanuit het project een passief beleid te (gaan) voeren.

⁵³ In 2002 zijn door LTO Nederland bulkadvertenties geplaatst voor het werven van seizoenarbeiders. Dit bleek echter weinig kandidaten op te leveren. Bovendien bleek de anonimiteit van de bulkadvertenties problemen op te leveren voor de controleerbaarheid van de inspanningsverplichting van ondernemers. Gezamenlijke advertenties zijn nog wel toegestaan, mits de individuele deelnemende ondernemers expliciet vermeld staan.

plichtige medewerkers moeten benaderen die het voorafgaande jaar bij hen gewerkt hebben. In het verleden, tot 1 mei 2004, hoorde ook het raadplegen van uitzendbureaus tot de wervingsinspanning van ondernemers.

TWV op naam verstrekt

De tewerkstellingvergunningen worden op naam verstrekt. Dit betekent dat de naam van de buitenlandse medewerker bekend moet zijn om een TWV-aanvraag te kunnen doen. In de regel zal de ondernemer daarom twee trajecten gelijktijdig moeten bewandelen. Het ene traject is gericht op het werven van binnenlands aanbod van arbeidskrachten, het andere traject is gericht op de werving van buitenlands aanbod van arbeidskrachten voor het geval het eerstgenoemde traject onvoldoende arbeidskrachten oplevert.

Maximale periode tewerkstellingvergunning

Vanaf de start van het CWI/LTO-project Seizoenarbeid wordt een TWV verleend voor een maximale periode van 12 weken. In verband met de visumvrije periode van 3 maanden, hoeft voor werknemers uit de MOE-landen in dat geval geen verblijfsvergunning voor het verrichten van arbeid aangevraagd te worden. De ondernemer werft zelf de buitenlandse arbeidskrachten.

Sinds augustus 2003 is de maximale periode opgerekt tot 24 weken. Tot 1 mei 2004 moest de werkgever dan wel een machtiging tot voorlopig verblijf aan vragen bij de immigratie en naturalisatiedienst. Vanaf 1 mei 2004 geldt deze regel alleen nog voor niet-lidstaten zoals Roemenië, Bulgarije en Wit-Rusland. Bij de TWV-aanvraag wordt de ondernemer ondersteund door de steunpunten van het CWI/LTO-project Seizoenarbeid. Ook dan werft de ondernemer zelf de buitenlandse arbeidskrachten.

Verkorte procedure

Het CWI heeft de bevoegdheid om sectoren aan te wijzen met een aantoonbaar tekort aan arbeidskrachten. Binnen deze sectoren wordt dan ontheffing van de individuele arbeidsmarkttoets verleend. Onmiddellijk na de vacaturemelding kan in dat geval de TWV aangevraagd worden. De bemiddelingsperiode vervalt hiermee. Dit wordt aangeduid als de verkorte procedure. In 2004 is voor de open teelten in de periode juni-augustus de verkorte procedure toegepast voor werknemers uit MOE-landen. In 2005 is de verkorte procedure niet toegepast in de land- en tuinbouw.

A.5 Aantallen

Het CWI/LTO-project Seizoenarbeid kan zich verheugen in een groeiende belangstelling. Een toenemend aantal werkgevers meldt hun vacatures.⁵⁴ Het aantal werkgevers dat zich aanmeldt, is verdubbeld van 2002 naar 2004 en het aantal gemelde vacatures is verdrievoudigd. In 2005 zijn 22.760 tewerkstellingsvergunningen verstrekt waarvan 20.712 voor Polen. Het aantal tewerkgestelde uitkeringsgerechtigden blijft echter beperkt.

Ultimo december 2005 stond het totale aantal plaatsingen in 2005 in agrarische seizoenarbeid op 1011, waarvan 793 (621+8+164) door het project PSA en 218 via de reguliere CWI-organisatie. In 2004 zijn 287 (162+97+28) personen geplaatst via het CWI/LTO-project Seizoenarbeid.

⁵⁴ Een indicatie voor de maximale omvang van de doelgroep van werkgevers ontleen we aan de Arbeidsmarktmonitor 2004 van het Productschap Tuinbouw die aangeeft dat er in 2003 16.430 bedrijven waren in de primaire sector.

Van de werknemers die een dienstverband zijn begonnen, blijkt 59% de afgesproken periode te hebben uitgewerkt en 41% vertrek eerder. De reden waarom het werk eerder gestopt werd waren divers: ander werk gevonden (21%), de zwaarte van het werk (38%), weggebleven zonder opgave van reden (16%), niet geschikt geacht door werkgever (13%) en geen zin meer (13%)⁵⁵.

Tabel A.1 Resultaten project Seizoenarbeid

Resultaten CWI/LTO-project Seizoenarbeid	2002 ¹⁾	2003 ¹⁾	2004 ²⁾	2005
Ondernemers	703	872	1.596	2.247 ³⁾
Aanmelding arbeidsplaatsen (vacatures)	5.666	8.372	16.090	24.049 ³⁾
Plaatsing uitkeringsgerechtigden CWI-bestand	73	134	162	621 ⁷⁾
Plaatsingen via EURES	onbekend	610	97	8 ⁷⁾
WWB	onbekend	onbekend	28	164 ⁷⁾
TWV project PSA ⁴⁾	4.466	7.097	10.585	22.760 ⁵⁾
TWV totaal agrarische sector ⁴⁾	9.681	11.580	20.283	25.416 ⁶⁾

¹⁾ Bron: Samenvattend evaluatierapport van het LTO-project Seizoenarbeid 2002-2003.

²⁾ Bron: Management rapportage PSA 2004 (d.d. 28-12-04).

³⁾ Gegevens gebaseerd op de managementrapportage PSA 2005 (d.d. 31-12-05).

⁴⁾ Bron: CWI/juridische zaken.

⁵⁾ T/m december 2005.

⁶⁾ T/m 4^e kwartaal 2005.

⁷⁾ Ultimo december (bron: CWI). Buiten PSA zijn 218 personen geplaatst zodat het totaal aantal plaatsingen in agrarisch seizoenwerk 1011 bedraagt in 2005.

De resultaten over het jaar 2005 en 2006 worden in tabel A.2 nader gespecificeerd naar resultaten van de 'staande' CWI-organisatie met betrekking tot agrarische seizoenarbeid en de resultaten van het bemiddelingsteam. De resultaten van het bemiddelingsteam worden uitgesplitst naar klantgroep waarbij de deelnemers aan de UWV-pilot met reïntegratiebedrijven als afzonderlijke klantgroep wordt vermeld. In 2005 is door de staande CWI-organisatie ruim 12.000 keer verwezen naar een vacature in agrarische seizoenarbeid. Het bemiddelingsteam is na een screeningsgesprek met 1718 personen met 1189 personen aan de slag gegaan. Het bemiddelingsteam heeft hiervan 337 personen kunnen plaatsen, wat iets meer is dan het aantal dat uiteindelijk door het bemiddelingsteam is beoordeeld als 'niet-willers'.

De gegevens in de tabel illustreren dat de plaatsingsresultaten door het bemiddelingsteam van de UWV-cliënten die gemeld zijn door de reïntegratiebedrijven zowel absoluut (22) als relatief (15% van de aangemelde kandidaten) het ongunstigst zijn, terwijl de resultaten bij de overige UWV-cliënten beduidend beter zijn dan bij cliënten uit de WWB. Van de cliënten uit de WWB wordt één op de drie door het bemiddelingsteam beoordeeld als niet-willer, tegen één op de vijf van de UWV-cliënten die gemeld zijn door een reïntegratiebedrijf en één op de twintig van de overige UWV-cliënten.

⁵⁵ Bron: mededeling CWI, door afronding tellen de getallen op tot 101%.

Tabel A.2 Resultaten CWI 2005-2006 m.b.t. seizoenarbeid inclusief verbijzondering naar bemiddelingsteam

	2005	2006 (tot 1 maart)
'Staande' CWI-organisatie		
Aantal verwijzingen naar agrarische seizoenarbeid	12.067	1.571
Bemiddelingsteam		
Aantal gesprekken werkzoekenden	1.718	125
- <i>WWB</i>	1.062	45
- <i>UWV-ers vanuit RIB</i> ⁵⁶	131	0
- <i>overige UWV-ers</i>	525	80
Input: werkzoekenden na screening	1.189	70
Aantal niet-willers	311	12
- <i>WWB</i>	263	10
- <i>UWV-ers vanuit RIB</i>	34	0
- <i>overige UWV-ers</i>	14	2
Aantal niet-kunners/niet-geplaatsten	541	33
- <i>WWB</i>	369	11
- <i>UWV-ers vanuit RIB</i>	95	0
- <i>overige UWV-ers</i>	77	22
Aantal geplaatsten via bemiddelingsteam	337	25
- <i>WWB</i>	127	2
- <i>UWV-ers vanuit RIB</i>	22	0
- <i>overige UWV-ers</i>	188	23

A.6 Effectiviteit en doelmatigheid

Door het CWI zijn in 2005 meer dan 12.000 personen verwezen naar vacatures in agrarische seizoenarbeid. Dat wil zeggen dat gemiddeld per 2 gemelde vacatures één verwijzing heeft plaatsgevonden. Het bemiddelingsteam heeft van de 1189 werkzoekenden die overbleven na screening 28% kunnen plaatsing in agrarische seizoenarbeid. Het CWI investeerde in 2005 uit haar reguliere middelen bijna 1 miljoen voor de bemiddeling naar agrarische seizoenarbeid. De kosten voor het realiseren van een plaatsing in agrarische seizoenarbeid zijn gemiddeld dus ongeveer €1000,- per plaatsing geweest in 2005.

A.7 Bevindingen en ervaringen van werkgevers en werkzoekenden

De bevindingen en ervaringen van werkgevers en werkzoekende beschrijven we aan de hand van onze bevindingen met telefonische interviews met werkgevers en werkzoekenden.

⁵⁶ Bij aanvang beperkte de registratie van CWI voor het project zich tot de resultaten na screening waardoor het getal van 131 lager is dan het aantal UWV-ers vanuit RIB waarover resultaten gerapporteerd worden.

De resultaten van onze inspanningen om werkgevers en werkzoekenden te benaderen zijn als volgt:

Tabel A.3 Responsoverzicht CWI/LTO-project Seizoenarbeid

	Aangeleverde contactinformatie	Interview afgerond	Niet bereikt	Weigerde deelname
Werkgevers	8	5	3	0
Niet-geplaatste	39	14	23	2
Werkzoekenden				
Geplaatste	49	11	29	9
Werkzoekenden				

De interviewresultaten hebben betrekking op een relatief klein aantal respondenten en hebben niet als doel een kwantitatief beeld te schetsen maar geven een kwalitatieve duiding van het project.

Ervaringen werkgevers

De meeste werkgevers zijn betrokken geraakt bij het project doordat zij prioriteitgenietend aanbod aangeboden kregen na de aanvraag van één of meerdere tewerkstellingsvergunningen. In de meeste gevallen zijn werkgevers door het CWI benaderd om in aanvulling op volledige gehonoreerde aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen ook werkzoekenden uit het project aan te nemen.

De verwachtingen waren niet hooggespannen. Werkgevers gaven vooral aan dat zij de verwachting hadden dat de werkzoekenden niet aan de eisen zouden kunnen voldoen. Veel werkgevers gaven aan dat het volgens hen in Nederland voor iedereen mogelijk is om werk te vinden op voorwaarde dat mensen ook laaggeschoolde arbeid accepteren (men zei bijvoorbeeld: "niemand hoeft in Nederland werkeloos te zijn, dus het feit dat deze mensen al lang zonder baan zitten, geeft wel aan dat ze niet willen werken). Men verwachtte daarom veelal ongemotiveerde mensen.

Werkgevers hebben positieve ervaringen met sommige werkzoekenden en minder positieve ervaringen met anderen. Bij werkgevers die zelf geen ervaring hebben opgedaan overheerst het negatieve beeld. Zij gaven aan dat ze van andere werkgevers vooral rampverhalen gehoord hadden over de inzet van werkzoekenden.

De werkgevers is gevraagd in hoeverre werd voorzien in vervangend aanbod wanneer werkzoekenden uitvielen bij de werkgever. Omdat de werkzoekenden in hoofdzaak geplaatst werden in aanvulling op volledige honorering van de aanvraag voor tewerkstellingsvergunningen, ontstonden geen grote problemen wanneer werkzoekenden uitvielen.

Ook is gevraagd waarom werkgevers hebben meegedaan en onder welke voorwaarden men ook de in toekomst deel wil nemen. Alle werkgevers gaven aan dat zij geïnteresseerd zijn in iedere hard werkende, gemotiveerde en ingewerkte kracht. Velen hebben echter de overtuiging dat deze omschrijving niet van toepassing is op (langdurig) werkzoekenden.

De werkgevers zijn unaniem in hun oordeel dat het openstellen van de grenzen tot gevolg heeft dat geen werkgever meer in zee zal gaan met de werkzoekenden. Alle werkgevers geven aan dat de motivatie, inzet en vaardigheden van de Nederlandse werkzoekenden dusdanig veel lager zijn dan van Poolse werknemers, dat zij deze Poolse

werknemers de voorkeur geven, ook wanneer het uurloon van Nederlandse werkzoekenden gesubsidieerd wordt. De zekerheid dat het werk goed en op tijd uitgevoerd zal worden is in tijden van drukte meer waard dan (maatschappelijke) betrokkenheid en het gesubsidieerd inzetten van werkzoekenden.

Ervaringen werkzoekenden

Van het CWI hebben we namen ontvangen van personen die ingeschreven stonden in PSA van wie het merendeel niet geplaatst was en een lijst met namen van personen die wel geplaatst zijn. Het was niet mogelijk om binnen de lijsten of op basis van de antwoorden van de werkzoekenden selecties te maken naar afzonderlijke pilots zodat er mogelijk ook kandidaten tussen zitten die bijvoorbeeld aangemeld zijn via een UWV-pilot, een gemeentelijk project met de RWI-detacheringsconstructie of één van de andere gemeentelijk projecten. In onze beschrijving maken we onderscheid tussen de bevindingen onder werkzoekenden die wel en werkzoekenden die niet geplaatst zijn.

Van de eerste groep heeft één geïnterviewde werkzoekende via het project wel werk gevonden in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouwsector maar deze persoon stopte na 1 dag, omdat de betrokken werkgever naar zijn zeggen een 'slavendrijver' was. Twee andere werkzoekenden zijn bij werkgevers op sollicitatiegesprek geweest, waarna zij beiden zijn afgewezen. Volgens één van hen kwam dit omdat de werkgever nooit de intentie had gehad om werkzoekenden aan te nemen. Naar zijn zeggen waren het schijnsollicitaties om alsnog tewerkstellingsvergunningen te krijgen. De overige werkzoekenden vonden het werk vooraf te zwaar of anderszins ongeschikt voor hen. Eén werkzoekende werd door het CWI afgekeurd voor het project vanwege rugklachten. Enkele geïnterviewden hebben inmiddels buiten het project om een baan gevonden. Het gaat hierbij voornamelijk om schoonmaakwerk. Deze geïnterviewden hebben dan ook geen ervaring met schakeling van tijdelijke werkzaamheden.

Voor geen van de geïnterviewde geplaatsten heeft deze tijdelijke plaatsing tot een vervolcontract bij dezelfde werkgever geleid of tot uitstroom uit de uitkering. Ook is bij géén van hen gezorgd voor schakeling van tijdelijke werkzaamheden. Sommige geïnterviewden waren enthousiast over het werk in de seizoenarbeid en hadden graag via schakeling een nieuwe plaatsing gevonden; anderen waren blij dat ze na één plaatsing mochten stoppen. De werkzoekenden verwachtten ook weinig profijt van de werkervaring in de seizoenarbeid, omdat geen van hen langdurig aan de slag zou willen in de groensector. In één geval heeft het project de tijd tot een kortere afstand tot de arbeidsmarkt verlengd. De werkzoekende moest namelijk stoppen met een opleiding tot vrachtwagenchauffeur om in de seizoenarbeid aan de slag te gaan, terwijl hij als vrachtwagenchauffeur zicht te hebben gehad op een vaste baan.

Op de vraag hoe en door wie heeft begeleiding plaatsgevonden tijdens de periode van selectie, matching, werkzaamheden en de periode van eventuele leegloop gaven de niet geplaatste werkzoekenden allemaal aan dat er weinig tot geen begeleiding geweest is. Enkele noemen een cursus sollicitatietraining die ze hebben gevolgd, maar niemand heeft de indruk dat er extra inspanningen zijn verricht door de betrokkenen bij de reïntegratiebedrijven, het UWV en/of het CWI.

De wel geplaatste werkzoekenden dachten wisselend over de begeleiding. Sommigen gaven aan dat er geen begeleiding was geweest en dat ze alles zelf hadden moeten uitzoeken. Anderen vertelden dat ze door hun begeleiders bezocht waren terwijl ze aan het werk waren en ze vonden dit zeer stimulerend.

De reden voor deelname aan het project was voor een deel van de niet geplaatste werkzoekenden de noodzaak om het recht op een uitkering niet te verspelen. Een ander deel van hen gaf aan dat zij gewoon graag aan het werk wilden; zelfs als het ging om saai, zwaar werk zonder uitzicht op een vaste baan. Als voordelen voor deelname aan het project noemden de niet geplaatsten het tijdelijk aan het werk zijn en het uit zicht blijven bij de sanctionerende partijen.

Een aantal van de geplaatste werkzoekenden deed graag aan het project mee omdat zij het zat waren om werkloos thuis te zitten. Zij gaven aan dat zij in principe iedere baan zouden accepteren om maar niet thuis te hoeven zitten. Andere geplaatsten gaven aan dat deelname aan het project eigenlijk niet op vrijwillige basis gebeurde. Weigering van deelname kon immers leiden tot korting op de uitkering en een negatieve reactie van de betrokkenen bij de gemeente en/of bij het UWV/CWI/reïntegratiebedrijf. Een enkele gaf aan dat het een mooie gelegenheid was om positief in het gezichtsveld van de gemeente en/of UWV/CWI/reïntegratiebedrijf te komen. Sommige geplaatsten hoopten dat een CV met daarop ervaring met extreem zwaar werk de kans op een positieve afloop van sollicitaties in de toekomst zou verbeteren. Een enkeling gaf aan dat het werk buiten sowieso precies is wat gezocht werd.

De niet geplaatste werkzoekenden vonden dat er extreem hoge selectiecriteria werden gehanteerd. Men had bezwaren tegen de criteria op het gebied van vervoer, beschikbaarheid en leeftijd/gezondheid. Op het gebied van gezondheid heeft het de werkzoekenden vooral gestoord dat het CWI zonder overleg met de werkzoekende besloot of de gezondheidsklachten al dan niet een probleem zouden gaan vormen bij de inzet in de seizoenarbeid. Werkzoekenden hadden hierin graag zelf een stem gehad en waren zich kennelijk niet bewust van de mogelijkheid hier verweer tegen te voeren.

De geplaatste werkzoekenden zijn veelal teleurgesteld in de duur van de werkzaamheden. Vaak was er slechts voor een korte periode werk beschikbaar. Ook vonden ze het werk extreem zwaar, voelden zij zich vaak slecht behandeld door de werkgevers en vonden ze dat ze te weinig begeleiding kregen.

Op de vraag naar de afspraken en of die zijn nagekomen rapporteerde slechts één niet geplaatste werkzoekende een afspraak met het reïntegratiebureau. Hij had beloofd de betrokken reïntegratieconsulent steeds op de hoogte te brengen van zijn activiteiten. Naar eigen zeggen heeft hij dit steeds gedaan en was de reïntegratieconsulent hiervoor goed bereikbaar. Eén andere rapporteerde dat er vanzelfsprekend met het CWI afspraken gemaakt zijn in het kader van de sollicitatieplicht en dat die afspraken nagekomen zijn. De niet geplaatste werkzoekenden vonden niet dat er goede informatie-uitwisseling plaatsvond. Zij vonden bovendien dat het initiatief voor het vinden van werk in de seizoenarbeid te veel bij hen lag. Ze hebben weinig gemerkt van bemiddeling.

De niet geplaatste werkzoekenden die aan dit project deelnamen om in ieder geval tijdelijk aan het werk te zijn, gaven aan dat zij ook in de toekomst en in andere sectoren zouden willen werken. De werkzoekenden die deelnamen om het recht op een uitkering niet te verliezen (deze groep was veelal minder gemotiveerd en voelde zich gedwongen iets te doen dat niet bij hen paste of beneden hun stand was) stonden aanmerkelijk minder open voor deelname in de toekomst en/of in andere sectoren.

Ook onder de geplaatsten waren de meningen hierover zeer verdeeld. Sommigen geven aan nooit meer in de land- en tuinbouwsector te willen werken. Dit is deels het gevolg van het zware werk en de geringe kans op een vast contract. Het is ook deels het gevolg van dat werkzoekenden vinden dat ze hun opleidingsniveau onvoldoende kunnen benutten in de land- en tuinbouwsector. Andere werkzoekenden geven aan dat zij be-

reid zijn al het werk te doen, of dat de contacten met de werkgever waar zij in 2005 gewerkt hebben zó goed zijn dat zij er in 2006 weer aan de slag kunnen als ze nog geen ander werk gevonden hebben.

A.8 Bevindingen en ervaringen CWI/LTO

In de conceptevaluatie Project Seizoenarbeid 2005 van CWI/LTO wordt een aantal conclusies en aanbevelingen geformuleerd. Daarbij wordt gewezen op de sterke stijging van het aantal gerealiseerde plaatsingen in de agrarische sector, de geïntensiveerde samenwerking/afstemming tussen CWI en LTO op zowel beleids- als uitvoeringsniveau en de betere samenwerking en verantwoordelijkheidsverdeling tussen de ketenpartners. De samenwerking tussen CWI en LTO zal in 2006 een extra impuls krijgen door gezamenlijke bedrijfsbezoeken bij grote werkgevers (>50 vacatures) af te leggen om inschakeling van werkzoekenden te bevorderen.

Tijdens de bijeenkomst van 10 november is opgemerkt dat het realiseren van 1.000 plaatsingen in agrarisch seizoenswerk niet het maximaal haalbare is. Het vereist echter wel een intensieve aanpak en maatwerk. Het realiseren van een succesvolle aanpak is dan ook niet alleen een kwestie van 'leren' maar ook een kwestie van investeren. Het is de ervaring dat succesvolle matching bij seizoenarbeid ongeveer 4 keer zoveel inspanningen (fte's) kost dan een matching in overige vacatures.

CWI en LTO hadden afgesproken met het project door te gaan tot 1 mei 2006 en voortzetting al dan niet in aangepaste vorm afhankelijk te maken van de politieke besluitvorming in april 2006 over het wel of niet invoeren van een vrij verkeer van werknemers voor de op 1 mei 2004 toegetreden lidstaten.

Als ambitie voor 2006 heeft het CWI geformuleerd om totaal 1200 personen te plaatsen in agrarische seizoenarbeid. Project Seizoenarbeid wil tevens in 2006 verdere invulling geven aan een kwaliteitslabel personeelsvoorziening dat uiteindelijk garant moet staan voor goed werkgever- en werknemerschap van tijdelijk personeel binnen de agrarische sector.

B RWI – Detacheringsconstructies voor uitkeringsgerechtigden

B.1 “Van het Land” – detacheringconstructies voor uitkeringsgerechtigden

Het kabinet heeft de RWI verzocht voorstellen te doen ter verbetering van de personeelsvoorziening in de land- en tuinbouwsector met een verhoogde inzet van werkzoekenden. Hiertoe is in december 2004 het voorstel ‘Van het Land’ uitgebracht. In de opdracht ligt besloten dat er enerzijds een probleem is in de personeelsvoorziening en dat anderzijds werkloze werkzoekenden een deel van de oplossing zouden kunnen zijn. Het probleem van de personeelsvoorziening lijkt met de stroomlijning van de TWV-procedure door middel het CWI/LTO-project Seizoenarbeid voldoende geadresseerd. Daarentegen is het slechts in zeer beperkte mate gelukt binnenlandse werkzoekenden met een uitkering in te schakelen bij de seizoenarbeid in de agrarische sector. In de notitie wordt daarom voorgesteld gemeenten te stimuleren detacheringconstructies hiervoor in te zetten.

Door schakeling van arbeidsperioden ontstaat een langdurige arbeidsrelatie met het detacheringsbureau. In tijden van leegloop ontvangt het detacheringsbureau een vergoeding van de uitkeringsinstantie i.c. de gemeente. Door de opgedane arbeidservaring en mogelijk aanvullende scholing en begeleiding tijdens langdurigere perioden van leegloop wordt de kans op duurzame werkherleving en uitstroom uit de uitkering vergroot.

De gemeente zet zowel middelen uit het W(erk)-deel als uit het I(nkomens)-deel in om flexibele arbeid in de detacheringconstructie mogelijk te maken. Deze combinatie is opmerkelijk en kan gezien worden als een nieuwe invulling van een ‘flexicurity’.⁵⁷ Met behulp van bijstandsmiddelen kunnen perioden van leegloop worden gefinancierd. En met behulp van loonkostensubsidie kan een aantrekkelijk tarief worden gerealiseerd voor inleners. De overeenkomst met detacheerder geschiedt niet op de gebruikelijke wijze waarop reïntegratie overeenkomsten worden gesloten zoals ‘aantal cliënten maal tarief’ of overeenkomsten met een clause met prestatie bonussen e.d., maar op basis van een lumpsum financiering waarna de detacheerder vervolgens aanvullende inkomsten genereert door zijn werkzaamheden als detacheerder.

In drie verschillende regio’s zijn vier pilotprojecten rondom deze detacheringconstructies voor uitkeringsgerechtigden gestart; Haaglanden-Westland, Noord-Holland Noord (Alkmaar en Hoorn), en Venlo. De gemeente Eindhoven heeft ook een project ontwikkeld, maar bij de uitwerking is niet voor seizoenarbeid gekozen. Het project wordt daarom niet tot de pilotprojecten seizoenarbeid gerekend.

Doel van de pilots met de RWI-detacheringconstructie is na te gaan in hoeverre het mogelijk is door het schakelen van arbeid, seizoenarbeid een duurzaam karakter te geven (met als bijkomend voordeel werkgevers en werknemers de papierwinkel besparen). Een tweede doelstelling is het ontwikkelen van een bedrijfseconomisch model waarin voldoende prikkels aanwezig zijn voor uitkeringsgerechtigden, werkgevers en opdrachtgevers om deze arbeid in te vullen. Het project moet bijdragen aan het vervul-

⁵⁷ Met Flexicurity wordt bedoeld dat een combinatie van flexibele arbeid en inkomenszekerheid voor de werknemer wordt georganiseerd. Dat kan binnen bedrijven, tussen bedrijven of nu met de inzet van sociale zekerheid.

len van vacatures in de land- en tuinbouw voor seizoenarbeid door Nederlandse werkzoekenden. Bij de aanvang van de pilot stellen de betrokken organisatie een convenant op waarin de gezamenlijke inspanningsverplichtingen worden bevestigd. Aanvullend is een notitie opgesteld om de uitvoeringspraktijk te ondersteunen met concrete handreikingen ten aanzien van de bepaling van het minimum aantal uren per contract (zodanig dat het minimum aantal uren per contract een inkomen ter hoogte van de uitkering oplevert), het arbeidscontract, de urenverantwoording, de loonkostensubsidie van de gemeente⁵⁸ en de vergoeding van de kosten van leegloop door de gemeente, de PMA tegemoetkoming, voorbeelden van kostprijsberekening met PMA tegemoetkoming en zonder, een flow chart van het proces en de tekst voor de arbeidsovereenkomst tussen AB Rijnstreek en de uitkeringsgerechtigde.

De constructie wordt gevoed uit vijf bronnen:

1. Een lumpsumvergoeding voor de begeleidingsinspanningen van de detacheerder en extra inspanningen van de gemeente uit het IPW-budget.
2. Het inleentarief betaald door de werkgever voor de uitgevoerde werkzaamheden (vooralsnog is dat €10,50, waarbij een detacheerder (voor dit soort werk) normaal rond de €15,00 factureert).
3. Een variabele loonkostensubsidie per (gewerkt) uur van de gemeente (gebaseerd op een loonkostensubsidie van €500,- per maand)⁵⁹.
4. Een variabele bijdrage in de loonkosten uit het Innovatiebudget Wet Werk en Bijstand (IPW) via de RWI⁶⁰. In afwachting van de wetswijziging om de werking van PMA te verlengen zoals aangekondigd in de kabinetsreactie van 15 maart heeft de RWI een variabele bijdrage in de loonkosten toegekend⁶¹.
5. Bij leegloop, compensatie voor het detacheringsbureau tot het minimum aantal uren vastgelegd in het contract via de WWB.

Werkgevers kunnen zonder administratieve of personele lasten, tijdig een flexibel aantal productieve arbeidskrachten inzetten tegen een, naar het zich laat aanzien, gunstige prijs. Voor de uitkeringsgerechtigden worden tewerkstellingen bij verschillende werkgevers gecombineerd binnen één dienstverband bij het detacheringbedrijf. Dit levert een verhoogde kans op werkaanvaarding bij een werkgever in de land- en tuinbouw. Voor de uitkeringsverstrekkers (gemeente en UWV) wordt vooral de uitstroom van uitkeringsgerechtigden beoogd (reïntegratiedoelstelling), waardoor de schadelast (uitkeringen en reïntegratiemiddelen) beperkt wordt. Door de detacheringconstructie is tevens meer prioriteitgenietend aanbod beschikbaar, waardoor het aantal tewerkstellingvergunningen beperkt kan worden.

⁵⁸ Per fulltime medewerker ontvangt AB van de gemeente een loonkostensubsidie van €500,- per maand, wat neerkomt op €3,07 per gewerkt uur.

⁵⁹ Bij een fulltime contract van maximaal 150 uur per periode van 4 weken komt dit neer op € 3,07 per uur.

⁶⁰ Het ministerie heeft de ondersteuning van pilots met een detacheringsconstructie mogelijk gemaakt via een subsidie van maximaal €400.000,- uit het IPW-budget.

⁶¹ Het betreft de vrijstelling voor de premies WAO, gedifferentieerde WAO, WWE, WWA en ZFW, totaal 23,88% met een franchise van €58,- per dag. Bij een salaris van €7,79 per uur is dat door de RWI berekend op €2,35 per gedetacheerd uur.

B.2 Pilot Haaglanden-Westland

In de regio Haaglanden-Westland is het convenant getekend op 15 april 2005. De instroom voor het project loopt tot 31 december 2005.

De gemeente kende geen projecten specifiek gericht op agrarische seizoenarbeid, maar al jarenlang diverse projecten gericht op agrarische arbeid. Elk jaar start een kleinschalig leerproject BBL-1 met het Holland College waarin jongeren 2 dagen naar school gaan en 3 dagen werken.

De opzet van de RWI-pilot paste binnen het bestaande beleid van de gemeente Den Haag. In 2004 is de gemeente gestart met het inzetten van de uitkering als loonkosten-subsidie. De werkwijze was wel nieuw voor de gemeente. De afdeling is in 2005 gesplitst in een afdeling gericht op de uitkeringsverzorging en een gericht op werk. In tegenstelling tot wat deze tweedeling suggereert, moesten de kandidaten in de RWI-pilot geselecteerd worden door de medewerkers van uitkeringsverzorging.

Het project kende zowel bij aanvang als gedurende de looptijd de actieve steun van de wethouder.

B.2.1 *Doelgroep: uitkeringsgerechtigden ingevolge de WWB*

Deelnemers aan deze detacheringconstructies zijn in eerste instantie werkzoekenden met een WWB-uitkering. Daarnaast is ook gekeken naar de werkzoekenden met een WW-uitkering. Het is echter niet tot samenwerking met het UWV gekomen. Als hoofdreden geeft de gemeente aan dat het UWV geen gebruik kan maken van het instrumentarium van de RWI-pilot.

B.2.2 *Betrokken partijen*

Naast de uitkeringsgerechtigden zelf zijn bij dit project betrokken:

- De gemeente Den Haag als uitkeringsverstrekker (ingevolge de WWB) en uit hoofde van de verantwoordelijkheid uitkeringsgerechtigden actief te begeleiden naar werk.
- Werkgevers in de land- en tuinbouw.
- AB Rijnstreek bedrijfsverzorging als detacheringorganisatie⁶².
- Leer Werk Centrum (LWC), onderdeel van de dienst Sociale Zaken van de Gemeente Den Haag.
- De RWI als budgetbeheerder van de IPW-aanvraag.
- CWI voor vacatures PSA.

B.2.3 *Beoogde doelen*

Partijen hebben de doelstelling van het project niet gekwantificeerd.

B.2.4 *Werkwijze*

1. De gemeente Den Haag verwijst kandidaten naar het project.
2. Intake (formulieren) van het Leer Werk Centrum (LWC).
3. Proefperiode bij het Leer Werk Centrum waarin de (potentiële) werknemer gedurende 2 weken wordt beoordeeld op geschiktheid en motivatie voor het verrichten van arbeid in de land- en tuinbouw.
4. Intake door AB Rijnstreek.

⁶² AB Nederland is een samenwerkingsverband van regionale AB-organisaties, waaronder AB Rijnstreek. De regionale zelfstandige organisaties verzorgen allen een gelijksoortige dienstverlening rondom de inzet van flexibel personeel aan werkgevers in onder andere de land- en tuinbouw.

5. Aanbod arbeidsovereenkomst door AB Rijnstreek van 6 maanden met een proeftijd van 2 maanden en een tussentijds opzegmoment.
6. AB Rijnstreek krijgt inzage in vacatures van het CWI, in het kader van het CWI/LTO-project Seizoenarbeid. Er wordt vooral gekeken naar vacatures waarvoor opdrachtgevers TWV's aanvragen.
7. Opdrachtgevers worden besproken met adviseurs van het CWI/LTO-project Seizoenarbeid.
8. Beoordeling door AB Rijnstreek of aanbod van Gemeente Den Haag ingezet kan worden.
9. AB Rijnstreek zet zo mogelijk aanbod van Gemeente Den Haag in op basis van detachering.
10. AB regelt vervoer van en naar de werkplek voor de gedetacheerden.
11. AB Rijnstreek levert begeleiding op werkplek (naar behoefte).
12. AB Rijnstreek spant zich in om seizoenarbeid te schakelen tot een duurzame tewerkstelling.

AB Rijnstreek houdt een projectadministratie bij, met een sluitende urenadministratie en organiseert, indien de medewerker geschikt blijkt en de ambitie heeft om in de sector werkzaam te zijn tijdens periodes van langdurende leegloop (buiten het seizoen), de scholing. Zo kunnen geschikte kandidaten bijvoorbeeld doorstromen naar het Holland College (via O&O fondsen). Dit is in het project echter niet gebeurd.

B.2.5 *Financiering*

De RWI verleent als opdrachtgever binnen de IPW-aanvraag een lumpsumbijdrage aan AB Rijnstreek voor het leveren van formatie/begeleiding gedurende de looptijd van het project (€42.000,-).

Ook de gemeente Den Haag ontvangt een lumpsumbedrag als compensatie voor het selecteren van kandidaten voor het project (en het uitwerken van de doelstelling van het convenant) (€8.000,-).

De gemeente Den Haag verwijst werkzoekenden naar het project en verleent een loonkostensubsidie uit het I-deel van maximaal €500,- per cliënt per maand naar rato van het aantal gewerkte uren. Bespaarde uitkeringen worden ingezet om de loonkostensubsidie mee te betalen.

AB ontvangt ook een PMA-tegemoetkoming waarvoor de RWI zich garant heeft gesteld. De hoogte is afhankelijk van de hoogte van het salaris maar uitgaande van het normale bruto salaris van €7,79 is de tegemoetkoming voor een fulltimer €2,35 per uur.

AB kan de leegloopkosten tot een maximum van de uitkering bij de gemeente declareren. Hiertoe is een procedure uitgewerkt. De leegloopkosten betaalt de gemeente Den Haag uit het bedrag (€8.000,-) dat ontvangen is van de RWI.

B.2.6 *Stand van zaken*

Vanuit de gemeente Den Haag zijn tot eind november 2005 165 kandidaten doorverwezen naar het LWC. In december is geen nieuwe instroom meer geweest. Van de 165 gemelde kandidaten zijn er 91 niet verschenen. Van de 74 die wel verschenen, heeft AB met 56 kandidaten een intake gedaan. AB Rijnstreek heeft voor 48 personen plaatsingsactiviteiten ontplooid. Daarvan zijn 28 personen geplaatst (geweest) in 2005. Ultimo 2005 waren nog 7 personen aan het werk waarvan 4 duurzaam aan het werk waren in maart 2006. 20 Personen zijn niet geplaatst maar afgewezen door de werkgever.

Van 75 uitvallers is bij de gemeente Den Haag bekend of er sprake is van verwijtbaarheid. Ongeveer 30% van de klanten heeft een korting op de uitkering gekregen varië-

rend tussen 30 en 100%. Ongeveer 40% werd getypeerd als niet-kunner en kregen geen korting op de uitkering. Ongeveer 10% heeft zelfstandig werk gevonden in of buiten de tuinbouw.

B.2.7 Bevindingen en ervaringen

Door AB is wekelijks of 2-wekelijks op individueel niveau teruggekoppeld en gerapporteerd over voortgang en stand van zaken naar gemeente en Leer Werk Centrum. Er zijn geen afzonderlijke signalen over mogelijke verwijtbaarheid afgegeven naar gemeente en Leer Werk Centrum. Gedurende het project ontbrak bij de gemeente de rapportage over uitval: wat geven werkgevers als reden, wat geven kandidaten als reden. Ook ontbrak informatie over het maatregelenbeleid. Dit is in de loop van 2005 wel opgepakt door afdeling Bijstandszaken n.a.v. kennisgevingen die door het LWC verstuurd zijn⁶³.

Een conclusie die de gemeente trekt, is dat de selectie van kandidaten nog zorgvuldiger moet gebeuren waarbij de gemeente in 2006 nadrukkelijker zal selecteren op geschiktheid voor het werk. Formulieren zijn te summier en te slecht ingevuld waardoor onvoldoende informatie beschikbaar was om een goede match te kunnen maken tussen vraag en aanbod. Er is een verbeterd sollicitatieformulier ontwikkeld dat meer informatie bevat omtrent de opleiding(en) en het werkverleden van de kandidaat en waaruit onmiddellijk de taalvaardigheid blijkt. Voor de vervulling van de vacatures wordt een redelijke beheersing van de Nederlandse taal wenselijk geacht. In de evaluatie van het project door de direct betrokkenen bij het project wordt ook opgemerkt dat de blik van de consultants bij de selectie onvoldoende gericht was op werk. Het uitvalpercentage tussen doorverwijzing door de gemeente en succesvolle afronding bij het LWC wordt als te hoog ervaren. Tevens is voor de kandidaten een langere voorbereidingstijd en training wenselijk.

Kandidaten hebben vaak een meervoudige problematiek waarbij ze begeleid moeten worden. De meervoudige problematiek vormt een bron van uitval. Het is wenselijk om bij de selectie en de voorlichting naar de deelnemers rekening hiermee te houden.

Het blijkt lastig om bij werkgevers binnen te komen die geen TWV hebben aangevraagd maar wel seizoenarbeid hebben. Veelal zegt men dat het werk al verdeeld is onder de vaste werknemers en de uitzendbureaus waarmee men al langer samenwerkt. Ook lijkt de idee te bestaan dat uitkeringsgerechtigden niet kunnen of willen werken. Werkgevers moeten ook eerder worden benaderd. Zij maken vaak al in november een personeelsplanning voor het volgende seizoen. Het was nu voor AB lastig om nog 'binnen te komen' omdat de werkgever vaak al voorzien was.

Bij werkgevers die wel TWV's aanvragen bleek meer druk mogelijk te zijn om werkloze werkzoekenden in te zetten. Een belangrijke succesfactor hierbij was de goede samenwerking met het CWI. CWI krijgt van AB een signaal als een werkgever de mensen niet geaccepteerd heeft. Op basis van rapportages van AB Rijnstreek zijn volgens de projectleider van AB Rijnstreek in bepaalde gevallen de TWV's niet afgege-

⁶³ Deze paragraaf is gebaseerd op het verslag van een bijeenkomst op 6 december 2005 van AB, gemeente Den Haag en RWI over de bevindingen in het licht van een mogelijke doorstart, aangevuld met eigen interviews met de projectleider van AB en de directeur van AB Nederland.

ven waardoor het voor werkgevers duidelijk wordt dat niet meewerken consequenties heeft⁶⁴.

Door AB Rijnstreek wordt aangegeven dat veel opdrachtgevers de aanvragen voor de TWV's door derden laten verzorgen (bijvoorbeeld door bemiddelings- of uitzendbureaus). Het prioriteitgenietend aanbod vanuit de detachingsconstructie betekent concurrentie en inkomstenderving voor deze bureaus. Detachingskandidaten worden via deze andere bureaus niet ingezet of kort na de tewerkstelling weer weggestuurd wegens disfunctioneren.

Door AB Nederland wordt benadrukt dat AB in de RWI-pilots is gestapt als detacheerder vanwege de maatschappelijke verantwoordelijkheid die aansluit bij haar imago als coöperatie. Als dergelijke projecten echter aanbesteed gaan worden, verwachtte AB Nederland eind 2005 niet in te gaan schrijven omdat het onvoldoende aansluit bij het reguliere werk en het financieel bedrijfsresultaat onvoldoende is.

B.2.8 *Bevindingen en ervaringen van werkgevers en werkzoekenden*

De bevindingen en ervaringen van werkgevers en werkzoekende beschrijven we aan de hand van de resultaten uit telefonische interviews met werkgevers en werkzoekenden (voor een overzicht van de respons zie tabel B.2.1).

Tabel B.2.1 Responsoverzicht RWI-pilot Haaglanden

	Aangeleverde contactinformatie	Interview afgerond	Niet bereikt	Weigerde deelname
Werkgevers	8	5	2	1
Werkzoekenden	20	9	10	1

* Met name werkzoekenden waarvoor werk is gevonden, blijken lastig te bereiken.

De interviewresultaten hebben betrekking op een relatief klein aantal respondenten en hebben niet als doel een kwantitatief beeld te schetsen maar geven een kwalitatieve duiding van de ervaringen van werkgevers en werkzoekenden.

B.2.8.1 *Ervaringen werkgevers*

De meeste werkgevers zijn bij het project betrokken geraakt nadat zij één of meerdere aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning hadden ingediend. In veel gevallen werd slechts een deel van deze aanvragen gehonoreerd en kreeg de werkgever vervangend aanbod uit het project. In enkele gevallen was door de werkgever geen vacature gemeld, maar was de plaatsing het gevolg van actieve bemiddeling door de detacheerder die voor de werkzoekenden ook bemiddelde naar bedrijven waar geen vacature gemeld was. Vrijwel alle werkgevers gaven aan dat zij alleen op basis van de persoonlijke benadering en het enthousiasme van de detacheerder besloten hebben om met de werkzoekenden in zee te gaan.

Enkele werkgevers hadden eerder meegedaan aan projecten waarin (langdurig) werkzoekenden ingezet werden in de seizoenarbeid. Op basis van de ervaringen in deze projecten, verwachtte men weinig goeds van de inzet van de werkzoekenden. Ook

⁶⁴ De huidige pilot is gekoppeld aan de TWV-aanvragen. Als de noodzaak voor de TWV-aanvraag verdwijnt, is dat een bedreiging voor de huidige opzet van de pilot, al acht AB Nederland het ook mogelijk om de pilot te draaien en uitkeringsgerechtigden te plaatsen zonder noodzakelijke koppeling aan de TWV-aanvragen.

werkgevers die nog niet eerder gewerkt hadden met werkzoekenden, gaven aan dat zij er weinig vertrouwen in hadden.

Gevraagd naar wat goed/fout is verlopen geven de werkgevers aan dat ze tevreden waren over de inzet en betrokkenheid van de detacheerder. Zij waren in veel mindere mate tevreden over het niveau van de werkzoekenden. Werkzoekenden hadden onvoldoende relevante werkervaring om direct inzetbaar te zijn. De werkgevers gaven aan dat extra inspanningen om werkzoekenden in te werken lastig te realiseren zijn in de drukke dagen van het seizoen. Deze extra inspanningen leveren bovendien pas rendement op wanneer de werkzoekende een langere periode (met subsidie) werkzaam is. Juist deze langere periode wordt veelal niet gerealiseerd omdat de werkzaamheden van korte duur zijn of omdat de werkzoekenden het werk niet langer willen doen.

De werkgever is ook gevraagd in hoeverre werd voorzien in vervangend aanbod wanneer werkzoekenden uitvielen bij de werkgever. In enkele gevallen werd een werkzoekende als 'extra' werknemer bij een werkgever geplaatst. Uitval in deze gevallen leidde niet altijd tot vervangend aanbod, maar dit was voor de werkgevers geen bezwaar. In enkele gevallen werd uitval van een werkzoekende gecompenseerd door werkzoekenden uit hetzelfde project. In enkele andere gevallen door een Duitse Pool via een uitzendbureau. Werkgevers hadden hierbij duidelijk de voorkeur voor Duitse Polen omdat die direct inzetbaar zijn, in tegenstelling tot de werkzoekenden uit het project die zeker de eerste weken verminderd productief zijn.

Werkgevers deden mee aan het project omdat zij daartoe verplicht werden doordat niet alle aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning gehonoreerd waren. De meeste werkgevers gaven bovendien aan dat zij het in principe een goed idee vinden om Nederlandse werkzoekenden in te zetten. In de praktijk blijken de Nederlandse werkzoekenden volgens werkgevers echter minder gemotiveerd en minder productief, wat negatieve consequenties heeft voor de werkgevers die uiteindelijk ook hun bedrijf draaiend moeten houden. De werkgevers noemden ook de niet gehonoreerde tewerkstellingsvergunningen als belangrijke reden om deel te nemen.

Om in de toekomst ook deel te nemen, zou gezorgd moeten worden voor gemotiveerd, goed ingewerkt personeel in combinatie met subsidieregelingen die de extra kosten voor administratie, inwerken en verlaagde productiviteit compenseren. Veel werkgevers vragen zich echter af of het mogelijk is om aan deze eisen te voldoen met het huidige aanbod werkzoekenden.

Aan de werkgevers is ook gevraagd wat de consequenties voor dergelijke projecten zijn als het in de toekomst mogelijk wordt om zonder tewerkstellingsvergunningen werknemers aan te stellen.

De werkgevers zijn unaniem in hun oordeel dat het openstellen van de grenzen tot gevolg heeft dat geen werkgever meer in zee zal gaan met de werkzoekenden. Alle werkgevers geven aan dat de motivatie, inzet en vaardigheden van de werkzoekenden dusdanig veel lager zijn dan van Poolse werknemers, dat zij deze Poolse werknemers de voorkeur geven, ook wanneer het uurloon van Nederlandse werkzoekenden gesubsidieerd wordt. De zekerheid dat het werk goed en op tijd uitgevoerd zal worden is in tijden van drukte meer waard dan (maatschappelijke) betrokkenheid en het gesubsidieerd inzetten van werkzoekenden.

B.2.8.2 Ervaringen werkzoekenden

Ook werkzoekenden is aan de hand van een checklist een aantal vragen gesteld. De werkzoekenden hadden veelal moeite om de vragen te kunnen beantwoorden en ook de

informatiewaarde van de antwoorden is veelal beperkt. Daarnaast was het met name moeilijk om interviews te realiseren met degenen die geplaatst zijn.

De werkzoekenden is gevraagd hoe en door wie heeft begeleiding plaatsgevonden tijdens de periode van selectie, matching, werkzaamheden en de periode van eventuele leegloop. Veel werkzoekenden hadden moeite deze vraag te beantwoorden en meenden eerst dat zij geen begeleiding gehad hadden. Bij doorvragen bleek echter dat de detacheerder in veel gevallen de werkzoekende op de werkplek had bezocht en zich had ingespannen om de plaatsing van werkzoekenden zo soepel mogelijk te laten verlopen. De werkzoekenden waardeerden dit. Ze waardeerden ook zijn hulp bij allerlei zaken die voor hen minstens zo belangrijk lijken te zijn als een baan. Het gaat dan bijvoorbeeld om hulp bij het invullen van ingewikkelde formulieren voor een verblijfsvergunning voor een partner of om het feit dat hij het vervoer van de werkzoekenden naar hun werkplek organiseerde en soms zelf verzorgde.

Voor een deel van de werkzoekenden was de reden voor deelname aan het project dat het project een mooie gelegenheid is om 'aan het werk' te zijn en om zo werkervaring op te doen. Een ander deel van de werkzoekenden zag zich genoodzaakt om mee te doen uit angst voor verlies van uitkering. Het belangrijkste voordeel dat werkzoekenden noemden aan de deelname is de kans op een baan. Werkzoekenden die geplaatst waren deden deels mee om aan de slag te zijn en werkervaring op te doen en deels uit angst voor verlies van of korting op de uitkering.

Gevraagd naar de nadelen van deelname aan het project en (praktische) knelpunten, vroegen veel werkzoekenden op dit punt in het interview of de antwoorden echt vertrouwelijk behandeld zouden worden. Vervolgens vertelden enkelen dat ze weinig interesse in het werk hadden omdat het saai en zwaar werk is, waarbij er geen zicht is op een vaste baan. Werkzoekenden hadden het gevoel dat werkgevers hen als goedkope tijdelijke arbeidskracht zagen i.p.v. als een kandidaat voor een vaste baan. Enkele werkzoekenden gaven aan dat de opleiding op het leer-werk-centrum volgens hen weinig bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Zij waren blij met de kans om een opleiding te volgen, maar zouden liever naar eigen inzicht een opleidingstraject kiezen in een niet seizoensgebonden bedrijfstak.

Op de vraag wat de afspraken waren en of die zijn nagekomen noemen de werkzoekenden vooral de praktische afspraken die gemaakt zijn over de datum en het tijdstip waarop zij bij werkgevers verwacht worden. Verder noemen ze de afspraken met projectleider. Ook op dit vlak zijn zij zeer tevreden over de manier waarop hij met hen is omgegaan.

Op de vraag hoe schakeling van tijdelijke werkzaamheden is ingevuld gaven de meeste werkzoekenden aan hiervan geen idee te hebben. Een enkeling vertelde dat het de bedoeling was dat iemand anders steeds werk voor hen zou zoeken, maar er was weinig inzicht in de manier waarop een en ander geregeld was. Er waren ook werkzoekenden waarvoor de detacheerder een schakeling van meerdere plaatsingen zou realiseren. Zij waren hierover zeer tevreden.

Ook is, indien van toepassing, gevraagd naar de reden van niet-duurzame invulling van de vacature. In enkele gevallen werd de plaatsing van een werkzoekende bij een werkgever stopgezet omdat de werkzoekende niet functioneerde (te laat komen, niet op komen dagen, het werk niet aankunnen, etc). In enkele andere gevallen werd de plaatsing beëindigd toen er geen werk meer was. In enkele gevallen duurde het dienstverband

vanwege wederzijdse tevredenheid langer dan in eerste instantie overeengekomen was. Werkzoekenden gaven aan dat de werkgevers naar hun gevoel nooit voornemens zijn geweest om hen bij goed functioneren een vast dienstverband aan te bieden. Geen van de geïnterviewde werkzoekenden had in het kader van het project PSA een vast dienstverband aangeboden gekregen. Enkele werkzoekenden hadden (buiten het project om) een baan gevonden.

De werkzoekenden die een baan gevonden buiten de land- en tuinbouwsector zijn zoals te verwachten valt, niet geïnteresseerd in deelname aan projecten in de toekomst. Een deel van de werkzoekenden geeft aan dat zij ook in de toekomst deel zullen moeten nemen aan dergelijke projecten om het recht op een uitkering niet te verliezen. Een ander deel geeft aan dat zij ook in de toekomst graag aan een project willen deelnemen, wanneer dit hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Deze werkzoekenden denken hierbij in eerste instantie niet aan projecten in de land- en tuinbouwsector. Zij geven hiervoor als redenen aan dat: zij meer zullen leren van een baan in een andere sector, dat zij het werk in de land- en tuinbouwsector te zwaar vinden, dat zij zichzelf meer kans geven op een vaste baan in een andere sector en dat ze grote concurrentie ervaren van Poolse werkzoekenden.

B.2.9 *Effectiviteit en doelmatigheid*

Kwalitatieve benadering

De pilot is afgerond. Een volledige analyse wordt beperkt doordat er geen sluitend overzicht beschikbaar is van alle 165 cliënten na aanmelding bij het Leer Werk Centrum Wel blijkt dat de door de gemeente gehanteerde selectieprocedure tot veel uitval leidt: meer dan de helft van de geselecteerde cliënten start niet bij het Leer Werk Centrum en toetsing door de gemeente leert dat het merendeel van de onderzochte uitvallers niet-verwijtbaar is geweest. Dit is door de gemeente ook als verbeterpunt onderkend.

AB heeft met 56 van de 74 deelnemers op het Leer Werk Centrum een intakegesprek gehad en heeft voor 48 personen plaatsingsactiviteiten ontplooid. Bij ruim de helft (28) is het gelukt om tot plaatsing te komen. De werkzaamheden van 12 personen hebben tot facturatie geleid. Dit illustreert dat van meer dan de helft van de geplaatsten de vacaturevervulling voortijdig beëindigd is. Voor ruim 40% van de personen voor wie AB plaatsingsactiviteiten heeft ontplooid, is het niet gelukt om de cliënt te plaatsen in betaalde arbeid. Daar staat tegenover dat bij een kwart van de geplaatsten begin december nog steeds sprake van het verrichten van betaalde arbeid. Het schakelen van arbeid is bij diverse personen gerealiseerd. De eerste doelstelling van het project is hiermee gerealiseerd. De detacheerder heeft hierbij de leegloop in 2005 weten te beperken tot 2,5 procent. Hiervoor zal de gemeente AB Rijnstreek compenseren.

In termen van effectiviteit en doelmatigheid is het enerzijds teleurstellend dat zoveel personen niet geplaatst konden worden en van zoveel personen de plaatsing kort is geweest. Anderzijds is een kwart van de geplaatsten gedurende langere tijd geplaatst wat illustreert dat plaatsing in agrarisch seizoenwerk en schakeling van arbeid mogelijk is via deze constructie.

Bedrijfseconomische benadering

De resultaten kunnen vanuit verschillend perspectief geanalyseerd worden. Het streven van de RWI was een pilot op te zetten, waarbij via schakeling van seizoenarbeid de arbeid een duurzamer karakter te geven, anderzijds na te gaan hoe een bedrijfseconomisch model kan worden ontwikkeld dat leidt tot een win-win-situatie voor alle be-

trokkenen. De pilot is gestart met een eenmalige investering van €42.000,- als financiële compensatie voor de begeleiding door AB. De overige investeringen vanuit publieke middelen zijn proportioneel ten opzichte van de gerealiseerde plaatsingen (in de vorm van de PMA-bijdrage door de RWI en de loonkostensubsidie van de gemeente) en ten opzichte van de leegloop (ter hoogte van de WWB-uitkering).

Zo krijgt de werkgever arbeidskrachten aangeboden tegen een tarief dat ruim 2 euro lager ligt dan het tarief dat hij betaalt als hij zelf een (Poolse) werknemer aanneemt en ongeveer 5 euro lager dan het reguliere tarief van inleen via detachering. Daarnaast verzorgt AB een intensieve begeleiding op de werkvloer en het vervoer van de cliënten. Het kostenvoordeel voor de werkgevers bedraagt derhalve ruim 16 tot 40 duizend euro ten opzichte van de inschakeling van reguliere tijdelijke (eventueel Poolse) medewerkers.

De cliënt heeft de garantie dat zijn inkomsten elke week niet lager zijn dan zijn WWB-uitkering. Door voldoende uren te maken kan de werknemer een weekloon verdienen dat hoger is dan de WWB-uitkering terwijl in perioden van leegloop de cliënt een inkomen ontvangt ter hoogte van zijn WWB-uitkering zonder verrekening met de inkomsten uit arbeid in de voorafgaande en/of daaropvolgende periode. De werknemer wordt in de constructie zo gevrijwaard voor werkloosheidsrisico.

Voor AB Rijnstreek geldt dat uit de financiële evaluatie blijkt dat op basis van de gehanteerde afspraken en gerealiseerde plaatsingen de inkomsten en uitgaven van AB Rijnstreek voor de pilot in evenwicht zijn. AB Rijnstreek heeft de werkzaamheden binnen de pilot kostenneutraal kunnen uitvoeren⁶⁵.

Voor de gemeente geldt dat de gemeente gedurende plaatsing geen WWB-uitkering hoeft te betalen. Dat komt ongeveer overeen met een bedrag van 45 duizend euro⁶⁶. Tegenover deze besparing staat de loonkostensubsidie van de gemeenten van bijna 25 duizend euro en een compensatie voor leegloop van ongeveer 1,5 duizend euro. Per saldo heeft de gemeente derhalve bijna 20 duizend euro minder aan uitgaven. Daarnaast is sprake van zogeheten bijvangst met name doordat uitkeringen (tijdelijk) zijn stopgezet als sanctie of vanwege werkhervatting elders, wat ook leidt tot een verlaging van de uitgaven van de gemeente⁶⁷. Ook mag aangenomen worden dat de afstand tot de arbeidsmarkt van de personen die langdurig gewerkt hebben beduidend verkleind is en deze personen in de toekomst, dankzij de pilot, in mindere mate een beroep zullen doen op de WWB.

B.2.10 *Continuering in 2006*

Reeds tijdens een overleg op 5 december is een verkenning geweest van de mogelijkheden voor een doorstart. Naast de inhoudelijke verbeterpunten zoals benoemd in paragraaf B.2.7 geeft de gemeenten de voorkeur aan een uitwerking op basis van regulie-

⁶⁵ Door AB zijn alleen de directe projectkosten in rekening gebracht en bijvoorbeeld niet de overhead door het Centraal Bureau.

⁶⁶ Er van uitgaande dat de cliënten ongeveer voor eenderde bestaan uit alleenstaanden boven de 22 jaar, samenwonenden en alleenstaande ouders. Als alle cliënten samenwonenden zijn, bedraagt het bedrag ongeveer 51.000 euro.

⁶⁷ We beperken ons tot directe kosten en baten van de pilot en laten de kosten die de gemeente ook los van de pilot gemaakt zou hebben in het kader van de sluitende aanpak, zoals de inschakeling van het Leer Werk Centrum, buiten beschouwing evenals de begeleidingskosten van de pilot.

re loonkostensubsidie. Het verlenen van een loonkostensubsidie met eenzelfde kostenvoordeel als de PMA-regeling behoorde in 2006 echter niet meer tot de mogelijkheden. Vanuit dit perspectief is door de drie partijen gewerkt aan een plan voor een vervolgproject in 2006.

Daartoe waren vergevorderde samenwerkingsafspraken en de werving van nieuwe deelnemers was reeds gestart. De gemeente had de werkzaamheden voor AB zodanig afgebakend dat de vergoeding aan AB onder de €50.000,- uitkwam zodat de gemeente de werkzaamheden niet hoefde aan te besteden. AB besloot echter af te zien van voortzetting. AB geeft aan vanuit bedrijfseconomisch oogpunt af te zien van voortzetting, omdat de kans om voldoende plaatsingen en dus ook voldoende bedrijfseconomisch rendement te klein werd ingeschat. Het feit dat in 2006 AB geen inzage meer kon krijgen in het prioriteitsgenietend aanbod, verkleinde de kans op succes ten opzichte van 2005.

De gemeente is vervolgens met andere detachingsbureaus in gesprek gegaan en met één organisatie ondertussen ook daadwerkelijk gestart, maar niet meer op basis van exclusiviteit zoals in 2005. De gemeente is (medio april 2006) nog met andere detachingsorganisaties in gesprek. Hiermee wordt het bereik naar mogelijke werkgevers vergroot.

Het project wordt voortgezet als werkgelegenheidsproject gericht op de agrarische sector en op duurzame plaatsing waarvoor loonkostensubsidie beschikbaar is op generieke basis. De cliënt volgt eerst een voorbereidende training bij LWC en Haegeflor, beide onderdeel van de gemeente Den Haag. Daarna volgt de cliënt een maand stage bij de tuinder en blijft het eerste jaar in dienst bij de uitvoerder/detacheerder. De gemeente hoopt in 2006 50 plaatsingen te kunnen realiseren.

B.3 Pilot Alkmaar

Voor de pilot in Alkmaar is een convenant getekend. Het project is gestart op 1 augustus 2005 en loopt door tot 31 maart 2006. AB is in eerste instantie het gesprek aangegaan met het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid maar heeft vervolgens omwille van de voortgang contact gezocht met Alkmaar. Alkmaar heeft vervolgens enkele omliggende gemeenten waar Alkmaar mee samenwerkt erbij betrokken. Daarnaast heeft de start van de pilot ook vertraging opgelopen doordat het convenant en de berekeningssystematiek met vergoedingen aangepast moesten worden aan de gemeentelijke omstandigheden. De pilot is gericht op cliënten van de gemeente Alkmaar. Plaatsing dient gezien het stedelijk karakter van de gemeente Alkmaar vooral plaats te vinden in de omliggende gemeenten. Selectie van de kandidaten vind plaats na een voortraject.

B.3.1 Doelgroep: uitkeringsgerechtigden ingevolge de WWB

Het project is gericht op de deelnemers aan Werk Boven Uitkering, een Work First benadering.

B.3.2 Overige betrokken partijen

- De betrokken gemeenten als uitkeringsverstreckers (ingevolge de WWB) en uit hoofde van de verantwoordelijkheid uitkeringsgerechtigden actief te begeleiden naar werk.
- CWI, voor vacatures in PSA.
- Werkgevers in de land- en tuinbouw.
- AB Noord-Holland als private detachingsorganisatie.
- De RWI.
- WNK bedrijven is een regionale organisatie die voor acht Noord-Hollandse gemeenten alle wetten en regelingen voor gesubsidieerd werk en sociale werkvoor-

ziening uitvoert. De afdeling Pluswerk verzorgt detachering en plaatsing van werknemers bij bedrijven, instellingen en overheden. De gemeente Alkmaar heeft met WNK bedrijven een Work First-contract afgesloten.

- De contactpersoon van WNK bedrijven vormt het aanspreekpunt namens de gemeenten.

B.3.3 *Beoogde doelen*

De gemeente Alkmaar levert een inspanningsverplichting om minimaal 40 geschikte en gemotiveerde kandidaten aan te dragen voor deelname aan de pilot.

AB Noord-Holland levert een inspanningsverplichting om seizoenarbeid te schakelen om de seizoenarbeid zo een duurzamer karakter te geven.

B.3.4 *Werkwijze*

1. De gemeente Alkmaar verwijst mensen die een WWB-uitkering aanvragen naar WNK bedrijven.
2. De kandidaten komen in dienst bij WNK bedrijven en doen daar kennis en ervaring op in het groenbedrijf.
3. Kandidaten die geschikt zijn voor de land- en tuinbouw, worden door WNK-bedrijven vervolgens aangemeld bij AB Noord-Holland.
4. Intake door AB Noord-Holland die de kandidaat beoordeelt op geschiktheid en gemotiveerdheid voor het verrichten van arbeid in de land- en tuinbouw.
5. Aanbod arbeidsovereenkomst voor tenminste 3 maanden door AB Noord-Holland (bij gebleken geschiktheid).
6. AB Noord-Holland krijgt inzage in vacatures via het CWI Alkmaar.
7. Opdrachtgevers worden besproken met adviseur van het CWI/LTO-project Seizoenarbeid.
8. Beoordeling door AB Noord-Holland of aanbod van WNK bedrijven ingezet kan worden.
9. AB Noord-Holland zet zo mogelijk aanbod WNK bedrijven in op basis van detachering.
10. AB Noord-Holland levert begeleiding op werkplek (naar behoefte).
11. AB Noord-Holland spant zich in om seizoenarbeid te schakelen tot een duurzame tewerkstelling.

Net als bij Haaglanden-Westland houdt AB Noord-Holland een projectadministratie bij met een sluitende urenregistratie en organiseert indien wenselijk de scholing.

WNK bedrijven houdt een projectadministratie bij over de doorverwijzingen en doet verslag van de activiteiten in het voortraject.

In verband met de beperkte openbaarvervoersmogelijkheden in de regio is een aparte vervoersparagraaf opgenomen in het convenant. In beginsel worden de vervoerskosten in rekening gebracht bij de opdrachtgevers van AB. Naast de bijdrage van de opdrachtgever stellen de RWI en WNK bedrijven zich elk garant voor €4.000,- voor vervoerskosten ten behoeve van het vervoer van cliënten in het project. Een vervoerskostenvergoeding kan aan de orde zijn wanneer de reisafstand zo groot is dat van de kandidaat of de agrarische onderneming niet kan worden verwacht dat zij die kosten voor hun rekening nemen.

AB Noord-Holland kan bij WNK bedrijven eventuele leegloopkosten declareren tot een maximum van de uitkering. Hiertoe is een aanvullende procedure uitgewerkt.

B.3.5 *Financiering*

De RWI verleent als opdrachtgever binnen de IPW-aanvraag een lumpsumbijdrage (€42.000,-) aan AB Noord-Holland Noord voor het leveren van formatie/begeleiding gedurende de looptijd van het project voor de regio Noord-Holland Noord (waaronder gemeente Alkmaar en Hoorn en omliggende gemeenten).

Ook de gemeente Alkmaar ontvangt een lumpsumbedrag (€7.500,-) als compensatie voor het uitwerken van de doelstelling van het convenant en voor het (doen) selecteren van kandidaten voor het project.

De werkzaamheden voor WNK zoals intakegesprek worden vergoed door de gemeente Alkmaar.

De cliënten ontvangen geen bonus van de gemeente voor deelname aan het project. Cliënten ontvangen of van WNK een inkomen voor hun arbeidsprestatie of van AB Nederland waarbij via AB Nederland de mogelijkheid bestaat om boven het minimumloon uit te stijgen.

B.3.6 *Stand van zaken*

Ultimo 2005 zijn drie kandidaten door WNK-bedrijven overgedragen aan AB Noord-Holland waarvan 2 geschikt bevinden zijn en 1 personen geplaatst gedurende drie maanden. Na deze als (in de beleving van AB als maximaal afgesproken) detachingsperiode is de cliënt door AB weer overgedragen aan WNK. In 2006 is één kandidaat geplaatst maar na 2 dagen op verwijtbare gronden ontslagen, wat geleid heeft tot een sanctie.

B.3.7 *Bevindingen en ervaringen*

De resultaten van de RWI-pilot Alkmaar, 3 geschikte kandidaten waarvan 2 daadwerkelijk gewerkt hebben in agrarische seizoenarbeid, zijn achtergebleven bij het beoogde doel.

Een eerste reden waarom de resultaten bij Alkmaar (en Hoorn) achterblijven op de resultaten van de pilot in Haaglanden betreft de latere start van de pilot in Alkmaar en het ongunstigere patroon van seizoenarbeid. In het Westland is een meer continue stroom van seizoenarbeid terwijl in Noord-Holland een gat valt tussen het zomerseizoen en het najaarseizoen. De piek van het seizoenwerk ligt in Noord-Holland in de laatste drie maanden. AB Nederland verwachtte in het najaar van 2005 dan ook dat de plaatsingen alsnog gerealiseerd worden, maar dat is niet gerealiseerd.

AB geeft aan dat het schakelen van seizoenarbeid over een langere periode in deze regio, zeker voor deze doelgroep, bijzonder lastig is. Daarbij wordt als knelpunt gezien dat een detachingsperiode van (tenminste) 3 maanden wordt afgesproken met AB terwijl een plaatsing veelal hooguit 4 weken duurt. Indien de detachering niet heeft geleid tot duurzame plaatsing, wordt de cliënt na drie maanden weer teruggemeld bij WNK.

In het convenant is vastgelegd dat AB de kandidaat beoordeelt op geschiktheid en gemotiveerdheid voor het verrichten van arbeid in de land- en tuinbouw en dat de gemeente Alkmaar een inspanningsverplichting heeft om minimaal 40 geschikte en gemotiveerde kandidaten aan te dragen. WNK heeft drie geschikte kandidaten aangeleverd. Anderzijds wijst WNK erop dat AB bij aanvang geschikte kandidaten zou selecteren uit het zittend bestand dat in dienst is bij Pluswerk wat echter nooit gebeurd is. De kandidaten die WNK selecteert, zijn via Loon Boven Uitkering in dienst bij WNK. Met de RWI-pilot en detachering via AB beschikt WNK over een aanvullend instrument om uitstroom te bevorderen. In de opzet van de RWI-pilot zijn geen prikkels in-

gebouwd vanuit de gemeente om WNK te stimuleren cliënten te selecteren voor de RWI-pilot.

Een belangrijke beperking voor WNK om uit hun pool van gemiddeld 30 personen werkzaam in de groenvoorziening kandidaten te werven voor de RWI-pilot zijn:

- Het ontbreken van inzicht in concrete vacatures.
- Het ontbreken van een positieve financiële prikkel voor cliënten tot deelname voor veel van hun cliënten. (Als er sprake is van een echtpaar, loont werken niet zichtbaar voor de cliënt).
- Negatieve aspecten van de te leveren arbeid: zwaar, bereikbaarheid en ongunstige arbeidstijden.
- Weinig affiniteit van cliënten uit de relatief grootstedelijke gemeente Alkmaar met agrarische werkzaamheden.

Als belangrijke randvoorwaarden voor succes geeft WNK aan dat er meer samenwerking is tussen detacheerder en WNK bij de selectie van de kandidaten, dat er tijdens de selectie ook uitzicht is op concrete vacatures, en dat gekozen wordt voor een groepsbenadering (plaatsing van ongeveer 5 mensen bij één werkgever) ten behoeve van de sociale steun en het kunnen organiseren van vervoer, en dat arbeid zichtbaar moet lonen voor de cliënt. Daarnaast wordt door de gemeente erop gewezen dat medewerking van de werkgevers vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nodig is: werkgevers zouden zichzelf een soort quotering moeten opleggen.

Gezien de ervaringen met de pilot acht WNK 3 tot 4 plaatsingen vanuit de Work First aanpak in agrarische (seizoen)arbeid mogelijk. Er bestaan op dit moment bij de gemeente Alkmaar geen concrete plannen om de pilot in 2006 te continueren of een nieuw project gericht op agrarische (seizoen)arbeid te starten.

Wel blijft de gemeente plaatsing in agrarische seizoenwerk als uitstroombemogelijkheid zien. Daarnaast ontwikkelt de gemeente via het regionaal platform arbeidsmarktbeleid projecten gericht op andere sectoren, zoals de elektrotechniek.

B.4 Pilot West-Friesland

De pilot betreft een regionale pilot in West-Friesland waaraan ook Obdam en Wervershoof meewerken. De gemeente Hoorn is penvoerder in de pilot en naar AB. Tijdens de voorbereiding van de pilot was de gedachte dat de kandidaten door het CWI aangeleverd zouden worden aan AB. Later hebben de gemeenten deze taak gekregen. Meerdere Westfriese gemeenten hadden op dat moment al afgehaakt.

Aangezien voor het project afgeweken moest worden van de beleidsregels dat een loonkostensubsidie mogelijk is bij een arbeidsduur van minimaal 6 maanden, is het project besproken in de gemeentelijke commissie sociale zaken. Ook is daar vastgesteld dat het project niet leidt tot concurrentievervalsing wat relevant is in verband met Europese regelgeving. Tevens zou afgeweken gaan worden van het bestaand beleid voor het toekennen van een bonus. In plaats van €900,- na 6 maanden zou een cliënt voor elke gewerkte maand een bonus van €150,- ontvangen om het werk aantrekkelijk te maken.

B.4.1 Doelgroep: uitkeringsgerechtigden ingevolge de WWB

De doelgroep bestaat uit een mix van cliënten die een uitkering aanvragen en cliënten van wie hun traject is beëindigd. De gemeente heeft ervoor gekozen om geen cliënten te melden van wie het traject nog loopt. De cliënten werden geselecteerd op geschikt-

heid. De gemeente hanteerde tevens als kritieke succesfactor in dit project dat werk moet lonen. Aangezien dat in dit project niet of nauwelijks geldt voor de kostwinner van een echtpaar met een bijstandsuitkering werden deze niet geselecteerd.

B.4.2 *Overige betrokken partijen*

- De betrokken gemeenten als uitkeringsverstrekkers ingevolge de WWB.
- Werkgevers in de land- en tuinbouw.
- CWI voor vacatures in PSA.
- AB Noord-Holland als detacheringsorganisatie.
- De RWI.

B.4.3 *Beoogde doelen*

De gemeente Hoorn en de Westfrieze gemeenten leveren een inspanningsverplichting om ongeveer 40 geschikte kandidaten aan te dragen voor deelname aan de pilot. AB Noord-Holland levert een inspanningsverplichting om seizoenarbeid te schakelen om de seizoenarbeid zo een duurzamer karakter te geven.

B.4.4 *Werkwijze*

De Westfrieze gemeenten verwijzen kandidaten naar het project en geven een loonkostensubsidie. De beoordeling op geschiktheid geschiedt door AB Noord-Holland op locatie van de gemeente. CWI heeft een selectie gemaakt van de aangeleverde vacatures (niet al te zwaar) en die structureel doorgemailed naar AB. Er is ook enige tijd samengewerkt met regio Alkmaar.

B.4.5 *Financiering*

De RWI verschafft een financiële compensatie (€7.500,-) aan de gemeente Hoorn ten behoeve van alle Westfrieze gemeenten voor het uitwerken van de doelstelling van het convenant en voor het (doen) selecteren van kandidaten voor het project. AB Noord-Holland kan eventuele leegloopkosten declareren bij de gemeente Hoorn. Een cliënt ontvangt voor elke gewerkte maand een bonus van €150,-. De overige afspraken richting cliënt en werkgever zijn conform de afspraken in de RWI-pilot Haaglanden.

B.4.6 *Stand van zaken*

In de pilot West-Friesland zijn in 2005 19 personen gemeld aan AB van wie 4 personen geschikt zijn bevonden. De overige personen zijn niet geschikt bevonden. Eén persoon is gedurende een periode van één maand geplaatst. Twee personen werden wel geschikt bevonden maar waren te klein van postuur voor het vacature-aanbod op dat moment. Deze cliënten hadden geen WWB-uitkering aangevraagd. Er zijn geen sancties toegepast.

In januari zou een doorstart gemaakt worden gericht op de tulpenbroei, waarbij 4 tot 8 personen gemeld zouden worden. Deze personen zijn door de consulenten van de gemeente echter rechtstreeks gemeld bij het CWI in plaats van bij AB. In 2006 is in de pilot derhalve geen nieuwe instroom en plaatsing gerealiseerd.

B.4.7 *Bevindingen en ervaringen*

Bij aanvang werd verwacht dat 'gescoord' zou worden in het fruit, aangezien de start laat was voor het bollenseizoen.

Bij de uitvoering merkte AB dat plaatsing moeilijk was te realiseren, en het bestand van de gemeente bevatte minder aanbod dan verwacht. Zo bestaat het grootste deel van het bestand van de gemeente Hoorn uit alleenstaande vrouwen met kinderen. Daar-

naast vereist deelname aan het project een flexibele opstelling van de cliënten welke competentie het merendeel van het bestand niet beschikt.

De pilot had ook last van externe concurrentie aangezien de uitzendbranche de tweede helft 2005 aantrok waardoor geschikte kandidaten direct geplaatst kon worden. De doorlooptijd van ongeveer 7 weken tussen melding van een PSA vacature en start werkt niet mee, want betrokkene moet blijven solliciteren.

Het CWI is in de regio, en met name voor de gemeente Hoorn waarmee intensief wordt samengewerkt, een interne 'concurrent' geweest voor het project, zoals bleek bij de doorstart in januari 2006, waar consultants niet aan AB meldden maar rechtstreeks aan CWI. CWI heeft in heel 2005 ongeveer 2000 PSA arbeidsplaatsen aangeleverd gekregen. Daarvan zijn er 90 vervuld wat 4 maal zo veel is dan in 2004. Het CWI geeft aan dat als CWI zich niet serieus genomen voelde door werkgevers en het aanbod van CWI niet serieus genomen werd, het met de agrarische werkgevers soms hard gespeeld is. In 2005 is ook overleg geweest op locatie met LTO om de lucht weer te klaren.

Als nadeel van de gekozen opzet ziet de gemeente dat AB alleen een contract aanbiedt als er werk is. Om de kans op succes te vergroten zou AB direct bij aanmelding een dienstverband moeten aanbieden aan de geschikte personen. Dat vergroot zowel naar AB als naar de cliënten het commitment. Bij de huidige afspraken concurreert de cliënt van de gemeente met het reguliere aanbod van AB waarbij AB de meest geschikte kandidaat plaatst. Er is daardoor geen 'positieve discriminatie' gericht is op plaatsing van de gemeentelijke cliënt. Tevens zouden er zoals gebruikelijk prestatieafspraken gemaakt moeten worden, zoals een plaatsingspercentage. Wat betreft de mogelijke potentie van een dergelijk project, ziet de gemeente Hoorn, gezien de ervaringen van het afgelopen jaar, een bereik van maximaal 10 tot 15 plaatsingen.

Er zijn (nog) geen plannen voor voortzetting van deze pilot of van een nieuwe pilot gericht op agrarische seizoenarbeid in 2006. Wel zijn er mogelijk perspectieven op plaatsing van uitkeringsgerechtigden in het op te zetten Agriport, een groot kassencomplex in de Wieringermeer.

B.5 Pilot Venlo

In de gemeente Venlo zal over enkele jaren de Floriade worden georganiseerd (2012). De pilot biedt kansen om mensen met een WWB-uitkering voor te bereiden op vacatures seizoenarbeid in 2006 en vacatures die zullen ontstaan in verband met de voorbereidingen op de Floriade.

In regio Venlo zijn ruim vijf jaar geleden heel negatieve ervaringen opgedaan met inschakeling van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid in het aspergesteken. Dat geldt zowel voor de gemeente zelf als voor de werkgevers. Dat is ook een belangrijke verklaring waarom Venlo gekozen heeft voor een benadering vanuit een positieve invalshoek en een lang(er) voortraject gericht op het opdoen van arbeidservaring en selectie op geschiktheid alvorens over te gaan tot plaatsing.

Maart 2005 is het eerste overleg gestart tussen de gemeente Venlo en de RWI. De gemeente wenste de uitwerking in te bedden in de eigen langere termijnplanning en de uitvoering niet afhankelijk te maken van de besprekingen met de RWI. De beleidsafdeling was gezien de vroegere ervaringen huiverig om direct het project te omarmen en heeft er een eigen invulling aangegeven. De eerste groep is dan ook in september 2005 gestart, terwijl in december 2005 het convenant is getekend.

In deze pilot ligt het accent op het combineren van kennis van de markt en specifieke kennis van de agrarische seizoenarbeid met kennis van de doelgroep uitkeringsgerechtigden en reïntegratie. De rol van het detachingsbureau wordt ingevuld door een lokale reïntegratieorganisatie met een SW-achtergrond (WAA-traject)⁶⁸.

Er wordt een iets andere detacheringconstructie voorgestaan. Duurzame plaatsing staat centraal maar het werken in seizoenwerk via een detachingsconstructie is daar wel een opstap voor. De kennis van de doelgroep wordt gecombineerd met kennis van het CWI inzake de bemiddeling naar werkgevers en kennis van de vraag naar seizoenarbeid. De daadwerkelijke plaatsing geschiedt door CWI.

Er is binnen de pilot een nieuwe aanpak ontwikkeld specifiek gericht op gefaseerde vacaturevervulling in de seizoenarbeid. Om de pilot te kunnen realiseren hoefde de reïntegratieverordening niet aangepast te worden maar wel is in de raad gesproken over het collegevoorstel om in 2005 en in 2006 binnen deze pilot een eenmalige uitkering aan cliënten te mogen verstrekken. Daarover is overleg geweest met het ministerie om vast te stellen welke beleidsruimte er is. Vastgesteld is dat de eenmalige uitkering niet in zijn totaliteit uitgekeerd hoeft te worden, maar ook in een gedeelte mag. Bij deelname ontvangt de cliënt derhalve na afloop een eenmalige bonus naar rato van het aantal maanden dat hij heeft deelgenomen en hij/zij met behoud van uitkering gewerkt heeft. Elke maand dat hij deelneemt tot een maximum van drie maanden, draagt voor €165,- bij aan de eenmalige bonus.

Het projectplan of convenant is in december 2005 vastgesteld. Het convenant loopt tot eind maart 2006 met een uitloop van de activiteiten tot oktober 2006.

B.5.1 Doelgroep: uitkeringsgerechtigden ingevolge de WWB

De gemeente Venlo beschouwt de pilot als een uitwerking van de Work First-benadering maar heeft in eerste instantie ervoor gekozen om de cliënten op basis van de criteria van CWI/LTO te selecteren uit het bestand.

B.5.2 Overige betrokken partijen

- De gemeente Venlo.
- WAA-traject als onderdeel van de WAA-groep. Naast het reïntegratiebedrijf beschikt de WAA-groep onder meer over een sociale werkplaats, een groenbedrijf en een kwekerij.
- CWI.

B.5.3 Beoogde doelen

Als beoogd doel is in het convenant geformuleerd om 26 geschikte kandidaten te laten instromen bij WAA-traject en daarvan 10 personen te plaatsen in detachering.

B.5.4 Werkwijze

Voor de pilot in Venlo is een gefaseerde aanpak ontwikkeld:

1. Cliënten met een WWB-uitkering worden op basis van de criteria van CWI/LTO geselecteerd uit het bestand en in overeenstemming met de Work First-benadering doorverwezen naar de WAA-groep.

⁶⁸ Het was een wens van de RWI om de begeleiding én plaatsing door een reïntegratiebedrijf met een SW-achtergrond, in casu WAA-traject van de WAA-groep, te laten uitvoeren als een onderscheidend element ten opzichte van de pilot Haaglanden, Alkmaar en Hoorn waar de begeleiding en plaatsing door AB als privaat bedrijf geschiedt.

2. Tijdens een 3-daagse assessment wordt beoordeeld of de kandidaat geschikt is.
3. Geschikte kandidaten krijgen voor maximaal 3 maanden een proefplaatsing bij een kwekerij van de WAA-groep in Venlo of een andere externe leerwerkplek. De duur van de proefperiode is afhankelijk van de afstand die de kandidaat tot de seizoenarbeid heeft.
Gedurende de proefperiode raken de kandidaten vertrouwd met diverse werkzaamheden in de land- en tuinbouw en doen zij via stages ervaring op met de verwachtingen van werkgevers en met de arbeidsomstandigheden in deze sector. Tijdens een proefplaatsing vindt eventueel aanvullende scholing plaats via het AOC.
Tijdens de proefplaatsing wordt via het CWI gezocht naar stages en leerwerktrajecten bij reguliere werkgevers. Daarnaast beschikt de WAA-groep over een eigen netwerk van werkgevers.
4. Bij gebleken geschiktheid en affiniteit met de agrarische sector komt de kandidaat gedurende maximaal zes maanden in dienst bij de WAA-groep. Bij uitzondering bestaat de mogelijkheid van een eenmalige verlenging met maximaal zes maanden.
5. De WAA detacheert kandidaten bij opdrachtgevers. Voor plaatsing wordt gebruik gemaakt van het vacatureaanbod van het CWI en van het eigen netwerk.

De gemeente Venlo is in overleg met het AOC om te bezien welke mogelijkheden er zijn om de arbeidskansen voor deze doelgroep te vergroten met een agrarische opleiding.

B.5.5 Financiering

Kandidaten krijgen voor hun deelname aan het project een eenmalige bonus ter waarde van €165,- per deelgenomen maand gedurende de (maximaal) drie maanden dat ze werken met behoud van uitkering op een werkervaringsplaats.

WAA-traject wordt als reïntegratiebedrijf door de gemeente betaald voor de dienstverlening en de trajecten.

Werkgevers betalen voor de eerste drie maanden werken met behoud van uitkering een inleenvergoeding van €200,- per maand per cliënt. Voor de werkzaamheden gedurende de drie maanden detachering vanuit WAA-traject betaalt de werkgever loon, met de mogelijkheid van loonkostensubsidie. Nadat de cliënt vervolgens door CWI in regulier arbeid geplaatst is, ontvangt de werknemer het CAO-loon.

B.5.6 Stand van zaken

In totaal zijn in 2005 26 kandidaten aangemeld voor het project. Hiervan zijn 8 kandidaten uitgevallen voor de intake met het detacheringsbureau wegens detentie, ziekte en niet verschijnen en één persoon is uitgevallen tijdens de intake. Achttien kandidaten zijn gestart in een project, hiervan zijn er inmiddels 2 gestopt wegens ziekte. Er zijn 3 personen niet meer verschenen en op hen is het sanctioneringsbeleid toegepast. Vier personen zijn uitgestroomd naar andere projecten en 1 persoon is uitgestroomd naar een baan. In het project is in 2005 geen sprake geweest van plaatsing tegen loonvergoeding, wel van onbetaalde arbeid door de voltallige groep gedurende een week bij een reguliere werkgever. Vanwege de ongunstige arbeidsomstandigheden en gebrek aan begeleiding bij deze werkgever heeft de gemeente de inzet van uitkeringsgerechtigden voor deze werkzaamheden beëindigd. Ultimo november zijn van de 8 resterende personen er 5 actief bij WAA en 3 bij een andere werkgever met behoud van uitkering. In verband met het aflopen van de werkzaamheden is de inzet van uitkeringsgerechtigden na december niet meer verlengd.

B.5.7 *Bevindingen*

De gemeente Venlo heeft besloten om op basis van de huidige ervaringen de constructie te handhaven en de doelgroep te verbreden met de nieuwe WWB-instroom. Deze verlenging inclusief toekenning van de bonus is goedgekeurd door de gemeenteraad. Daarbij acht Venlo het ook bij die doelgroep belangrijk om geschikte kandidaten aan te leveren bij de werkgevers en opteert voor een voortraject van voldoende lengte voor arbeidsgewenning en selectie.

Vanaf april 2006 tot oktober 2006 worden daarom weer twee groepen van 8 tot 10 personen opgestart op basis van het model van de RWI-pilot. Wel wordt de selectie van de kandidaten verbeterd omdat in 2005 bij de eerste screening door de gemeenten te veel kandidaten waren die niet geschikt waren. De intake zal dan ook, na een eerste selectie door de gemeente uit het bestand (op leeftijd en fysieke conditie), door de gemeente én de WAA-groep gebeuren. Daarnaast toetst het CWI vanaf januari 2006 kandidaten die zich inschrijven op geschiktheid voor het project.

Als uit de driedaagse assessment bij de WAA-groep blijkt dat ze geschikt zijn voor agrarische werkzaamheden, komen de cliënten in aanmerking voor een detacheringsovereenkomst met de WAA-groep van maximaal 6 maanden. De cliënt ontvangt een bonus vanaf het moment dat hij met behoud van uitkering op een werkervaringsplaats deelneemt aan het project. Na deze arbeidsgewenningsperiode van maximaal drie maanden waarbinnen de cliënt met behoud van uitkering werkzaamheden verricht, wordt de cliënt door CWI op een werkplek gedurende een periode van drie maanden geplaatst waarbij ernaar gestreefd wordt dat deze detachering leidt tot duurzame plaatsing bij dezelfde werkgever. Ook ten aanzien van de overdracht van WAA-traject naar CWI is afgesproken tot een warme overdracht. In een wekelijks overleg van uitvoerders van CWI, WAA en gemeenten wordt projectvoortgang en de voortgang van individuen gevolgd. CWI Venlo heeft één medewerker specifiek voor de tuinbouw vrijgemaakt, waaronder dit project.

Plaatsing in vacatures waarvoor een TWV is aangevraagd heeft de voorkeur. In 2006 zijn ook nieuwe afspraken gemaakt om het AOC beter te betrekken bij het project voor kortdurende kwalificerende scholingen. CWI streeft ernaar om in voorschakeltrajecten cliënten zodanig te kwalificeren dat hun inzetbaarheid ook bij andere werkgevers wordt vergroot. WAA-traject heeft voor zichzelf als doelstelling geformuleerd om van de groep die start 80% aan het werk te krijgen in hun detacheringsconstructie.

C UWV-projecten

In het reguliere werkproces bestaat de mogelijkheid dat de reïntegratiecoach WW-ers doorverwijst naar het CWI voor seizoenarbeid⁶⁹. Voor werkzoekenden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt en tot MBO-niveau is seizoenarbeid passende arbeid. In dit hoofdstuk behandelen we twee aanvullende initiatieven vanuit het UWV. In drie regio's is het UWV de pilot Seizoenarbeid gestart om in samenwerking met reïntegratiebedrijven werklozen te plaatsen in seizoenarbeid. Dat initiatief beschrijven we in paragraaf C.1. De regio Haaglanden kent een specifiek samenwerkingsverband met het CWI gericht op Turkse uitleenbedrijven waarbij aanvullend de mogelijkheid is geboden om de kosten voor werkgevers te verlagen door toepassing van een verkorte proefplaatsing. Dat initiatief beschrijven we in paragraaf C.2.

C.1 Project Seizoenarbeid

C.1.1 *Achtergrond*

Ondanks de hoge werkloosheid in Nederland onder met name laagopgeleiden, wordt veel seizoenarbeid in de land- en tuinbouwsector verricht door werknemers uit nieuwe EU-landen. Jaarlijks wordt ten behoeve van deze seizoenarbeid een beduidend aantal tewerkstellingsvergunningen afgegeven door het CWI. LTO Nederland, UWV en CWI hebben daarom samen geïnvesteerd in een collectieve aanpak van de personeelsvoorziening in de LTO-sector: het project Seizoenarbeid. Dit project heeft als doel om (met name laagopgeleide) werklozen in te zetten in de seizoenarbeid. Pilots voor het project Seizoenarbeid vinden, parallel aan de RWI-pilot, plaats in drie regio's: Alkmaar, Den Haag en Eindhoven/Venlo.

In 2004 zijn door de RWI enkele knelpunten gesignaleerd die het inzetten van WW-gerechtigden (UWV-cliënten) voor seizoenarbeid in de land- en tuinbouwsector bemoeilijken. Deze knelpunten zijn onder andere:

1. Het is niet aannemelijk dat een eenmaal gestart reïntegratietraject onderbroken zal worden voor tijdelijke arbeid. In veel gevallen wordt het reïntegratiebedrijf namelijk uitbetaald op basis van 'no cure, no pay'. Hierbij wordt uitgegaan van een plaatsing van minimaal 6 maanden.
2. Het vooruitzicht administratieve handelingen te moeten verrichten om na een korte onderbreking i.v.m. tijdelijke werkzaamheden in de seizoenarbeid opnieuw een uitkering aan te vragen is onaantrekkelijk voor betrokken cliënten.

De RWI adviseerde dat UWV voor cliënten die relatief lang werkzoekend zijn een experiment te starten vanuit de vrije ruimte waarbij het reïntegratiebedrijf financieel gemotiveerd wordt om uitkeringsgerechtigden naar kortdurende arbeid te bemiddelen. Bijvoorbeeld door het duurzaamheidscriterium van 6 maanden aaneengesloten anders te formuleren.

Om een oplossing te bieden voor dit eerste knelpunt heeft het UWV bestaande contracten met reïntegratiebedrijven opengebroken en een structuur gecreëerd waarin het voor reïntegratiebedrijven lonend is om te bemiddelen voor kortdurende plaatsing zoals in de seizoenarbeid gebruikelijk is. Voor een deel van de werkzoekenden zal plaatsing in seizoenarbeid bijdragen aan een scherpere oriëntatie op de arbeidsmarkt en/of hun motivatie en arbeidsritme ontwikkelen en aantoonbaar te maken naar werkgevers. Tijde-

⁶⁹ Over de mate waarin dit gebeurt, is geen informatie beschikbaar.

lijke arbeid wordt dus als opstap gezien naar duurzame plaatsing.⁷⁰ Om het tweede knelpunt op te lossen is in het kader van de hier besproken pilot een procedure in het leven geroepen die het mogelijk maakt dat het UWV-dossier van een uitkeringsgerechtigde niet op de gebruikelijke manier afgesloten wordt wanneer een persoon 4 weken gewerkt heeft. Dit maakt het mogelijk om zonder nieuw intakegesprek de uitkering te hervatten bij beëindiging van de werkzaamheden.

C.1.2 *Doelgroep*

Werklozen (WW-gerechtigden) die bij reïntegratiebedrijven aan een reïntegratietraject deelnemen. Het gaat hierbij met name om laag opgeleide werklozen.

C.1.3 *Werkwijze bij proces van selectie en plaatsing*

In deze paragraaf beschrijven we de werkwijze zoals die is afgesproken bij de start van het project. Op basis van een tussentijdse evaluatie op 15 september (zie paragraaf C.1.4) is de werkwijze aangepast en is met name besloten om gezamenlijk (reïntegratiebedrijf met CWI) op te trekken bij de selectie van de kandidaten.

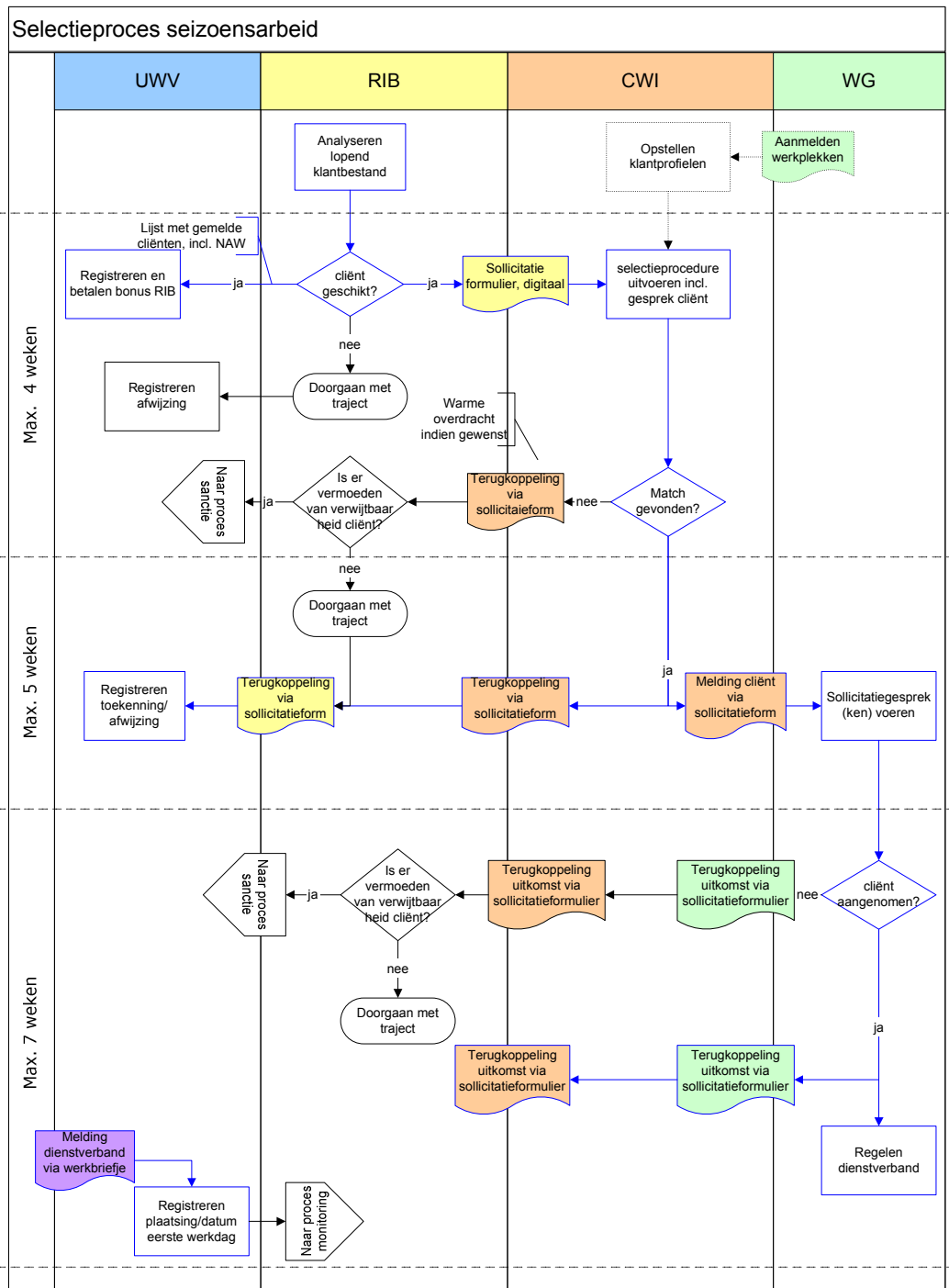
Reïntegratiebedrijven in de drie betrokken regio's selecteren cliënten volgens de volgende criteria die door het CWI zijn vastgesteld op basis van de vraag van werkgevers:

- Maximaal 40 jaar oud (geen strikte grens).
- Tot MBO-niveau of MBO-niveau met al een half jaar WW-recht.
- Zonder al te grote fysieke beperkingen.
- In staat zijn tijdelijk werk te doen in afwachting van betere opties.
- Minimaal 32 uur per week beschikbaar zijn; bij voorkeur 38 uur.
- Buitenwerk niet schuwen.
- Flexibel inzetbaar zijn (=soms lange dagen maken, zaterdag en soms op zondag werken).
- Vroeg op kunnen staan (06.00 uur beginnen).
- Mobiel zijn (bij voorkeur brommer of auto; bij minder dan 10 km enkele reis is bereidheid te fietsen ook voldoende).
- Bereid zijn om tot het einde van het (afgesproken) contract te blijven.
- Geen geplande vakantie.

Cliënten die voldoen aan bovenstaande criteria, worden met een digitaal sollicitatieformulier door de reïntegratiebedrijven aangemeld bij één van de twee steunpunten van het CWI. Het CWI voert een controle op geschiktheid uit aan de hand van dit formulier en matcht de binnengekomen aanmeldingen met de beschikbare werkplekken. Hiertoe vindt een kort gesprek plaats tussen de kandidaat en het CWI. Indien mogelijk is ook de reïntegratieadviseur van het reïntegratiebedrijf hierbij aanwezig. De uitkomst van deze mondelinge selectieprocedure wordt binnen 4 weken beargumenteerd teruggekoppeld aan het reïntegratiebedrijf en aan het UWV. Zowel op basis van de toets aan de hand van de schriftelijke formulieren als de mondelinge selectieprocedure kan een door een reïntegratiebedrijf aangedragen kandidaat door het CWI worden afgewezen. Als een geschikte vacature beschikbaar is, voert de werkgever een gesprek met de cliënt. Dit gesprek vindt plaats binnen 5 weken na vaststelling van geschiktheid. Ook de uitkomst van dit gesprek wordt teruggekoppeld aan het reïntegratiebedrijf en aan het UWV. Bij gebleken geschiktheid wordt overgegaan tot een dienstverband. Cliënten

⁷⁰ Voor de werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, waar het in deze pilot om gaat, zet UWV reïntegratietrajecten in gericht op plaatsing in duurzame arbeid. UWV heeft geen beleid en ook geen beleidsruimte voor reïntegratie van langdurig werklozen naar tijdelijke arbeid.

beginnen maximaal 7 weken na aanname bij de betreffende werkgever. Het proces is door het UWV weergegeven in bijgaand figuur C.1.



Figuur C.1 Schematisch overzicht van het proces (bron: UWV)

In de overeenkomst van het UWV met de reïntegratiebedrijven zijn afspraken gemaakt om reïntegratiebedrijven te stimuleren uitkeringsgerechtigden te bemiddelen naar kortdurende plaatsing in de seizoenarbeid. Voor het aanleveren van een geschikte kandidaat aan CWI ontvangt een reïntegratiebedrijf een bonus van €250,-. Wanneer een kandidaat minimaal 2 maanden aan het werk is in de land- en tuinbouwsector, ontvangt het reïntegratiebedrijf een bonus van €500,-. Wanneer een kandidaat minimaal 4 maanden aan het werk is in de land- en tuinbouwsector, ontvangt het reïntegratiebedrijf een bonus van €1.000,- (dit komt overeen met de bonus die normaal gesproken uitgekeerd wordt voor een langdurige plaatsing, d.w.z. 6 maanden). Ook is overeengekomen dat verlenging van bemiddelingstermijn mogelijk is.

Werken in de seizoenarbeid geldt als plaatsing, maar de cliënt is niet duurzaam geplaatst. Dit betekent dat de cliënt opnieuw geplaatst dient te worden na afloop van het seizoenwerk. Voor het reïntegratiebedrijf zal ook deze vervolgsplaatsing als plaatsing worden gerekend.

Ook voor de kandidaten heeft het accepteren van werk in de land- en tuinbouw sector voordelen. Zo wordt bestaand beleid benadrukt dat garandeert dat kandidaten bij werkhervatting in lager betaald werk in het eerste jaar van werkloosheid een nieuwe WW-uitkering krijgen die gebaseerd is op het oorspronkelijke hogere dagloon (dagloongarantie). Ook komen zij in aanmerking voor kortdurende beroepsgerichte en arbeidsmarktgeoriënteerde scholing (met een strikt maximum van een jaar, maar bij voorkeur maximaal 6 maanden) na minimaal 4 maanden werk in de land- en tuinbouw. Tenslotte hebben kandidaten geen sollicitatieplicht gedurende de pilot.

UWV heeft de minister verzocht om, analoog aan de beleidsruimte die gemeenten hebben, cliënten die minimaal twee maanden werkzaam zijn in seizoenarbeid in de land- en tuinbouw een bonus van €150,- te geven. De minister heeft het UWV deze beleidsruimte niet geboden.

Indien cliënten passende arbeid niet accepteren of niet op komen dagen, wordt binnen een week een sanctie toegepast op hun uitkering (NB: Seizoenarbeid is in principe passende arbeid voor alle WW-gerechtigden tot ongeveer 40 jaar tot MBO-niveau of op MBO-niveau met minimaal een half jaar WW-recht en zonder al te grote fysieke beperkingen).

In de stukken en onderlinge communicatie zijn geen streefcijfers genoemd in termen van aantallen gemelde kandidaten en succesvolle plaatsingen.

C.1.4 Stand van zaken

In 2005 zijn (minstens) 375 kandidaten (aantal per 15 september 2005) door reïntegratiebedrijven aangemeld bij het CWI. Ultimo 2005 is met 131 kandidaten gesproken door het team PSA. Twintig kandidaten verschenen niet op het selectiegesprek. Het bemiddelingsteam heeft van de werkzoekenden 34 aangemerkt als niet-willers, 95 als niet-kunners en 22 personen zijn geplaatst via het bemiddelingsteam. De resterende kandidaten zijn niet geschikt bevonden op basis van de toets aan de hand van vooraf gestelde criteria.

Het is onbekend in hoeveel gevallen een door het CWI geschikt geachte kandidaat is afgewezen in het sollicitatiegesprek met de werkgever.

Aan UWV zijn ultimo mei 2006 46 cliënten gemeld door de reïntegratiebedrijven en voor die 46 cliënten is de bonus van 250 euro betaald voor het melden aan het CWI. Aan deze 46 cliënten is geen sanctie opgelegd.

Een uitsplitsing naar de betrokken pilot-regio's afzonderlijk (Alkmaar, Den Haag, Eindhoven/Venlo) is niet mogelijk.

Eind 2005 hebben UWV en CWI besloten de pilot te beëindigen en in projectvorm door te gaan. Half maart hebben de reïntegratiebedrijven die een contract met UWV hebben voor de bemiddeling van WW-cliënten een brief gehad met het verzoek om in 2006 (weer) mee te doen aan het project.

C.1.5 *Tussentijdse evaluatie*

Vanwege het beperkte aantal plaatsingen is op 15 september 2005 in Utrecht een tussentijdse procesevaluatie gehouden. Bij deze evaluatie waren vertegenwoordigers aanwezig van het UWV, het CWI en de reïntegratiebedrijven. Ook de RWI en TNO waren aanwezig en TNO heeft daar diverse aanwezigen gesproken en daarna zijn er telefonische interviews uitgevoerd met een deel van de reïntegratiebedrijven. In het voorjaar van 2006 is opnieuw contact gezocht met de eerder geïnterviewde reïntegratiebedrijven.

Tijdens deze bijeenkomst stonden de mogelijke oorzaken van de tegenvallende resultaten van de pilot centraal. Daarnaast werd gesproken over mogelijke oplossingen. Tijdens deze bijeenkomst werd met name ingegaan op de selectiecriteria voor kandidaten en op de verschillen in de manier waarop het CWI en de reïntegratiebedrijven met deze criteria zijn omgegaan. Alle partijen constateerden dat er over een weer een verschil in interpretatie van het functieprofiel lag. Inmiddels hebben UWV en CWI op basis van deze bevindingen de afspraken in het werkproces bijgesteld.

Tijdens de bijeenkomst op 15 september is door het UWV en CWI aangegeven dat de reïntegratiebedrijven met voorstellen kunnen blijven komen voor nieuwe initiatieven waarmee zij hun netwerk met werkgevers en hun zicht op de vacatures kunnen vergroten. Het UWV en CWI willen deze initiatieven waar mogelijk ondersteunen vanuit de zogeheten vrije ruimte en op die manier een goede basis leggen voor een vervolg van het project in 2006 (zie ook C.1.6). Deze oproep heeft niet geleid tot projectvoorstellen⁷¹.

Voor UWV en CWI leidde de bijeenkomst tot de navolgende conclusies:

- De noodzaak wordt onderkend om te komen tot meer driehoeksgesprekken tussen werkzoekenden (ook fase 2 en hoger), RIB en het bemiddelingsteam van CWI om te voorkomen dat werkzoekenden 'ontglippen' in de selectie- en sollicitatieprocedure. Daardoor kan bij de reïntegratiebedrijven ook meer zicht op en begrip voor de gehanteerde selectiecriteria ontstaan en de redenen waarom cliënten als niet geschikt beoordeeld zijn door CWI. Er vindt vooraf overleg plaats tussen rib en CWI over het concrete functieprofiel.
- Rib en bemiddelingsteam stemmen intensiever af over mogelijkheden van de cliënt bij lichte afwijkingen van profiel (bijvoorbeeld door middel van werkplekonderzoek).

⁷¹ In het RWI-advies wordt voorgesteld dat UWV experimenten met reïntegratiebedrijven opstart vanuit de vrije ruimte gericht op plaatsing in agrarische seizoenarbeid. UWV heeft er voor gekozen om de pilot niet op te zetten als experiment in de vrije ruimte omdat UWV wist in welke sector men gericht aan de slag wilde en het duidelijk was dat de reïntegratiebedrijven gestimuleerd moesten worden om kandidaten aan te melden bij CWI en dat daarvoor aanvullende financiële afspraken nodig waren om medewerking van de reïntegratiebedrijven aantrekkelijk te maken.

- Rib's vermelden scholingsprikkels meer expliciet op het sollicitatieformulier waardoor het bemiddelingsgesprek met de kandidaten meer diepgang kan krijgen. Het ontbreken van / het niet realiseren van de scholingsprikkel is geen legitieme reden het werk te weigeren.
- Nagegaan wordt (door UWV en CWI) of afwijzingsgrond 'geen vervoer' wel voldoende hard is gecheckt aangezien de indruk bestaat dat veel uitkeringsgerechtigden wel over eigen vervoer beschikken.
- Voor de langere termijn gaat de UWV na of het project landelijk kan worden.

C.1.6 Bevindingen en ervaringen reïntegratiebedrijven

Bij de reïntegratiebedrijven bestond bij aanvang van het project de verwachting dat er dusdanig veel vacatures beschikbaar zouden zijn dat voor iedere WW-gerechtigde passend werk gevonden zou worden. Tijdens de bijeenkomst op 15 september 2005 bleek dit niet het geval te zijn. Geïnterviewde contactpersonen geven aan dat veelal besloten is om na 15 september geen energie meer in het project te steken.

De geïnterviewde contactpersonen van de reïntegratiebedrijven zijn terughoudend over deelname in 2006 maar de meesten voelen zich politiek verplicht om ook in 2006 weer mee te doen. De reïntegratiebedrijven zouden bij voorkeur hun cliënten willen selecteren op basis van een concreet vacature-aanbod van CWI. De reïntegratiebedrijven kunnen naar eigen zeggen binnen twee werkdagen een geschikte kandidaat uit hun kaartenbakken selecteren. De reïntegratiebedrijven hoeven op deze manier geen tijd te besteden aan het selecteren van cliënten waarvoor wellicht nooit werk zal zijn. Ook zijn de reïntegratiebedrijven beter in staat om de cliënten te motiveren en te vertellen wat er van hen verwacht zal worden en is het mogelijk om per vacature te bekijken welke selectiecriteria (bijvoorbeeld de beschikking over eigen vervoer, de fysieke gesteldheid of beschikbaarheid in het weekend) relevant zijn.

De geïnterviewde contactpersonen bij de reïntegratiebedrijven vinden dat seizoenarbeid te weinig perspectieven biedt voor de werkzoekenden en ook voor de reïntegratiebedrijven is seizoenarbeid slechts een tijdelijke plaatsing. Zij besteden hun energie liever aan langdurige plaatsingen. Vooral in de logistiek, de metaalindustrie en voor licht administratief of secretariael werk ziet men mogelijkheden in een nieuwe samenwerkingsvorm waarin het CWI reïntegratiebedrijven benadert bij het zoeken naar een cliënt voor een concrete vacature. Van belang is dat cliënten van reïntegratiebedrijven door hun grotere afstand tot de arbeidsmarkt niet a priori een slechtere uitgangspositie zouden moeten hebben dan de direct bemiddelbaren in de kaartenbak van het CWI.

C.1.7 Bevindingen en ervaringen m.b.t. handhaving

Het toepassen van een strikt handhavingsbeleid bij cliënten die verwijtbaar niet meewerken aan plaatsing voor seizoenarbeid in de land- en tuinbouwsector is een nadrukkelijk onderdeel van de hier beschreven pilot. Hoewel er geen cijfers beschikbaar zijn over het aantal WW-gerechtigden op wie een maatregel is toegepast, is de algemene indruk dat dit aantal zeer beperkt zal zijn. Uit de registratie van UWV blijkt dat er geen sancties zijn opgelegd aan de 46 cliënten. Er zijn voor 46 cliënten diensten gefactureerd door reïntegratiebedrijven bij UWV.

Op meerdere momenten kan er sprake zijn van verwijtbaar gedrag. Dat kan op het moment van de selectie zijn door het reïntegratiebedrijf als de WW-er op 'oneigenlijke' gronden weigert mee te werken. De handhaving is vooral gericht op de motivatie van de werkzoekende. De participatie in agrarische seizoenarbeid moet passen in een traject naar duurzame plaatsing bijvoorbeeld in verband met arbeidsoriëntatie of arbeidsgewenning. Vanuit dat perspectief kan er sprake zijn van handhaving. Dat signaal

naar UWV zou bij de reïntegratiebedrijven vandaan moeten komen. De contactpersonen van de reïntegratiebedrijven hebben in deze pilot geen ervaringen met het melden van verwijtbaar gedrag aan UWV. Enerzijds geven ze aan dat ze bij hun gedrag rekening houden met het risico dat UWV afziet van sanctionering hetgeen schadelijk kan zijn voor het imago van het reïntegratiebedrijf bij uitkeringsgerechtigden⁷². Anderzijds is ook wel opgemerkt dat in de UWV-pilot nauwelijks sprake is van verwijtbaar gedrag van de cliënten. Daarbij speelt ook mee dat aan de werkzoekende geen concrete vacature wordt aangeboden maar een aanmelding om na gebleken geschiktheid in aanmerking te kunnen komen voor bemiddeling naar een vacature in agrarische seizoenarbeid. Als de cliënt hier niet aan wil meewerken maar bijvoorbeeld de voorkeur geeft aan bemiddeling naar een duurzame plaatsing al dan niet in een andere branche, lijken er weinig gronden aanwezig om verwijtbaarheid te constateren. Ook tijdens het selectiegesprek met het CWI, het aannamegesprek met de werkgever en bij vroegtijdige beëindiging van de werkzaamheden kan sprake zijn van verwijtbaarheid. Onbekend is hoe vaak in de pilot een dergelijk signaal van CWI naar UWV is gegaan⁷³.

C.1.8 *Eerste evaluatie en plannen 2006*

Naast bovengenoemde ervaringen en conclusies is een punt van aandacht de vraag naar kosteneffectiviteit in relatie tot het beperkt aantal gerealiseerde plaatsingen. Door de reïntegratiebedrijven waren half september 2005 375 personen aangemeld als geschikte kandidaten. Het project heeft uiteindelijk geleid tot 131 geplande gesprekken en 22 gerealiseerde plaatsingen. Onbekend is hoeveel kandidaten aanvullend zijn aangemeld na half september door de reïntegratiebedrijven. Voor de (minimaal) 375 aanmeldingen zouden de reïntegratiebedrijven een vergoeding van (minimaal) €93.750,- (375 maal €250,-) kunnen ontvangen, wat impliceert dat UWV veel aanvullende kosten zou hebben moeten maken om een beperkt aantal plaatsingen in tijdelijk seizoenarbeid te realiseren⁷⁴. Ultimo mei 2006 hebben de reïntegratiebedrijven voor 46 cliënten (€11.500,-) diensten gefactureerd bij het UWV.

UWV heeft de werkwijze in 2006 landelijk uitgerold. Aan de landelijke uitrol lagen meerdere overwegingen ten grondslag. Allereerst is het altijd de bedoeling geweest om te komen tot een langduriger project. Daarbij moet het project niet alleen leiden tot plaatsingen in agrarische seizoenarbeid. Ook is het wenselijk dat de reïntegratiebedrijven een beter beeld krijgen van de werkgevers in deze branche waar op dit moment nog weinig werkzoekenden geplaatst worden. Een regionale aanpak beperkt dit en sluit ook niet aan bij de gewenste mobiliteit van werkzoekenden.

Door de werkwijze aan te passen en het reïntegratiebedrijf voorafgaand aan de melding contact op te laten nemen met het CWI, wordt een doelmatigere werkwijze nagestreefd. Tevens zal het selectiegesprek een gezamenlijke activiteit zijn van CWI en het reïntegratiebedrijf. Ook wordt de verplichting van het reïntegratiebedrijf om verwijtbaar gedrag van de cliënt of de werkgever te melden. Reïntegratiebedrijven die mee

⁷² UWV biedt de werkzoekende de gelegenheid tot wederhoor. In 2005 heeft UWV bijna 4000 signalen ontvangen over het niet meewerken aan reïntegratie door WW-ers waarvan bij 26% een maatregel is toegepast (bron UWV kwartaalverkenning 2006-1).

⁷³ Daarbij kan zich ook de situatie voordoen dat de UWV-medewerker ook bij het gesprek is betrokken, en zelf het signaal kan oppakken.

⁷⁴ Als een plaatsing twee maanden duurt, ontvangt het reïntegratiebedrijf een bonus van €500,- en bij 4 maanden €1.000,-. Informatie over de duur van de plaatsingen ontbreekt ons om deze kosten te kwantificeren.

willen doen aan dit project worden gevraagd om dat door middel van een addendum op UWV-reïntegratiecontracten aan te geven. Medio mei 2006 hebben 25 reïntegratiebedrijven zich aangemeld voor deelname.

C.2 Project UWV/CWI Haaglanden: Turkse uitleenbedrijven

Parallel aan diverse andere initiatieven om meer uitkeringsgerechtigden in te zetten voor seizoenarbeid in de land- en tuinbouw is door het UWV en CWI Den Haag centrum een kleinschalig project uitgevoerd in samenwerking met een selectieve groep Turkse loonbedrijven. Het is voor laaggeschoolde Turkse werklozen die vaak de Nederlandse taal onvoldoende beheersen moeilijk om zelfstandig bij een werkgever in de agrarische sector te solliciteren. Via Turkse uitzendbureaus (ook wel uitleenbedrijven genoemd) zijn zij echter direct bemiddelbaar voor de werkzaamheden in de agrarische sector. In andere sectoren is hun afstand tot de arbeidsmarkt aanzienlijk groter. Het laatste jaar zijn de Turkse uitleenbedrijven minder in trek, waardoor de vraag om arbeidskrachten uit het UWV-potentieel is teruggelopen. Dit wordt onder meer toegeschreven aan het negatieve imago dat de Turkse loonwerkbedrijven hebben opgebouwd en door de toenemende concurrentie van Oost-Europese arbeidskrachten.

Bij de start van het initiatief was niet geheel duidelijk op welke manier het project precies ingevuld zou worden. Het initiatief heeft gaandeweg vastere vorm gekregen. Met de uitleenbedrijven werd de nadrukkelijke afspraak gemaakt dat zij de initiatiefnemers via een speciaal meldpunt op de hoogte zouden brengen als een werkzoekende niet wenste mee te werken aan bemiddeling naar werk.

UWV en CWI hebben in 2004 een voorlichtingsbijeenkomst gegeven aan 10 Turkse uitleenbedrijven. Deze bijeenkomst stond in het teken van kennismaking en het bespreken van knelpunten om tot een vruchtbare samenwerking te komen. Een belangrijk knelpunt dat naar voren kwam, was de behoefte aan informatie over het opstellen van arbeidscontracten. Begin 2005 hebben UWV en CWI de Turkse uitleenbedrijven daarom een instructie gegeven over arbeidscontracten, flexwet, ontslagvergunningen, ontslagprocedures en overige WW aangelegenheden. In een vervolgbijeenkomst zijn de voorgenomen plannen daarna geconcretiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten is door de Turkse uitleenbedrijven een netwerk gevormd. Een ander belangrijk knelpunt dat door de Turkse uitleenbedrijven gesignaleerd werd, was de toenemende concurrentie. Het UWV heeft daarom een aanpassing gemaakt in de regelgeving voor proefplaatsingen. Door, als pilot bij 10 WW-ers, de periode voor proefplaatsingen te verkorten, wordt het minder risicovol geacht om ook later in het seizoen een uitkeringsgerechtigde te plaatsen. Bovendien werkt een uitkeringsgerechtigde tijdens een proefplaatsing met behoud van uitkering, waardoor de salariskosten voor de werkgever aanzienlijk lager uitvallen.

C.2.1 Doelgroep

De doelgroep zijn de uitkeringsgerechtigden en dan met name de WW-gerechtigden. Hoewel in hoofdzaak gewerkt is met Turkse uitleenbedrijven, zijn ook uitkeringsgerechtigden van andere nationaliteiten in de selectie meegenomen.

C.2.2 Betrokken partijen

Eind 2004 zijn UWV Den Haag en CWI Den Haag een kleinschalig samenwerkingsverband gestart. Het hoofddoel van deze samenwerking was om meer werklozen aantoonbaar te bemiddelen naar werk in de agrarische sector via gecertificeerde Turkse uitleenbedrijven.

Het samenwerkingsverband kende daarnaast de volgende subdoelen:

- Meer controle op de bemiddeling van werklozen naar Turkse loonwerkbedrijven in het Westland.
- Bemiddeling van werknemers RIA-gecertificeerde bedrijven⁷⁵.
- Streng handhavingsbeleid wanneer werknemers niet meewerken aan hun bemiddeling naar passende arbeid.

C.2.3 *Werkwijze en proces van selectie en plaatsing*

Bij het selecteren van kandidaten is nagegaan welke uitkeringsgerechtigden eerder in de land- en tuinbouwsector werkzaam zijn geweest. Vervolgens is gekeken welke specifieke ervaring de werkzoekende had. Hiermee is rekening gehouden met de diversiteit aan werkzaamheden in de sector. Het CWI en UWV hadden op diverse manieren contact om hun samenwerking vorm te geven. Iedere twee weken vond telefonisch contact plaats en daarnaast vond maandelijks een evaluatieoverleg plaats, waarin tevens nieuwe plannen werden gemaakt. Het CWI onderhield de contacten met de loonwerkbedrijven.

De initiatiefnemers hebben binnen het project meerdere keren geprobeerd om een dag te organiseren waarop een groep van 100 geselecteerde werkzoekenden zou worden uitgenodigd op het CWI. Tijdens deze dag zouden deze werkzoekenden in contact worden gebracht met de bedrijven waarmee een samenwerkingsverband bestaat.

Werkzoekenden die in het Westland bij een werkgever aan de slag willen, maken daartoe het meeste kans wanneer zij voldoen aan één of meer van de volgende voorwaarden: 1) laag salaris, 2) specifieke ervaring en 3) goede motivatie/hoge inzet. De betrokken partijen hebben op verschillende manieren geprobeerd om kandidaten te selecteren die aan deze voorwaarden voldoen.

1. Salaris.

De betrokken Turkse uitleenbedrijven hadden het idee dat het proeftijdaanbod een geschikt hulpmiddel kan zijn om de concurrentie in het Westland aan te gaan en op die manier meer werklozen te plaatsen. In de normale regeling kunnen cliënten drie maanden zonder loon proefdraaien in een bedrijf om te kijken hoe het gaat. Deze proefplaatsing heeft geen gevolg voor hun uitkering. De enige voorwaarde die voor de werkgever aan het proeftijdaanbod verbonden is, is dat hij vooraf de intentie uitspreekt de kandidaat bij gebleken geschiktheid een dienstverband van

⁷⁵ V Gelijkertijdig (1-1-2002) met het CWI/LTO-project Seizoenarbeid is het LTO project voor certificering van Handmatige Agrarische Loonbedrijven (HAL project) van start gegaan. De Wet Arbeid Vreemdelingen (Wav) hanteert een breed werkgeversbegrip. Hierdoor kan een tewerkgestelde vreemdeling tegelijkertijd voor meerdere werkgevers werkzaam zijn, bijvoorbeeld voor een tuinder én een uitzendbureau. Wanneer de vreemdeling illegaal tewerkgesteld is, overtreden beide werkgevers de Wav. Boeren en tuinders die in zee gaan met uitzendbureaus die illegalen inzetten, lopen het risico op basis van de Wet Ketenaansprakelijkheid alsnog de niet afgedragen premies en belastingen te moeten betalen. Voor ondernemers was het echter niet altijd duidelijk hoe betrouwbaar de uitzendbureaus zijn. In het HAL project is een maatstaf ontwikkeld voor goed werkgeverschap voor uitzendwerk in de agrarische sector. Betrouwbare uitzendbureaus die voldoen aan deze maatstaf worden geregistreerd in het Register Inleen Arbeid (RIA). Ondernemers die zaken doen met uitzendbureaus uit het RIA mogen verwachten dat deze volgens de bestaande wet- en regelgeving handelen. Inmiddels zijn ongeveer 310 uitzendbureaus opgenomen in het register. Inschrijving in het register houdt ook in dat deze bedrijven 2 maal per jaar worden gecontroleerd.

ten minste zes maanden aan te bieden en dat hij een normale ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering sluit. Met name laat in het seizoen brengt het dienstverband van zes maanden een te groot ondernemingsrisico met zich mee volgens de uitleenbedrijven.

De directie van het UWV heeft daarom besloten om de regeling proeftijdplaatsing te versoepelen door het uitbreiden van de bestaande regeling waarin een proeftijd van 3 maanden gevolgd wordt door een plaatsing van 6 maanden met opties waarin 1) een proeftijd van 1 maand gevolgd wordt door een contract van 2 maanden of 2) een proeftijd van 2 maanden gevolgd wordt door een contract van 4 maanden. Deze regeling was beschikbaar voor maximaal 10 cliënten in de maanden mei en juni, op voorwaarde dat geëvalueerd zou worden in welke mate deze uitbreiding heeft bijgedragen aan 'Werk boven Uitkeren'.

Ook is bij de directie van het UWV een verzoek ingediend voor de mogelijkheid tot het tijdens de proeftijd verstrekken van een onbelaste bonus van €450,- aan werknemers, maar die mogelijkheid heeft het UWV niet.

2. Specifieke ervaring.

Het CWI heeft aangegeven voldoende expertise te hebben om werkzoekenden met specifieke werkervaring te selecteren. Uit de interne rapportage van het UWV blijkt niet of door het CWI extra inspanningen verricht zijn om zorg te dragen voor kandidaten met specifieke ervaring.

3. Goede motivatie/hoge inzet.

Het CWI en UWV hebben aangegeven dat zij over voldoende expertise beschikken om werkzoekenden te selecteren op voldoende motivatie en inzet. Daarnaast heeft het UWV middels sanctionering een middel om de motivatie via een externe prikkel te verhogen.

Omvang beoogd effect

De initiatiefnemers hadden als doel gesteld om met de door hen geselecteerde werkgevers een beter plaatsingsresultaat te boeken dan in voorgaande jaren. Concreet was het doel om binnen het samenwerkingsverband bij de geselecteerde werkgevers 20% meer werklozen te plaatsen dan de 224 plaatsingen die in 2004 bij die werkgevers gerealiseerd waren (d.w.z. 269). De initiatiefnemers hadden als doel om 10 uitleenbedrijven te betrekken in het project. Voor de betrokken Turkse uitzendbureaus was het project bedoeld als een goede gelegenheid om het imago te verbeteren.

C.2.4 *Stand van zaken*

Bij de peiling op 14 juli 2005 waren ruim 240 plaatsingen gerealiseerd. Verwacht werd dan ook dat de beoogde doelstelling (269 plaatsingen) gehaald zal worden. Omdat de extra inspanningen (240 uur door verschillende betrokkenen) niet gedeclareerd zijn, zijn de extra kosten van het project beperkt. Tot 1 augustus 2005 was bij het CWI een Turkse adviseur arbeid en inkomen werkzaam. Deze adviseur was fulltime bij het project betrokken.

Er zijn echter geen plaatsingen gerealiseerd via proefplaatsing, ook niet met een verkorte proefplaatsing.

C.2.5 *Financiële prikkels*

Binnen het pilot-project is gezocht naar ruimte om werkzoekenden een bonus van €500,- uit te keren wanneer zij gebruik maakten van de regeling proefplaatsing. Deze ruimte bleek niet aanwezig.

C.2.6 *Bevindingen en plannen 2006*

De initiatiefnemers zijn erin geslaagd om 10 uitleenbedrijven bij het project te betrekken. De communicatie met de Turkse uitleenbedrijven verliep echter zeer moeizaam. De uitleenbedrijven hadden in het algemeen moeite om op een vooraf geplande datum en tijdstip te verschijnen. Vaak werden de initiatiefnemers geconfronteerd met het feit dat de uitleenbedrijven zonder opgave van redenen niet verschenen. Turkse loonbedrijven hebben bovendien een negatief beeld van langdurige werklozen en zijn moeilijk te bewegen hen een baan aan te bieden. De initiatiefnemers hebben verschillende keren signalen ontvangen dat voorgedragen werkzoekenden ongemotiveerd waren, maar de individuele gegevens van deze werknemers zijn niet doorgegeven. Dit heeft de handhavingsrol van de initiatiefnemers onmogelijk gemaakt. Wel is door het samenwerkingsverband binnen de groep Turkse uitleenbedrijven een netwerk ontstaan waardoor meer opdrachten binnenkomen.

De door de initiatiefnemers geplande dag waarop werkzoekenden en agrarische bedrijven elkaar bij het CWI konden treffen is niet van de grond gekomen. Alle werkzoekenden zijn dus individueel bemiddeld. Er is hierbij geen gebruik gemaakt van de proefplaatsing. Werkgevers zien hiervan de voordelen, maar kunnen werklozen niet zover krijgen dat zij hieraan deelnemen. Het was niet mogelijk hier handhavingsbeleid op in te zetten omdat de Turkse loonbedrijven niet aan wilden geven welke werklozen van een proeftijdplaatsing afzagen⁷⁶.

Betrokkenen bij UWV en CWI zijn tevreden over de verbeterde onderlinge samenwerking. De samenwerking met de Turkse uitleenbedrijven leverde meer problemen op, vooral op het gebied van de bereidheid gemaakte afspraken na te komen. De interne evaluatie van het project bevat dus ook de aanbeveling om de samenwerking met de Turkse uitleenbedrijven in de huidige vorm stop te zetten. Het samenwerkingsverband tussen UWV en CWI zal voortgezet worden om nieuwe initiatieven te ontplooiën die erop gericht zijn om in het voorjaar van 2006 extra plaatsingen te realiseren. In de voortgezette pilot zal extra aandacht besteed worden aan de balans tussen uitstroom en handhaving.

Het CWI en UWV zijn nog zoekende om een goede afstemming te bereiken zodat geschikt kan worden over een selectie van gemotiveerde werkzoekenden. Ook moet er verder gesproken worden over de afstemming tussen het UWV en CWI teneinde de relevante informatie die over de cliënt beschikbaar is te bundelen, zodat er een beter selectiebeleid gevoerd kan worden. Verkorte proefplaatsing kan hierbij volgens de initiatiefnemers een mooi middel zijn.

⁷⁶ Het is de vraag welke handhavingmogelijkheden UWV op dit punt heeft gezien de formulering in het Tijdelijk besluit proefplaatsing WW: "Overigens zal, indien in een dergelijke situatie de uitkeringsgerechtigde de werkzaamheden op de proefplaats eindigt, geen sprake zijn van verwijtbare werkloosheid of het door eigen toedoen geen passende arbeid behouden. Er is immers geen sprake van een dienstbetrekking in de zin van de WW, zodat niet voldaan wordt aan de omschrijving van verwijtbare werkloosheid. Aangezien het om onbetaalde arbeid gaat, kan het ook niet om passende arbeid in de zin van de WW gaan".

D Gemeentelijke initiatieven

In dit hoofdstuk beschrijven we een aantal gemeentelijke projecten. Slechts enkele projecten zijn specifiek gericht op seizoenarbeid. De meeste projecten richten zich op agrarische arbeid waaronder ook seizoenarbeid terwijl door de aard van sommige projecten seizoenarbeid vrijwel uitgesloten is. Het project in Almere richt zich volledig op seizoenarbeid en van dat project was het mogelijk een uitgebreide projectbeschrijving inclusief bevindingen op te stellen. Ter illustratie beschrijven we van de gemeenten Westland, Roosendaal en Dordrecht projecten die, net als de gemeente Eindhoven, niet specifiek gericht zijn op plaatsing in seizoenarbeid. Tot slot beschrijven we een project van de gemeente Roosendaal dat weliswaar gericht is op seizoenarbeid, maar plaatsvond in 2004. Aangezien over 2005 nog niet een afgeronde rapportage mogelijk is over een overeenkomstige projectopzet, is de beschrijving opgenomen vanwege de leermomenten.

Vanuit het project Seizoenarbeid hebben CWI/LTO gemeenten benaderd. In 2004 werden 131 gemeenten benaderd en reageerden rond de 30 gemeenten. In 2005 zijn meer gemeenten benaderd. Vanaf de inwerkingtreding van de WWB op 1 januari 2004 zijn 345 gemeenten benaderd in het kader van het project Seizoenarbeid en met 60 gemeenten is een concrete samenwerking ontstaan⁷⁷.

D.1 Project Seizoenarbeid Gemeente Almere

D.1.1 *Toelichting en achtergronden*

In het kader van een Work First-project konden cliënten kiezen of zij met behoud van een uitkering bij de stadsreiniging aan de slag zouden gaan of in een reïntegratietraject zouden instromen. Men vond dat de cliënten hiermee weinig keus hadden. Daarom werd seizoenarbeid als alternatief aangeboden.

De cliënten die aangemeld werden voor het project Seizoenarbeid kwamen voor een groot gedeelte uit het bestand "minder dan 1 jaar in de uitkering". Slechts enkelen hadden een reïntegratietraject gevolgd. Ondanks het feit dat de cliënten aan pittige criteria moesten voldoen en het ging om zware, weinig aantrekkelijke werkzaamheden van tijdelijke aard met na een paar weken kans op terugval in de uitkering, bleek de animo voor deelname groot. Enkele cliënten hebben zich spontaan gemeld voor dit project.

Oorspronkelijk was één consultant met de Work First-projecten belast, maar nadat de projecten meer succesvol bleken en er meer mogelijkheden kwamen om cliënten direct in te zetten bij betaald werk, is dit uitgebreid tot zes consultants, waarvan twee specifiek voor het project Seizoenarbeid. De casemanagers zijn zich meer als intercedent gaan opstellen. Ze beheren diverse werkgevers als account en selecteren cliënten voor deze werkgevers.

In de loop van het project hebben de processen, de randvoorwaarden en de registratie gestalte gekregen. Sinds kort worden de resultaten van de verschillende projecten (waaronder het project Seizoenarbeid Gemeente Almere) apart geregistreerd. Het is daarom niet altijd mogelijk de uitstroom naar één bepaald project terug te rekenen.

⁷⁷ Bron: concept 'Evaluatie project seizoenarbeid 2005' van CWI/LTO. De gemeenten werden benaderd om te komen met initiatieven om aanbod te genereren en werden ondersteund in het selectieproces van kandidaten met fase 2 of hoger.

D.1.2 Doelgroep: uitkeringsgerechtigden ingevolge de WWB

De doelgroep bestaat uit personen die een WWB-uitkering aanvragen.

D.1.3 Overige betrokken partijen

- Casemanagers van de gemeentelijke sociale dienst.
- Verschillende werkgevers in de seizoenarbeid.
- CWI/LTO, cliënten zijn geplaatst op vacatures in PSA na een intakegesprek met een consultant van CWI/LTO.

D.1.4 Beoogde doelen

Bevorderen van de uitstroom uit de uitkeringssituatie via het project Seizoenarbeid (een Work First-project).

D.1.5 Werkwijze proces van selectie en plaatsing

1. Cliënten zonder lichamelijke gebreken, beschikbaar voor arbeid en in de regel niet ouder dan 30 jaar (geen hard criterium), zonder ten laste komende kinderen, worden opgeroepen voor gesprekken met de casemanagers.
2. Tijdens dit eerste intakegesprek krijgen cliënten het aanbod om aangemeld te worden bij het project Seizoenarbeid en daarmee uit te stromen uit de uitkering. Alternatieven zijn: werken met behoud van uitkering (ondersteuning stadsreiniging) of plaatsing in een reïntegratietraject.
3. Bedenktijd cliënt, 1 tot hooguit 2 weken (optioneel).
4. Gesprek met consultant van CWI/LTO in aanwezigheid van de casemanager (tweede intakegesprek).
5. Proefplaatsing van één dag of een paar uur in aanwezigheid van de casemanager (optioneel).
6. Start reguliere seizoenswerkzaamheden.
7. Indien mogelijk worden cliënten doorgeplaatst naar vervolgsituaties of aanvullende projecten.

D.1.6 Aanvullend beleid

Voor cliënten zonder eigen vervoer of mogelijkheden om te carpoolen, wordt vervoer geregeld. Belemmeringen (reisafstand en tijdstip aanvang werkzaamheden) worden hiermee meteen weggenomen. Indien nodig worden de cliënten met taxi's dagelijks vervoerd naar de verschillende locaties.

Ter aanmoediging van de aanvaarding van kortstondig werk is de aanvraagprocedure voor een WWB-uitkering aangepast. De cliënten krijgen de garantie binnen vijf dagen hun uitkering "terug" te hebben (bij ongewijzigde omstandigheden en binnen drie maanden na beëindiging WWB-uitkering).

Indien nodig werden cliënten aansluitend op de intake direct op de hoogte gebracht van de verwijtbaarheid van hun gedrag en werden de uitkeringen afgestemd op hun gedragingen.

Om de angst bij werkgevers weg te nemen dat er toch niet voldoende arbeidskrachten beschikbaar zijn of dat cliënten uitvallen tijdens de cruciale oogstdagen wordt gegarandeerd dat er altijd binnen één dag vervanging komt.

De cliënt ontvangt geen bonus, maar loon. Een voorwaarde aan de werkgevers die deelnemen aan het CWI/LTO-project Seizoenarbeid is dat een salaris conform de cao

in de land- en tuinbouw wordt betaald⁷⁸. Oorspronkelijk verzochten de werkgevers om gedurende enkele dagen of weken cliënten met behoud van uitkering te mogen inzetten zodat zij zeker van motivatie en inzet konden zijn. Uiteindelijk bleek in de praktijk dat deze proefplaatsingen, waarbij de cliënt geen loon ontving, meestal slechts één dag betrof. De cliënten werden dan geobserveerd door de werkgever, waarna hij een keuze maakte en de geselecteerden meteen in dienst nam.

D.1.7 *Stand van zaken*

Er zijn met 150 tot 200 cliënten intakegesprekken gevoerd door de consultants van de Work First-projecten. Hiervan zijn er 37 door de selectie van CWI/LTO-consultanten heen gekomen tijdens het tweede intakegesprek.

Medio november 2005 waren 17 cliënten nog steeds werkzaam in de seizoenarbeid of doorgestroomd naar ander betaald werk, 9 cliënten zijn na afloop van de seizoenarbeid weer (tijdelijk) opgenomen in de uitkering. Het is niet bekend of deze 9 op dat moment nog in de uitkering zaten wat door de betrokkenen bij de gemeente niet erg waarschijnlijk werd geacht. De overige (11) deelnemers zijn eveneens uitgestroomd uit de uitkering, overige gegevens over deze groep ontbreken.

Ongeveer zestig cliënten hebben aangegeven zelfstandig werk gevonden te hebben of trokken hun (aanvraag voor een) uitkering in nadat het seizoenswerk was aangeboden (bijvangst).

Er is geen registratie bijgehouden van hoeveel dagen cliënten geplaatst zijn en hoeveel dagen er betaalde arbeid is verricht⁷⁹.

D.1.8 *Financiering*

Door de gemeente wordt de aanpak als succesvol beoordeeld. Op drie manieren is er sprake van bespaarde uitkeringen a ruwweg €1.000,- per maand:

- 17 personen hebben werk gevonden in de agrarische sector of aansluitend in een andere sector.
- 11 personen zijn om niet nader gespecificeerde redenen na deelname uitgestroomd uit de uitkering.
- 60 personen hebben afgezien van deelname omdat ze zelfstandig werk vonden of hebben hun aanvraag ingetrokken.

In hoeverre de resultaten van de Work First-benadering richting agrarische seizoenarbeid verschillen van de overige Work First-trajecten is onbekend. Tegenover deze opbrengst voor de gemeente staat de inspanning van 2 fte's en de gemaakte vervoerskosten.

D.1.9 *Bevindingen, ervaringen en plannen 2006*

Het project in 2005 is ontstaan binnen een lopend project. Het voornemen is om voor 2006 een meer gestructureerd plan te maken ten behoeve van voortzetting ervan. Overwogen wordt om niet alle werkzaamheden in eigen beheer te houden bij de gemeente maar over te gaan tot uitbesteding van een deel van de werkzaamheden. Het project wordt door de gemeente als zeer geslaagd beschouwd. In 2006 wordt eerder gestart met de werving. Zonodig worden opleidingen verzorgd voor specifiek werk (enten) en tijdens de zomer zal nog beter zorg gedragen worden voor voldoende bezet-

⁷⁸ Overigens merkt de projectleider bij de gemeente op dat de cliënten veelal te kort werkten bij de agrariërs om in aanmerking te komen voor het CAO-loon in de land- en tuinbouw.

⁷⁹ De casemanagers wisten wel wanneer projecten ongeveer afliepen zodat zij eventueel, indien de cliënt dat niet zelf kon, naar ander werk konden bemiddelen.

ting om de projecten (ook bij uitval) gevuld te houden. Men gaat er vanuit dat in 2006 meer cliënten kunnen uitstromen met behulp van Seizoenarbeid. Wel geeft de project-leider aan dat er een aantal leerpunten zijn.

De houding van consultants was aanvankelijk sceptisch. Locaties leken onbereikbaar, aanvangstijden werkzaamheden zeer vroeg en in combinatie met reisafstand en beschikbaarheid openbaar vervoer niet reëel. Deze belemmeringen konden met behulp van taxiritten opgelost worden. De kosten van het taxi- en busvervoer liggen ruim beneden de kosten verbonden aan de uitkeringsverstrekking.

De periode tussen de selectie van kandidaten en de aanvang van de werkzaamheden (afhankelijk van gewassen) was relatief lang. De groep kandidaten slonk tijdens deze periode, waardoor constant behoefte bestond aan nieuwe kandidaten (die eerst weer op proef naar werkgever moesten). Andere kandidaten bleven wachten op de start van de werkzaamheden, zonder in de tussentijd nog verder naar werk te zoeken. Het is wenselijk de groep geselecteerde kandidaten vanaf de selectie onmiddellijk aan (betaald) werk te kunnen zetten. De groep zou een pool van beschikbare "aanpakkers" kunnen zijn die op verschillende locaties ingezet zou kunnen worden. Gezocht wordt naar mogelijkheden om deze geselecteerde groep in 2006 andere betaalde werkzaamheden te laten doen, gedurende periodes dat er geen seizoenarbeid is.

De contacten met werkgevers verliepen aanvankelijk nogal stroef. Er bestond veel angst dat er toch niet voldoende arbeidskrachten beschikbaar zouden zijn en dat cliënten zouden uitvallen tijdens de cruciale oogstdagen. De gemeente garandeerde dat er altijd binnen één dag vervanging zou komen (en dat is ook gerealiseerd). Er is een goede verstandhouding gegroeid en gebleven met de opdrachtgevers. Er waren zelfs agrariërs die meegeholpen hebben met het zoeken van vervolgwerkzaamheden, omdat zij vonden dat de cliënten zo goed hun best hadden gedaan en het zonde zou zijn om ze weer in de uitkering te laten terugzakken.

Wel waren werkgevers vaak erg selectief. Cliënten die zich al langer in een uitkerings-situatie bevonden bleken moeilijker inzetbaar. Hoewel deze cliënten zich vaak spontaan gemeld hadden, bleken vaak meerdere proefplaatsingen nodig om deze cliënten te bemiddelen. In enkele gevallen lukte het niet deze cliënten in te zetten in de seizoenarbeid. Gelukkig konden ze dan vaak wel in andere Work First-projecten ingezet worden.

De verkorte aanvraagprocedure voor een WWB-uitkering is ook succesvol geweest. Bij diverse uitzendbureaus merkte men dat cliënten makkelijker op tijdelijk werk geplaatst konden worden, waar dit voorheen moeilijker was omdat cliënten bang waren na afloop van de werkzaamheden opnieuw in de "aanvraagrij" te moeten gaan staan bij het CWI.

Door het project zijn de contacten met diverse uitzendbureaus goed. Cliënten die deelgenomen hebben aan het Seizoenarbeid kunnen aangemeld worden voor tijdelijk werk en zijn daarbij zeer goed plaatsbaar.

De vele mutaties in het cliëntenbestand leverden veel organisatiewerk op (regelen taxi- en busvervoer).

In seizoenarbeid uitgestroomde cliënten vragen veel nazorg. Als gevolg van de lange werkweken, kwamen zij er niet aan toe om tussentijds naar vervolgwerk te zoeken. Hun gemotiveerdheid ("aanpakkers") maakte deze groep zeer goed bemiddelbaar. Het grootste deel van de uitgestroomde cliënten stroomde uiteindelijk niet terug naar de

uitkering, maar kon (soms met bemiddeling) aan het werk blijven bij andere werkgevers.

Als belangrijke winstpunten van het project worden genoemd dat sommige casemanagers zich meer zijn gaan concentreren op de vraag van de markt, dat er ervaring is opgedaan met het onderhouden van contacten met werkgevers (intercedentenrol) en dat bij cliënten het beeld is ontstaan dat je “niet zomaar een uitkering ontvangt”.

Als belangrijke randvoorwaarde voor succes ziet de gemeente de samenwerking met CWI/LTO. De werkgever heeft de druk nodig van deze organisatie (weigeren tewerkstellingsvergunningen bij niet meewerken). Andere aanbevelingen en randvoorwaarden zijn:

- Vervoer goed en ruimhartig regelen (bijvoorbeeld busjes maar eventueel zelfs taxi's).
- Eigen consultants “de boer op laten gaan”, zodat ze weten om welk werk het gaat.
- Bij aanvang en proefplaatsingen zorgen voor zichtbare aanwezigheid van sociale zaken op de werkplek.
- Direct reageren op ongemotiveerdheid.
- “Garanties” geven voor soepele en snelle terugkeer in uitkering, indien noodzakelijk.

Als een belangrijke bedreiging wordt het aantrekken van de arbeidsmarkt gezien. De ‘sterkere’ cliënten zullen daardoor sneller werk vinden en de bijstand verlaten. Ook kan het aantal cliënten dat wel geselecteerd gaat worden, maar die nog voor de feitelijke start van de werkzaamheden elders iets gevonden heeft, daardoor nog groter worden. De gemeente zal dus meer selectiegesprekken moeten gaan voeren.

Volgens de betrokken projectleider zal seizoenarbeid voor het overgrote deel van de cliënten alleen maar een opstapje zijn om daarna ander werk te verkrijgen. Voor een heel groot deel van het bestand zal dit werk echt te zwaar zijn om uit te voeren. De projectleider is er dan ook geen voorstander van een project richting agrarische seizoenarbeid met een lange aanloop en de inzet van een traject omdat de verwachting is dat cliënten die dat nodig hebben het vaak niet vol zullen houden.

D.2 Project Work First ‘Aan het werk’ van gemeente Westland, CWI Naaldwijk en uitzendbureau Gerland Diensten BV

D.2.1 Toelichting en achtergronden

Op 15 maart 2005 is met de ondertekening van een samenwerkingsovereenkomst een start gemaakt met het project Work First “Aan het werk”. De samenwerking werd aangegaan door Centrum voor Werk en Inkomen vestiging Naaldwijk, uitzendbureau Gerland Diensten BV te 's-Gravenzande en de gemeente Westland. In een eerder stadium is met UWV gesproken maar UWV bleek geen mogelijkheden te hebben om subsidie in te zetten binnen deze context.

De doelstelling van de samenwerking is om inwoners van de gemeente Westland die zich melden bij het CWI voor een inkomensvoorziening in de vorm van een uitkering op grond van de Wet werk en bijstand aan betaalde arbeid te helpen. Plaatsing geschiedt op de lokale arbeidsmarkt en vindt veelal plaats in agrarische bedrijven met seizoenarbeid of daaraan ondersteunende bedrijven. Deels overlapt de markt van agrarische ondernemers met die van de RWI-pilot Haaglanden.

De selectie van werkzoekenden vindt plaats bij het CWI en de uitvoering van detacheren bij het uitzendbureau Gerland. De financiële ondersteuning komt voor rekening van de gemeente Westland.

De instroomperiode liep van 15 maart 2005 tot 15 september 2005.

D.2.2 Doelgroep

Aanvragers voor een uitkering ingevolge de WWB ingedeeld in fase 1. Door CWI wordt conform het convenant geen vermogenstoets uitgevoerd wat impliceert dat ook personen die (nog) niet-uitkeringsgerechtigd zijn aan het Work First project kunnen meedoen.

D.2.3 Betrokken partijen

- CWI-adviseur.
- Uitzendbureau Gerland Diensten BV.
- Gemeente Westland.

D.2.4 Beoogde doelen

De doelstelling van de samenwerking is om inwoners van de gemeente Westland die zich melden bij het CWI voor een inkomensvoorziening in de vorm van een uitkering op grond van de Wet werk en bijstand en direct bemiddelbaar zijn (fase 1) aan betaalde arbeid te helpen. Gerland laat de cliënten reguliere arbeidservaring opdoen en heeft een inspanningsverplichting om de cliënten binnen hun mogelijkheden te plaatsen op hun niveau. Tevens laat Gerland de cliënten zoveel arbeid verrichten en loon verdienen dat geen aanvullende inkomsten uit de WWB nodig zijn.

D.2.5 Werkwijze

- De cliënt meldt zich aan bij CWI Naaldwijk voor de aanvraag van een WWB-uitkering.
- Tijdens een kwalificatiegesprek stelt de CWI-adviseur de fasering vast. Alle cliënten die als fase 1 beoordeeld worden, worden verwezen naar Gerland voor arbeid en inkomen uit arbeid. CWI hanteert geen aanvullende criteria en voert ook geen vermogenstoets uit.
- Gerland houdt een intakegesprek met de cliënt.
- Gerland biedt de cliënten een dienstverband aan onder het uitzendbeding en plaatst de cliënt binnen eigen netwerk of werft actief arbeidsmogelijkheden bij plaatselijke werkgevers. Vacatures komen niet uit PSA omdat die werkgevers gebruik kunnen maken van het financieel aantrekkelijkere aanbod van de RWI-pilot Haaglanden.
- Gerland spreekt enerzijds werkgevers aan op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid, anderzijds benadrukt Gerland de kwaliteiten van de cliënt en biedt Gerland de werkgever de mogelijkheid om voorafgaande aan langdurigere plaatsing één week de werknemer om niet arbeid te laten verrichten.
- Gerland houdt de vinger aan de pols bij de werkgever ten aanzien van de ervaringen.
- Na de eerste week worden de werkzaamheden bij de werkgever gecontinueerd tegen markttaarif.
- Indien mogelijk plaatst Gerland cliënten door naar vervolgsituaties, waarbij de mogelijkheid bestaat om nogmaals een week om niet arbeid te verrichten.

D.2.6 Stand van zaken

Er hebben bij CWI zich 67 personen aangemeld die ingedeeld werden in fase 1. Daarvan hebben na het intakegesprek 21 personen afgezien van werk via Gerland en van

het aanvragen van een WWB-uitkering. De overige 46 personen zijn door CWI verwezen en geplaatst bij Gerland. Daarvan zijn 37 geplaatst bij Gerland en succesvol aan het werk. 6 Personen zijn verwezen naar Gerland maar bij hen heeft na een eerste gesprek door Gerland toch een WWB-intake plaatsgevonden, omdat de fasering aanpassing behoefde en 3 personen zijn wel geplaatst geweest via Gerland maar bij hen heeft vervolgens toch een WWB-intake plaatsgevonden.

Op dit moment ontbreekt een overzicht van plaatsingen naar aard van de werkgever en/of van verrichte werkzaamheden. Het aandeel van agrarisch seizoenswerk in de plaatsingen is nog onbepaald evenals het aantal weken dat loonvormende arbeid is verricht al dan niet in agrarische seizoenarbeid.

De gemeente heeft geen nadere informatie over de afvallers t.a.v. hun maatschappelijke participatie.

In 2005 zijn in de periode 15 maart 2005 tot 15 september 2005 uiteindelijk 3 uitkeringsgerechtigden met de fasering 1 ingestroomd in een WWB-uitkering.

D.2.7 Financiering

Gerland ontvangt voor de eerste week waarin de cliënt om niet werkt een vergoeding waaruit het salaris voor de cliënt betaald wordt. Daarnaast ontvangt Gerland een vergoeding per gewerkt uur tot maximaal 1040 uur (= een half jaar fulltime) per cliënt.

De cliënt ontvangt inkomen uit arbeid. De cliënt ontvangt geen bonus o.i.d. of aanvulling vanuit de WWB.

De werkgever mag de eerste week als gewenningsperiode beschouwen waar geen loonbetaling tegen over staat. Na de eerste week betaalt de werkgever een regulier markt-tarief aan Gerland en ontvangt de werkgever geen loonkostensubsidie.

Aan Gerland is tot november 2005 €43.389,24 aan vergoeding betaald ten behoeve van de deelnemers aan het project.

D.2.8 Bevindingen en ervaringen en plannen 2006

De samenwerkende partners in het project Work First "Aan het werk" spreken allen hun tevredenheid uit over de resultaten. Het voldoet aan de gestelde verwachting van de gemeente dat er minder instroom in de WWB is: in de overeenkomstige periode in 2004 instroom van 13 personen met fasering 1 met een WWB-uitkering tegenover 3 in 2005.

Het CWI heeft een instrument gekregen om een doelgroep die er niet in slaagt om zelfstandig aan het werk te komen door te verwijzen en naar werk toe te leiden.

Voor de CWI-adviseurs is de motivatie van de klant belangrijk. Is deze duidelijk aanwezig dan is Work First het vervolg. Bij niet-gemotiveerdheid kost het doorgaan meer moeite om de klant richting Work First te krijgen. Dan blijkt er nog steeds een preventieve werking van Work First uit te gaan.

Het aanbod van fase 1 cliënten bleek achteraf beperkt van omvang te zijn. De indruk is dat dat tussentijds geleid heeft tot oprekking van de criteria bij de adviseurs om voldoende deelnemers te krijgen waarna Gerland vervolgens enkele deelnemers moest terugmelden voor een WWB-intake met een hogere fasering.

Gerland heeft een nieuwe tak aan haar bedrijfsvoering kunnen toevoegen die aansprekend is voor werkgevers. Voor Gerland dient wel aangetekend te worden bij de start van het project Gerland niet heeft kunnen voorzien dat de intake tijd hoger is dan werd verwacht waarbij in 2005 ongeveer 20% alsnog afhaakt. Voor de extra tijdsinspanning en kosten die Gerland moet leveren voor de cliënten die alsnog afhaken zal Gerland in 2006 een vergoeding per deelnemer ontvangen.

Als een belangrijke succesfactor wordt genoemd dat Gerland werkt binnen en een onderdeel is van de lokale gemeenschap. Daardoor kan Gerland de werkgevers enerzijds ook aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid maar weet Gerland ook wat de ondergrenzen zijn die een werkgever stelt aan zijn medewerkers.

Ook het instrument voor de werkgever om de werknemer de eerste week “gratis” te laten werken door middel van het betalen van € 500,00 aan Gerland heeft zijn waarde bewezen en dient zeker als instrument gecontinueerd te worden. Om de uitvoering van de “gratis week” te verbeteren is het noodzakelijk om de hoogte van het bedrag naar € 600,00 bij te stellen. In de praktijk is gebleken dat in zeer incidentele gevallen bij hoger gekwalificeerde arbeid de bijdrage aan de werkgever iets hoger uitvalt dan het huidige bedrag. Om administratieve rompslomp te voorkomen is de verhoging noodzakelijk.

In de evaluatie geven de betrokkenen aan dat andere projecten zoals de RWI-detacheringspilot Haaglanden geen negatieve invloed heeft gehad op het Work First project. De kracht van het Work First project schuilt er in dat werkgevers een gemotiveerde cliënt krijgt en dat lokale werkgevers sociaal betrokken zijn en het achterliggende idee onderschrijven dat het positief is als iemand in staat en bereid is zij neigen brood te verdienen.

De gemeente heeft een financiële evaluatie gemaakt van het project. Het is aannemelijk dat niet alle van de 67 fase 1 klanten WWB- uitkering zouden gaan ontvangen waardoor de gemeente niet precies kan berekenen wat de kosten van bijstandsverlening waren geweest als er geen Work First project was gestart. De gemeente komt tot de conclusie dat de totale uitgaven aan loonkostensubsidie leiden tot een substantiële besparing op bijstandsverlening.

In 2006 wensen CWI, gemeente Westland en Uitzendbureau Gerland Diensten BV het Work First project te continueren én uit te breiden met een gelijkwaardige regeling naar fase 2 cliënten zowel uit het WWB-bestand als instroom van nieuwe fase 2 klanten. In de periode van 1 januari tot 1 april 2006 zijn 39 kandidaten aangemeld bij Gerland. Daarvan zijn er 22 geplaatst bij een werkgever, hebben 10 zich teruggetrokken en geen bijstand aangevraagd, 2 hebben het project niet geaccepteerd en wel bijstand aangevraagd, 3 zijn ongeschikt voor deelname aan het project en 2 hebben afgezien van deelname in verband met studie of verhuizing.

D.3 Project Welkas (gemeente Dordrecht)

D.3.1 *Toelichting en achtergrond*⁸⁰

De gemeente Dordrecht heeft een bestaand samenwerkingsverband met een regionaal agrarisch bedrijf met momenteel vier stageplekken en een reïntegratiebedrijf opgeschaald en heeft hiertoe een IPW-aanvraag ingediend die eind 2005 is gehonoreerd. Het betreft een Work First-benadering. Het traject start met een brief van de sociale dienst aan de werkzoekende met onder andere de strofe 'Gefeliciteerd, wij hebben een baan voor u' met plaats en tijd waarop de cliënt zich moet melden. Vanaf dat moment wordt de uitkering ook beëindigd. Na de selectieperiode van drie dagen die zich toespitst op de ondertekening van de overeenkomst volgt bij geschiktheid een eerste stage van 4 weken bij het regionale agrarische bedrijf, en bij succesvolle afsluiting van die 4 weken gaat de persoon 8 weken op detachingsbasis bij een andere werkgever aan de slag. Na succesvolle afronding van deze stage volgt een contract met een lokaal reïntegratiebedrijf.

Het project is gericht op een deel van de onderkant van het klantenbestand: de 'welkunnens niet-willers'. Na een selectie-, branche- en vacaturestage van drie maanden in de vorm van een participatiebaan krijgen de cliënten een dienstverband op basis van een AO-contract⁸¹ met werkgarantie, waarin naast de werkverplichting ook een opleidingsverplichting is opgenomen. Deelnemers volgen een BBL-opleiding⁸² en doen ketenervaring op, zodat ze duurzaam kunnen uitstromen naar de sector glastuinbouw en daar gedurende het gehele jaar kunnen werken. De gemeente Dordrecht voert de regie, BST Dordrecht (half privaat, half gemeente Dordrecht) neemt de cliënten in dienst en is verantwoordelijk voor detachering bij werkgevers en een privaat glastuinbouwbedrijf fungeert als stageplek.

D.3.2 *Overwegingen bij de uitwerking*⁸³

De branche kent nogal wat pieken en dalen in het werkaanbod. Toeleiding naar de sector beklijft alleen als de werknemer uiteindelijk het jaar rond kan werken. Bovendien hebben juist cliënten uit de onderkant van het bestand behoefte aan zekerheid. Door slim om te gaan met de arbeidsinzet (vershoven uren en het opnemen van verlof) en het beperken en opvangen van stille periodes door de samenstelling van het klantenbestand van de detacheringbedrijven kan er redelijk ingespeeld worden op de pieken en dalen.

Het project richt zich op duurzame inzet en dus duurzame prestaties. Dit lijkt niet altijd verenigbaar met kortdurende piekprestaties (zoals bijvoorbeeld geleverd door buitenlandse arbeidskrachten). Het is daarom volgens BST raadzaam de cliënten binnen het project in te zetten op de iets complexere werkzaamheden waarvoor iets meer training en opleiding dan wel inzicht noodzakelijk is.

⁸⁰ Deze paragraaf is gebaseerd op de IPW-aanvraag en interne documenten van de gemeente Dordrecht en telefonische toelichting door de projectleider van de gemeente en van BST.

⁸¹ Het AO-contract (AO staat voor Actieve Onthouding) garandeert werk en gaat uit van het principe 'Eerst werk dan loon'. Als de cliënt niet deelneemt, verdient hij of zij geen loon. De cliënt beslist zelf. Op dit moment, april 2006, is een juridisch onderzoek gericht op aanstelling in loondienst op AO-contract in afrondende fase.

⁸² Beroepsbegeleidende leerweg.

⁸³ Bron voor deze paragraaf: telefonisch interview met BST.

Het duurt ongeveer een half jaar voordat cliënten uit het bestand een marktconforme prestatie kunnen leveren.

De verkoopprijzen in de markt zijn niet voldoende om leeglooperperiodes buiten het seizoen te overbruggen. Leeglooperperiodes moeten daarom tot een minimum beperkt worden.

Een stagebedrijf om de eerste werk- en branche-ervaring op te doen en voor de selectie blijkt cruciaal. De reistijden moeten beperkt blijven. Dit is alleen mogelijk met lokale initiatieven. Het afstemmen tussen werkaanbod en stagelopers bij het stagebedrijf luis-tert nauw.

Er dient veel aandacht te zijn voor de afstemming tussen de opleiding en de uiteinde-lijke werkgevers. Bij de nadere uitwerking is ervoor gekozen om het onderwijs over een langere periode aan te bieden en niet alleen in de eerste stageperiode en de winterperiode ervoor te benutten mede ter compensatie van te veel gewerkte uren in het pluk-seizoen.

D.3.3 Doelgroep: uitkeringsgerechtigden ingevolge de WWB

Het project Welkas is specifiek gericht op de onderkant van het klantenbestand, niet op de cliënten die niet kunnen, maar op de cliënten die niet willen. Tot dus ver lopen alle instrumenten stuk op deze cliënten, waar gemeenten en reïntegratiebureaus niet mee durven aankomen bij werkgevers. Welkas richt zich in eerste instantie op het ‘granien-ten’ bestand.

D.3.4 Overige betrokken partijen

- Sociale Dienst Gemeente Dordrecht.
- Reïntegratiebedrijven werkend in Dordrecht.
- Plukmade Potcultures (vof) is een regulier bedrijf in de sector glastuinbouw waar- van de eigenaar graag een bijdrage wil leveren aan maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Buurt Service Team BV (BST) is een organisatie waarin de Gemeente Dordrecht voor 50% in participeert. BST is opgericht met als doel het ontwikkelen van werk- gelegenheid voor groepen in de samenleving met een grote afstand tot de arbeids- markt.
- Klantenbestand van BST.
- Wellant College Dordrecht (onderwijsinstelling).

D.3.5 Beoogde doelen

Binnen 3 jaar 150 moeilijk plaatsbare (niet willen, wel kunnen) werkloze werkzoeken- den met een WWB-uitkering plaatsen op regulier werk in de agrarische sector (glas- tuinbouw) voor tenminste een half jaar. Naar verwachting zijn daar 400 aanmeldingen voor nodig waarvan 300 daadwerkelijk instromen en na verloop van tijd werkzoeken- den 150 duurzaam in de sector werkzaam zijn.

Nevendoelstellingen: opzet van een stagebedrijf en een detacheringbedrijf, een ade- quaat opleidingsprogramma en een operationeel eenvoudig te hanteren beoordelings- systeem voor deelnemers.

D.3.6 *Werkwijze*

1. Elke week start minimaal één persoon dit traject⁸⁴.
2. Selectieperiode bij regionaal agrarisch bedrijf (Plukmade, 1 week).
3. Branchestage bij regionaal agrarisch bedrijf (Plukmade, 4 weken) met opleiding op de werkplek. Vervolg bij succesvolle afronding (verbetering productiviteit en algemene omgang).
4. Vacaturestage bij andere werkgever (8 weken) op basis van detachering en opleiding op de werkplek.
5. Contract met BST (half jaar). BST fungeert hierbij als detacheringsbedrijf. Deelnemers tekenen een arbeidsovereenkomst (AO-contract) met de verplichting de BBL-opleiding te gaan volgen en de intentie de arbeidsovereenkomst na een half jaar te verlengen, zodat het hele jaar rond gewerkt kan worden in de glastuinbouw. De BBL-opleiding wordt verzorgd door het Wellant College Dordrecht. Bij Welkas worden opleiding en productie gecombineerd met als doel het creëren van werknemersvaardigheden, handelingsbekwaamheid en het in staat zijn tot het vragen van instructie en het opvolgen van voorbeelden.
6. BST ontvangt gedurende zes maanden een loonkostensubsidie.
7. Als na zes maanden blijkt op basis van een toets dat de cliënt onvoldoende loonvormend vermogen heeft, kan de participatiebaan nog maximaal 2 jaar gecontinueerd worden.
8. Doorstroming naar duurzaam werk bij bedrijven of detacheringsbedrijven in de sector (beoogd: 80% van de deelnemers).

D.3.7 *Financiering*

BST ontvangt van de gemeente een vergoeding voor de uitvoeringskosten van Welkas (€3.333,- voor een volledig traject en 70% ervan als de cliënt verwijtbaar vroegtijdig uitvalt) en gedurende zes maanden een participatiebijdrage van €1.500,- per deelnemer en een loonkostensubsidie van €5.000,-. Als de cliënt na zes maanden over volledig loonvormend vermogen beschikt, dan eindigt de vergoeding op de participatiebaan aan BST (maar loopt de aanstelling door). Als onvoldoende loonvormend vermogen beschikbaar is, dan loopt de participatievergoeding door.

BST betaalt het personeel van Welkas tenminste het minimumloon tijdens de eerste acht weken (en maximaal 105% van het minimumloon). BST betaalt het AOC voor (extra) onderwijs, brancheoriëntatie en praktijkbegeleiding en het bedrijf Plukmade voor de eerste opvang en praktijkcoaching. Werkgevers betalen een percentage van het loon aan BST voor het gedetacheerd personeel.

Totale kosten: €1.509.000,- verdeeld over:

- €975.000,- uit reguliere reïntegratiebudget van de gemeente en reeds vastgelegd in vier prestatiecontracten met Reïntegratiebedrijven⁸⁵.
- €534.000,- subsidie in het kader van het IPW voor de uitvoeringskosten van Welkas.

⁸⁴ Op basis van de aanname dat een instroom van 300 nodig is om een uitstroom van 150 te realiseren zou een instroom van gemiddeld 2 personen nodig zijn.

⁸⁵ Oorspronkelijk waren de kosten voor reïntegratie hoger begroot. Het project wordt uitgevoerd met participatiebanen in plaats van Agu (Arbeidsmarkt gerichte uitstroom), het instrument waar de oorspronkelijke aanvraag zich op baseerde. Bij het schrijven van het projectplan bestonden de participatiebanen nog niet.

D.3.8 Stand van zaken

Op 6 oktober 2005 is de IWP-aanvraag gehonoreerd en vooruitlopend op afrondende besprekingen is het project in de derde week van januari 2006 gestart.

D.3.9 Bevindingen en ervaringen

Tot de eerste week van mei van 2006 heeft de gemeente 64 cliënten aangemeld bij Welkas. Ongeveer de helft ervan gaat de glastuinbouw in en is productief. De ander helft valt uit waarvan ongeveer de helft verwijtbaar is en de ander helft niet-verwijtbaar⁸⁶. De cliënt gaat vanaf week 1 in loondienst en verlaat de uitkering. Het verwijtbaar zijn heeft derhalve financiële gevolgen voor de cliënt. In de eerste week van mei zijn 35 voormalig uitkeringsgerechtigden werkzaam in de glastuinbouw. Twee werknemers zijn uitgevallen na ondertekening van het arbeidscontract. Ze ontvingen van BST ander werk en behielden daarbij hun arbeidsovereenkomst.

Eind april is de gemeente bezig de laatste punten te regelen zoals de instelling van een stuurgroep en een projectgroep en het voorbereiden van de verantwoordingsrapportage. Daarnaast worden nog twee zaken juridisch onderzocht. Dat betreft de aanstelling in loondienst op AO-contract en de vergoeding aan BST zodat BST vanaf dag één loon kan betalen hoewel er bij aanvang nog geen loonvormende arbeid en vergoeding van de werkgever tegenover staat. In de praktijk ziet BST graag de eerste weken een honderd procent dekking van het loon, in plaats van dat BST deze kosten terug moet verdienen in de resterende periode.

Om zijn afhankelijkheid van één stagebedrijf te verkleinen is BST in zee gegaan met een tweede stagebedrijf.

In een eerste rapportage van de gemeente is de projectleider tevreden over de constructie waarbij de cliënten een baan in loondienst krijgen bij BST waarbij BST verantwoordelijk is voor het vinden van werk in de glastuinbouw. Het aanbod van werk in loondienst maakt de relatie met de 'niet-willers', die een moeilijk grijpbare groep is, hanteerbaar voor de gemeente. De klantmanagers en BST zijn zeer positief.

D.4 Gemeente Roosendaal (2005)

De sociale dienst van de gemeente Roosendaal heeft met een grote tuinder in de regio afspraken gemaakt over de inzet van uitkeringsgerechtigden. Oorspronkelijk werd de relatie met de tuinder verzorgd door een reïntegratiebedrijf maar nadat dat failliet ging, onderhoudt de gemeente zelf de relatie. Momenteel heeft de tuinder zelf de telefoonnummers van de uitkeringsgerechtigden en kan ze ook direct benaderen. Het project heeft geen relatie met het project Seizoenarbeid van CWI/LTO.

Daarnaast worden WWB-ers door de gemeente Roosendaal vanuit het project 'Arbeid in het groen' ingezet voor openbaar aanbestede werken van een WSW-(gelieerde) organisatie voor met name schoffelwerk. Afspraak is dat de gemeente Roosendaal in 2006 50 uitkeringsgerechtigden aanlevert, waarbij de gemeente Roosendaal een loonkostensubsidie verstrekt om het productieverlies te compenseren.

D.4.1 Doelgroep: uitkeringsgerechtigden ingevolge de WWB

⁸⁶ Bron Memo sociale dienst Dordrecht van 7 april 2006.

- D.4.2 Overige betrokken partijen*
Sociale Dienst Gemeente Roosendaal.
Een lokale tuinder.
- D.4.3 Beoogde doelen*
Voor het project zijn geen gekwantificeerde doelen geformuleerd.
- D.4.4 Werkwijze*
1. Werkloze werkzoekenden worden benaderd door de gemeente of de tuinder.
 2. De cliënten gaan aan de slag, de werkgever betaalt hiervoor een uurloon aan de gemeente.
 3. De WWB-er krijgt van de gemeente het minimumloon en kan daar bovenuit stijgen bij goed functioneren.
- D.4.5 Financiering*
De gemeente Roosendaal verstrekt een loonkostensubsidie om het productieverlies te compenseren. Als een werknemer de productie niet haalt of te veel schade veroorzaakt bijvoorbeeld omdat te veel aardbeien geplet en beschadigd worden door onhandigheid, ontvangt de werkgever een tegemoetkoming van de gemeente.
- D.4.6 Stand van zaken*
Ongeveer 8 WWB-ers zijn ingezet geweest in de aardbeienpluk en eind november 3-4 bij het preisteken.
- D.4.7 Bevindingen en ervaringen*
Volgens de gemeente is de WWB-er op deze manier voor een tuinder goedkoper dan een Pool omdat hij al huisvesting heeft. Voor de werkgever was een nadeel dat soms een cliënt onverwachts niet verschijnt omdat hij/zij werk heeft gevonden en dat de cliënten een relatief hoog ziekteverzuim kenden. Begin 2006 is (nog) geen arbeid verricht bij deze tuinder door WWB-ers van de gemeente Roosendaal.

D.5 Gemeente Roosendaal (2004)

Doel van het project uit 2004 was om in overleg met werkgevers de uitstroom van uitkeringsgerechtigden naar reguliere arbeid te bevorderen. Na een stageperiode en een opleiding van 6 maanden stromen de deelnemers naar een baan binnen het bedrijf of binnen een ander bedrijf.

- D.5.1 Doelgroep: uitkeringsgerechtigden ingevolge de WWB*
De samenwerking tussen de gemeente Roosendaal, Kwekerij v.d. Most, Stichting Alles voor Groene Arbeid en ZLTO is gericht op uitkeringsgerechtigden ingevolge de WWB (Wet werk en bijstand).
- D.5.2 Overige betrokken partijen*
Naast de uitkeringsgerechtigden zelf zijn bij dit project betrokken:
- De gemeente als uitkeringsverstrekker en uit hoofde van de verantwoordelijkheid uitkeringsgerechtigden actief te begeleiden naar werk.
 - Kwekerij v.d. Most als werkgever.
 - De ZLTO als brancheorganisatie van de agrarische ondernemers (werkgeversvereniging).

- De Stichting Alles voor Groene Arbeid (SAGA) als uitvoeringsorganisatie in opdracht van de ZLTO.
- Sociaal Economische Samenwerking West-Brabant (SES West-Brabant) die samen met de gemeenten contacten leggen met werkgevers-/brancheorganisaties.

D.5.3 *Beoogde doelen*

Met de deelname aan het project worden voor de verschillende betrokkenen verschillende doelen beoogd:

- Voor de uitkeringsgerechtigden het opdoen van werkervaring en werkritme, met uiteindelijk doel het verkrijgen van betaald werk in de land- en tuinbouw.
- Voor de gemeente het bevorderen van de uitstroom van uitkeringsgerechtigden uit de uitkeringssituatie (als gevolg van de doorstroming naar regulier betaald werk).
- Voor de werkgever gesubsidieerde arbeidskrachten voor de seizoenarbeid.

D.5.4 *Werkwijze*

Bij de werkgever zijn 4 leerwerkplaatsen gecreëerd. Gedurende 6 maanden lopen de deelnemers stage en volgen 1 dag per week een opleiding tot oogstmedewerker. De selectie van kandidaten gebeurt aan de hand van de volgende stappen:

1. Uitgangspunt is het functieprofiel.
2. Klantmanagers van de afdeling Sociale Zaken dragen 12 potentiële kandidaten voor.
3. Een adviseur P&O van de Stichting Alles voor Groene Arbeid beoordeelt en selecteert geschikte kandidaten.
4. Het bedrijf maakt kennis met de kandidaat en beoordeelt of deze aan het eind van het traject kan instromen binnen het bedrijf.

De werkgever ontvangt van de gemeente per leerwerkstage een bedrag ad €2.500,- (met een maximum van €10.000,-).

De uitkeringsgerechtigde ontvangt een uitkering voor de duur van het project (geschatte kosten €30.000,-).

D.5.5 *Stand van zaken*

Het project is voortijdig beëindigd. Na een eerste selectie door de klantmanagers van de sociale dienst zijn een 12-tal kandidaten voorgedragen voor het project. Aanvankelijk werd gestart met 4 deelnemers. Nadat 2 deelnemers voortijdig stopten met het project, zijn alsnog 2 nieuwe kandidaten gestart. Uiteindelijk heeft geen van de deelnemers het volledige traject doorlopen (gemiddelde deelname is 2,5 week). De redenen voor uitval zijn weergegeven in de tabel.

Tabel D.5.1 Redenen voor uitval van de 6 deelnemers

Redenen voor uitval	Aantal kandidaten
Uitstroom naar reguliere arbeid tijdens het project	1
Ontbrekende TWV waardoor traject direct werd beëindigd	1
Lichamelijke beperkingen (te kort van lengte)	1
Verstandelijke beperkingen	1
Motivatieprobleem	2

Totale uitgaven:

- €3.100,- trajectkosten;
- €15.000,- uitkeringskosten.

De doelstelling van het project (doorstroming naar reguliere arbeid van uitkeringstrek-
kers) is niet gerealiseerd. Desalniettemin zijn de ervaringen van de diverse betrokke-
nen dusdanig dat zij bereid zijn mee te doen aan een vervolg.

D.5.6 *Bevindingen en ervaringen*

De werkgever is teleurgesteld omdat geen van de kandidaten wilde (motivatie) of kon
(arbeidskwaliteiten) doorstromen naar een baan binnen het bedrijf. Ondanks de selectie
bleken vier van de deelnemers uiteindelijk onvoldoende gemotiveerd of niet van plan
een baan te zoeken in de land- en tuinbouw. Binnen het bedrijf en vooral bij de bege-
leiders van de deelnemers heeft dit een negatieve invloed gehad op de sfeer. Overigens
is door de werkgever aangegeven wel mee te willen werken aan een volgend traject, op
voorwaarde dat de werkwijze wordt aangepast op basis van de leerpunten in dit pro-
ject.

De Stichting Alles voor Groene Arbeid heeft verlies geleden als gevolg van het grote
aantal uren dat aan het project is besteed. De stichting heeft aangegeven een breder
draagvlak te willen zoeken door aan te sluiten op het niveau van de RPA, zodat sa-
mengewerkt kan worden met regiogemeenten.

Voor de gemeente zijn met dit project wel positieve resultaten gerealiseerd, ondanks
het feit dat de doelstellingen van het project zelf niet zijn gerealiseerd. Voor 5 uitke-
ringsgerechtigden is de uitkering gestaakt, zie tabel.

Tabel D.5.2 Uitkeringsituatie van de 6 deelnemers na beëindiging pilot

Uitstroom uitkeringsituatie	Aantal kandidaten	Uitkering
Als gevolg van doorstroming naar reguliere arbeid tijdens of binnen 2 maanden na het project	4	beëindigd
Verhuizing naar andere gemeente	1	beëindigd
Plaatsing op wachtlijst sociale werkvoorziening	1	voortgezet

Het project is in 2005 niet opnieuw opgestart door de gemeente Roosendaal.

D.5.7 *Faal- en succesfactoren*

Afstemming gemeente - werkgever

Werkgevers en gemeenteambtenaren hebben een verschillende tijdsbeleving. Direct in
de ogen van een werkgever betekent uiterlijk binnen een week, voor de gemeente be-
tekent dit binnen 2 tot 3 weken. Een korte reactietijd bij knelpunten, zowel tijdens de
aanloofphase als tijdens het project zelf, is van groot belang. Sneller afstemmen en rege-
len/oplossen is voor het behoud van motivatie bij werkgevers noodzakelijk.

Dit betekent dat er voldoende tijd beschikbaar dient te zijn om het project voor te be-
reiden en uit te voeren. De werkgever wil 1 aanspreekpunt die kort op de uitvoering zit
en op korte termijn dingen kan regelen. Bij de werkwijzen dienen zo min mogelijk
schijven betrokken te zijn.

Motivatie kandidaten/deelnemers

De intake van kandidaten moet nog nauwkeuriger. Kandidaten weten dat zij verplicht
zijn medewerking te verlenen aan hun traject en geven tijdens de selectieprocedure
sociaal wenselijke antwoorden. Deze blijken niet altijd goede voorspellers voor het
uiteindelijke gedrag. Er dienen duidelijke afspraken gemaakt te worden omtrent wat te
doen bij onvoldoende medewerking. Indien het project groot genoeg is, kan er gewerkt

worden aan een groepsproces waarin deelnemers elkaar over en weer motiveren en stimuleren.

Praktische zaken

Het verdient aanbeveling om de scholing gelijk bij aanvang van het traject te starten. Het vervoer van en naar de werkgever dient goed geregeld te zijn. Kandidaten moeten de gelegenheid krijgen te wennen aan het arbeidsritme (geleidelijke opbouw van het aantal te werken uren).

Bij voorkeur gebeurt deze gewenning buiten het reguliere productieproces omdat dit verstorend is voor het normale proces én omdat dit een negatieve invloed kan hebben op de motivatie van en de sfeer onder het zittende personeel. Gewenning aan de arbeid en het arbeidsritme is sterk persoonsafhankelijk. Individuele afspraken omtrent het aanlooptraject zijn daarom wenselijk.

Ook de productiviteit kent een geleidelijke opbouw. Zeker in het begin is er een verschil tussen de geleverde productie en de te leveren productie. De kandidaat wordt dan ook niet in dienst genomen. Ter bevordering van de doorstroming naar reguliere arbeid kan gedurende een vooraf afgesproken periode een loonkostensubsidie ingezet worden. Hiermee kan de werkgever financieel gecompenseerd worden voor de overbrugging van nog niet productief functioneren naar productief functioneren van de deelnemer.

Reïntegratieactiviteiten waarbij klant direct aan de slag gaat

Op basis van de gerealiseerde uitstroom blijkt vanuit het perspectief van de gemeente dat reïntegratie activiteiten waarbij de uitkeringsgerechtigde direct aan de slag gaat als methode zeer effectief zijn.

E Discussiestellingen t.b.v. 10 november

(uit TNO-notitie Stand van zaken seizoenarbeid 2005, d.d. 17-10-2005 ten behoeve van bijeenkomst bij het ministerie van SZW op 10 november)

Thema's voor discussie

De notitie van het ministerie van SZW van 15 maart bevat een puntsgewijze samenvatting van de belangrijkste oorzaken die de RWI heeft aangegeven voor de geringe arbeidsdeelname van uitkeringsgerechtigden in agrarische seizoenarbeid. Dat zijn:

- Werkgevers zoeken geschikt en gemotiveerd personeel. In de ogen van werkgevers is de productiviteit van uitkeringsgerechtigden veelal (te) laag en niet in verhouding tot de kosten.
- Uitkeringsgerechtigden zijn vaak niet gemotiveerd om dit werk te verrichten. Het wordt zwaar en/of onaantrekkelijk gevonden.
- Uitkeringsinstanties zijn meer gericht op het plaatsen van werklozen in duurzame arbeid, via reïntegratietrajecten, dan op het plaatsen op een tijdelijke vacature. Sanctionering van cliënten is een ander punt van aandacht.
- In het project Seizoenarbeid van LTO en CWI worden criteria gehanteerd voor de geschiktheid, de beschikbaarheid en motivatie, die leidraad zijn bij het selecteren van werkzoekenden. De criteria hebben volgens de RWI tot gevolg dat maar weinig werkzoekenden zich zonder voorbereiding zullen kwalificeren voor plaatsing in de seizoenarbeid in de agrarische sector⁸⁷.
- Oorzaken aan de zijde van de regelgeving of de interpretatie daarvan: de uitkeringsgerechtigden hebben niet voldoende (financiële) prikkels.

Onderhavige notitie is beoogd als input voor een conferentie op 10 november 2005. Om de discussie te stimuleren hebben we voortbouwend op deze vijf oorzaken, een aantal eerste bevindingen en indrukken geordend rond enkele stellingen.

Beschikbare WWB-cliënten zijn veelal niet direct bemiddelbaar

De RWI-detacheringsconstructie heeft als uitgangspunt dat cliënten (vrijwel) direct bemiddelbaar zijn. De praktijkervaringen zijn hier overwegend niet mee in overeenstemming. Op basis van de eerste ervaringen met het Leer Werk Centrum pleit betrokkene van de gemeente Den Haag voor een betere selectie en een langere trainingsperiode. Relatief veel (gemeente en UWV-)cliënten vallen af als ze door CWI/(LTO) beoordeeld worden op geschiktheid en ook na plaatsing kan een groot deel de arbeid niet volhouden of uitvoeren naar de normen van de werkgever. M.a.w. veel cliënten zijn niet direct bemiddelbaar en behoeven een traject. Dat sluit aan bij de ervaringen van de gemeente Roosendaal in 2004 en bij de wens van de gemeente Eindhoven en Venlo

⁸⁷ RWI-voorstel 'Van het land', p. 5. Het gaat hierbij onder meer om de volgende criteria: de potentiële werknemer dient gemotiveerd te zijn en over zowel een goed ontwikkelde fijne motoriek als over veel spierkracht te beschikken. Daarnaast moet de werknemer bereid zijn ook buiten de gebruikelijke werktijden te werken, direct en volledig beschikbaar zijn voor ten minste 25 uur per week en affiniteit bezitten met de sector.

om bij de detachingsconstructie niet te kiezen voor directe bemiddeling maar voor een scholings- en trainingstraject.

Overigens kunnen ook vraagtekens bij de selectiecriteria geplaatst worden. Is het echt nodig dat iedereen om 6 uur moet kunnen beginnen, moet iedereen ook bereid en beschikbaar zijn om in het weekend te werken. En hoe hard is de eis dat medewerkers het Nederlands beheersen (dat geldt immers voor buitenlands aanbod ook niet).

Handhaving: de wortel en de stok

Veel gemeentelijke projecten worden momenteel uitgevoerd vanuit de Work First-benadering. Bij deze benadering ligt naast het ontvangen van een uitkering en het gelijktijdig behouden en opbouwen van arbeidsritme en -ervaring ook een sterk accent op handhaving. Het accent op handhaving in diverse projectbeschrijvingen illustreert de verandering in denken over de verhouding tussen uitkeringsinstantie en cliënt in de afgelopen decennia.

Er is niet overal zicht op de feitelijke handhaving. Door informatieoverdracht en verschillende schakels die er bestaan tussen overtreding en sanctionering lukt het niet altijd om verwijtbaar gedrag eenduidig vast te stellen.

Met het TNO-onderzoek wordt beoogd zicht te geven op het voorkomen van verwijtbaarheid van cliënten en werkgevers zowel op basis van daadwerkelijke sanctioneringen als op basis van percepties van cliënten en werkgevers. Tevens zal inzicht worden gegeven in de aspecten die deelname aan een project aantrekkelijk maken voor werkgever en cliënt. Immers nu gemeenten eenmalige premies gefaseerd toe kunnen kennen zijn de mogelijkheden verruimd. Ook kan het geven van een kwalificatietraject een stimulans betekenen voor uitkeringsgerechtigden.

Generiek beleid aanvullen met specifiek beleid

Het ministerie noemde in de notitie van 15 maart het ontbreken van voldoende financiële prikkels als een belangrijke oorzaak voor de geringe arbeidsparticipatie van uitkeringsgerechtigden in de agrarische sector.

Een voorbeeld van generiek beleid dat opgevat kan worden als stimulans voor arbeidsdeelname in agrarische seizoenarbeid is de verkorte wekeneis waardoor voor werknemers in de agrarische sector na een kortere arbeidsperiode recht ontstaat op WW. Van oudsher vindt toepassing van de verlaagde wekeneis vooral plaats in de agrarische sector. Het recht op WW ontstaat als in 16 in plaats van 26 weken is gewerkt gedurende een periode van 39 weken. Daarmee mag de verlaagde wekeneis ook opgevat mag worden als positieve (financiële) prikkel tot arbeidsdeelname in de seizoenarbeid in de agrarische sector. Daarom is het opmerkelijk dat het kabinet enerzijds inzet op het bevorderen van de inzet van uitkeringsgerechtigden in de agrarische seizoenarbeid en anderzijds voornemens is de verlaagde wekeneis met ingang van 2006 te laten vervallen waardoor het werken in agrarische seizoenarbeid juist minder aantrekkelijk wordt. Daarnaast bestaat er de zogeheten Premie Marginale Arbeid, en de regeling gelegenhedsarbeid. De PMA betreft generiek beleid voor alle sectoren, waarbij korting wordt geboden op de sociale premies voor onder meer de doelgroep uitkeringsgerechtigden. Deze kosten komen ten laste van het werkloosheidsfonds. Daarnaast bestaat er de Regeling gelegenhedsarbeid, die specifiek is gericht op de agrarische sector. Deze regeling is gunstiger dan de PMA en daardoor kan er een comparatief kosten nadeel ont-

staan in de toepassing van beide regelingen voor uitkeringsgerechtigden. De vraag is in hoeverre specifieke projecten nu knelpunten ervaren ten aanzien van werking van dit generieke beleid.

Niet altijd is er een echte win-win-winsituatie voor alle betrokkenen (werkgevers, bemiddelingsorganisaties, cliënten en uitkeringsinstantie)

In de notitie van 15 maart (Uitkeringsgerechtigden in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw) worden drie belangrijke oorzaken/knelpunten genoemd die tezamen illustreren dat projecten gericht op arbeidsinpassing van uitkeringsgerechtigden in agrarisch seizoenswerk niet automatisch leiden tot een win-win-win-situatie voor alle betrokkenen:

- Werkgevers zoeken geschikt en gemotiveerd personeel. In de ogen van werkgevers is de productiviteit van uitkeringsgerechtigden veelal (te) laag en niet in verhouding tot de kosten.
- Uitkeringsgerechtigden zijn vaak niet gemotiveerd om dit werk te verrichten. Het wordt zwaar en/of onaantrekkelijk gevonden.
- Uitkeringsinstanties zijn meer gericht op het plaatsen van werklozen in duurzame arbeid, via reïntegratietrajecten, dan op het plaatsen op een tijdelijke vacature.

Ter illustratie: een project van de gemeente Roosendaal uit 2004 met als doel het plaatsen van 12 WWB-ers met een traject van 6 maanden bij een agrarische werkgever. Het project is voor de werkgever teleurstellend verlopen omdat het project voortijdig beëindigd is en geen cliënt het traject volledig heeft afgemaakt bij de werkgever. Voor de gemeente daarentegen is het project wel succesvol verlopen: een substantieel deel van de uitkeringsgerechtigden heeft wel ander regulier werk gevonden en heeft de uitkeringspositie verlaten.

Anderzijds geeft dezelfde gemeente aan dat in 2005 een andere grote agrarische werkgever door directe bemiddeling in contact is gebracht met WWB-uitkeringsgerechtigden en naar aller tevredenheid van werkgever, cliënten en gemeente, deze inzet wil continueren in andere teelten.

Met de RWI-detacheringsconstructie is gestreefd naar een betere verdeling van de financiële risico's en een adequate compensatie voor deze financiële risico's en het creëren van financiële prikkels bij succes voor alle deelnemende partijen.

F Samenvatting Plan van Aanpak d.d. 15 maart 2005

Samenvatting plan van aanpak overgenomen uit de notitie “Uitkeringsgerechtigden in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw” d.d. 15 maart 2005:

Pilots

- In drie regio's komen pilotprojecten met detachingsconstructies, waarin uitkeringsgerechtigden worden ingeschakeld in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw. De RWI start deze pilotprojecten samen met gemeenten. Deze detachingsconstructies hebben voordelen voor werknemers (voor een langere periode aan de slag), voor de uitkeringsinstanties (minder administratieve lasten bij inzet in seizoenarbeid) en voor werkgevers (minder administratieve belasting). SZW steunt deze pilots via het IPW met een innovatiesubsidie van maximaal €400.000,-.

Werkgevers

- LTO Nederland en de aangesloten regionale organisaties bevorderen bij hun achterban dat het Nederlandse aanbod, inclusief het aanbod uit de pilotprojecten, wordt geworven en geplaatst.
- De regionale organisaties zullen via de regionale voorlichtingsbijeenkomsten de leden mobiliseren mee te werken aan de RWI-pilots.
- LTO Nederland, zijn regionale organisaties en samenwerkingsverbanden zullen hun netwerken informeren en stimuleren om de detachingsconstructies mede mogelijk te maken.
- Het Kabinet zal de werking van de regeling Premievrijstelling bij Marginale Arbeid (regeling PMA) (indien wenselijk; toevoeging TNO) uitbreiden van zes weken naar drie maanden. Hiervoor is een wetswijziging noodzakelijk.

Bijstandsgerechtigden/gemeenten

- Gemeenten kunnen diverse keren per jaar premietoezeggingen doen. De premie van in totaal maximaal €1.976,- per jaar blijft onbelast, als deze toezeggingen samen in één bedrag worden uitbetaald. Hiermee kunnen uitkeringsgerechtigden worden gestimuleerd om binnen één jaar meerdere keren seizoenarbeid te aanvaarden.
- Over de relatie met de langdurigheidstoelage ontvangt de Tweede Kamer op korte termijn een afzonderlijke brief, waarin die toeslag mede in breder verband wordt besproken.
- SZW zal de gemeenten in de Verzamelbrief van begin april attenderen op hun mogelijkheden om mee te werken aan de RWI-pilots en op andere mogelijkheden om bijstandsgerechtigden aan de slag te krijgen in de seizoenarbeid in land- en tuinbouw. Daarbij zal in het bijzonder erop worden gewezen dat het volgen van een reïntegratietraject niet in de weg hoeft te staan van het aanvaarden van seizoenwerkzaamheden in deze sector.
- In de drie regio's waar de RWI-pilots van start gaan, kunnen gemeenten zich desgewenst bij dit initiatief aansluiten en zorgen voor aanbod voor de detachingsbedrijven. SZW zal deze gemeenten afzonderlijk op deze mogelijkheid attenderen.

WW-gerechtigden/UWV

- WW-gerechtigden zien op tegen de rompslomp van het afzeggen en weer aanvragen van een WW-uitkering, als tijdelijk wordt gewerkt. Daarom zal het UWV ervoor zorgen dat een actueel dossier voorhanden blijft gedurende het werk in de land- en tuinbouw, zodat de herleving van WW-rechten eenvoudiger is vast te stellen.

- Als een WW-gerechtigde nadat de seizoenarbeid in de agrarische sector is afgelopen opnieuw een uitkering aanvraagt, is de hoogte van deze uitkering niet of slechts in een beperkt aantal gevallen lager dan die van de oude uitkering.
- UWV zal een sanctie opleggen als een WW-gerechtigde werk in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw weigert terwijl dit wel passend werk is of als de WW-gerechtigde door eigen toedoen de arbeid verliest.
- UWV zal werkzoekenden motiveren om te solliciteren op de vacatures in de land- en tuinbouw. Daarom zal het UWV actief samenwerken met het project Seizoenarbeid en de drie pilotprojecten die de RWI samen met gemeenten opstart.
- Als gevolg van het begrip passende arbeid kunnen niet alle WW-gerechtigden vanaf de eerste dag verplicht worden aan de slag te gaan in de vacatures in de land- en tuinbouw. UWV past het begrip 'passende arbeid' zo toe dat de seizoenarbeid in deze sector in elk geval passend is voor uitkeringsgerechtigden tot en met MBO-niveau.
- In contracten met reïntegratiebedrijven is vaak als beoogd resultaat een duurzame plaatsing in een reguliere baan opgenomen, dit is een plaatsing van minimaal 6 maanden. UWV vindt dat een plaatsing ook uit meerdere dienstverbanden in de seizoenarbeid in land- en tuinbouw kan bestaan. Verder kan voor WW-ers seizoenarbeid ook onderdeel zijn van een reïntegratietraject. UWV zal beide punten opnemen met de reïntegratiebedrijven waarmee het een contract heeft gesloten.

CWI

- CWI zal zich in samenwerking met de uitkeringsinstanties ervoor inspannen dat meer uitkeringsgerechtigden aan de slag komen in de seizoenarbeid in de land- en tuinbouw.
- CWI zal zorgen voor een goede afstemming tussen het project Seizoenarbeid en de pilotprojecten van de RWI (zwaluwstaarten).
- Als uitkeringsgerechtigden niet kunnen worden geplaatst in de seizoenarbeid, zal CWI de uitkeringsinstanties daarover rapporteren, met een nadere motivering.
- CWI en LTO Nederland zullen samen een voorlichtingscampagne voeren over het werken in de sector en het project Seizoenarbeid.
- CWI zal zorgen voor een zorgvuldige toepassing van de arbeidsmarktoets, voordat wordt overgegaan tot het toekennen van een tewerkstellingsvergunning.

Monitoring en evaluatiebijeenkomst

- De RWI zal zorgen voor een monitor van de pilotprojecten, zodat na afloop duidelijk is in hoeverre deze projecten een bijdrage hebben geleverd aan de personeelsvoorziening in de land- en tuinbouw en hebben bijgedragen aan de reïntegratie van uitkeringsgerechtigden.
- De Inspectie voor Werk en Inkomen start in april met een onderzoek naar waarom het niet lukt om vacatures in de land- en tuinbouw te vervullen met binnenlands aanbod, mede in relatie tot de CWI-taak om tewerkstellingsvergunningen af te geven.
- In het najaar zal een evaluatiebijeenkomst worden gehouden met alle betrokken partijen die hebben deelgenomen aan de bijeenkomst van 22 februari.

Communicatie

SZW zal het initiatief nemen om met de overige betrokken organisaties een voorlichtingsplan op te stellen, zodat voorlichtingsactiviteiten op elkaar worden afgestemd. Hierbij gaat het onder meer om communicatie over de pilotprojecten van de RWI, de voorlichtingsactiviteiten van CWI en LTO Nederland en over het presenteren op het gemeenteloket van goede voorbeelden van aanpakken om uitkeringsgerechtigden aan de slag te krijgen in de seizoenarbeid in land- en tuinbouw.