



#### Opdrachtgever

Divosa



#### Opdrachtnemer

Meccano, Astri / H. Bosselaar, R. Prins.

#### Onderzoek

*Werkenderwijs met pgb's: tussenstand  
2008: tussenrapportage over  
gemeentelijke initiatieven met  
persoonsgebonden budgetten  
Einddatum – 1 december 2008*

#### Categorie

*Interventies/re-integratie-interventies*

# Werkenderwijs met pgb's

## Conclusie

Het persoonsgebonden budget (pgb) is niet meer weg te denken binnen de sociale voorzieningen. In de AWBZ zijn pgb's al jaren een begrip. Op het terrein van re-integratie wordt sinds 1998 met persoonsgebonden re-integratiebudgetten (prb) en individuele re-integratieovereenkomsten (iro) gewerkt. Sinds enige tijd zijn er ook persoonsgebonden budgetten voor begeleid werken (PGB BW) in de Wsw en persoonlijke inburgeringsbudgetten (PIB) in het kader van de Wet inburgering. Met het oog op het gezamenlijk opdoen van kennis en het uitwisselen van ervaringen heeft de gemeente Zoetermeer in samenwerking met Divosa een twee jaar durend project opgezet. Het project bestaat uit workshops voor gemeenten om de "ins and outs" van hun pgb's te bespreken, te doorgronden en aan elkaar over te dragen. Daarnaast wordt er zowel in 2008 als in 2009 een benchmarkt uitgevoerd, waarin de verschillende gemeentelijke uitvoeringsprocessen worden vergeleken en waarin de resultaten op klantniveau worden verzameld en geanalyseerd. Deze tussenrapportage doet verslag van al deze (en meer) activiteiten en presenteert de eerste "overstijgende" analyse van de lopende projecten gezamenlijk. Gegevens uit de klantregistratie zijn nog niet opgenomen in dit rapport, omdat veel gemeenten in 2008 in de aanloop- of doorstartfase van het pgb-initiatief zaten. Bron: Bibliotheek SZW

## Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/h620g4eu>



Verkenningen



# Werkenderwijs met pgb's

*Tussenrapportage over  
gemeentelijke initiatieven met  
persoonsgebonden budgetten*



Divosa

# Werkenderwijs met pgb's

tussenstand 2008

*Tussenrapportage over gemeentelijke initiatieven met persoonsgebonden budgetten*

Divosa is de vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van werk, inkomen en participatie. Divosa wil dat iedereen aan de samenleving kan deelnemen, bij voorkeur door te werken. De vereniging ondersteunt haar leden bij deze missie.

Divosa  
Verenigingsbureau Divosa  
Oudenoord 174  
3513 EV Utrecht

T 030 2332337  
F 030 2333726  
E [CB@divosa.nl](mailto:CB@divosa.nl)  
I [www.divosa.nl](http://www.divosa.nl)

Colofon

Uitgave  
© december 2008, Divosa/gemeente Zoetermeer, Utrecht

*Auteurs*

Hans Bosselaar, *Meccano kennis voor beleid*  
Rienk Prins, *Astri*

## Inhoud

1	Inleiding .....	4
2	Stand van zaken 2008 .....	6
2.1	De wettelijke context van PRB, PGB BW en PIB .....	6
2.2	PRB in de WWB: de stand van zaken .....	7
2.3	PGB BW: de stand van zaken .....	9
2.4	PIB: de stand van zaken .....	10
2.5	Aanverwante initiatieven: de stand van zaken.....	10
2.6	Samenvatting .....	12
3	PRB, PGB BW en PIB, drie varianten van vraagsturing .....	14
3.1	Inleiding .....	14
3.2	Visie, doelstelling initiatief .....	15
3.3	Wie doet wat: gemeente of externe instanties.....	19
3.4	Conclusies.....	20
4	De inrichting en uitvoering van de regelingen.....	21
4.1	Inleiding .....	21
4.2	De samenstelling van het budget.....	21
4.3	Fasen 1, 2 en 3: voorlichting, oriëntatie, selectie en beoordeling.....	22
4.4	Fase 4 t/m 6: uitvoeren, monitoren en verantwoorden .....	25
4.5	Begeleiding bij de aanvraag en uitvoering van een pgb-plan.....	29
4.6	Conclusies.....	29
5	Conclusies en beschouwing.....	32
5.1	Tussentijdse conclusies .....	32
5.2	Vervolgstappen .....	34
	Op gemeentelijk niveau.....	34
	Bijlage I Projectverantwoording .....	35
	Bijlage II PRB-Cursus in Utrecht.....	39
	Bijlage III PGB-BW aanpak gemeente Eindhoven .....	40
	Bijlage IV PRB-aanpak gemeente Groningen .....	51

# 1 Inleiding

## **Voorgeschiedenis en achtergrond**

Het persoonsgebonden budget (pgb) is niet meer weg te denken uit het arsenaal aan mogelijkheden om sociale voorzieningen onder de gerechtigden te verspreiden. In de AWBZ zijn pgb's al jaren een begrip. Op het terrein van re-integratie wordt sinds 1998 met persoonsgebonden re-integratiebudgetten (prb) en individuele re-integratieovereenkomsten (iro) gewerkt. Sinds enige tijd zijn er ook persoonsgebonden budgetten voor begeleid werken (PGB BW) in de Wsw en persoonlijke inburgeringsbudgetten (PIB) in het kader van de Wet inburgering.

Met het oog op het gezamenlijk opdoen van kennis en het uitwisselen van ervaringen heeft de gemeente Zoetermeer in samenwerking met Divosa een twee jaar durend project opgezet. Het project bestaat uit workshops voor gemeenten om de 'ins and outs' van hun pgb's te bespreken, te doorgronden en aan elkaar over te dragen. Daarnaast wordt er in zowel 2008 als in 2009 een benchmark uitgevoerd, waarin de verschillende gemeentelijke uitvoeringsprocessen worden vergeleken en waarin de resultaten op klantniveau worden verzameld en geanalyseerd. Het project is min of meer een vervolg op een eerder uitgevoerd samenwerkingsproject van de gemeente Noordoostpolder en Divosa rond het PRB in de WWB.<sup>1</sup>

Net als het voorgaande project wordt ook het huidige project gesubsidieerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het kader van het innovatieprogramma Werk en bijstand (IPW), aangevuld met subsidies voor de diverse deelprojecten van ondermeer het ministerie van VROM, vanwege het PIB voor inburgeraars en het ministerie van SZW voor het pgb in de Wsw.

Deze publicatie is het tussenrapport over het jaar 2008. In dit jaar hebben gemeenten een flinke stap gezet met de uitvoering van het Persoonsgebonden budget begeleid werken dat bij de modernisering van de Wsw op 1 januari 2008 is ingevoerd. Verder hebben diverse gemeenten een vervolg gegeven aan of een doorstart gemaakt met de uitvoering van het persoonsgebonden re-integratiebudget in het kader van de WWB. Het zijn gemeenten die kort na de invoering van de WWB (2004) met PRB zijn gestart en in het eerste samenwerkingsproject mede op initiatief van Divosa gezamenlijk zijn opgetrokken.<sup>2</sup> Verder zijn diverse andere ('nieuwe') gemeenten aan de slag gegaan met de voorbereiding en invoering van PRB. Ten slotte is na de zomervakantie een grote groep gemeenten gestart met de eerste activiteiten gericht op de uitvoering van het PIB.

## **De benchmark**

Deze tussenrapportage doet verslag van al deze (en meer) activiteiten en presenteert de eerste 'overstijgende' analyse van alle lopende projecten gezamenlijk. In 2009 vindt een nieuwe ronde plaats van de informatieverzameling bij alle gemeentelijke projecten, hetgeen moet resulteren in een eindrapport dat eind 2009 zal verschijnen. Voor de aanlevering van deze gegevens werden – in eerdere samenwerking met de gemeenten – twee instrumenten ontwikkeld:

- een 'projectleidervragenlijst', waarin de projectleiders op systematische wijze de inrichting en uitvoering van de PRB trajecten kunnen beschrijven (initiatief en doelstelling van het plan, dagelijkse uitvoering, organisatie, etc.);

---

<sup>1</sup> Van dit project is verslag gedaan in de publicatie *Aan het Werk met PRB, van regisseur naar coach*, uitgegeven in 2006 door Divosa.

<sup>2</sup> Als naar dit project wordt verwezen, spreken we in deze rapportage gemakshalve van het *eerste Divosa-project*.

- een 'klantregistratieformulier', waarop gegevens over de PRB klanten aan de onderzoekers worden aangeleverd.

In oktober 2008 werden de gegevens met de projectleidersvragenlijst verzameld. Daarnaast vormden documentatie over de diverse gemeentelijke projectplannen alsmede de verslagen van de workshops de bron van de informatie in deze benchmark.

Gegevens uit de klantregistraties zijn niet opgenomen in dit rapport, omdat veel gemeenten in 2008 in de aanloop- of doorstartfase van het pgb-initiatief zaten en nog niet aan cliëntbegeleiding en registratie waren toegekomen. Dat betekent dat deze rapportage nog geen overzicht geeft van de resultaten van PGB BW, PRB en PIB op cliëntniveau wat betreft uitstroom en instroom (in reguliere arbeid). In 2009 zal onze database veel beter gevuld zijn en wordt zo uitgebreid mogelijk verslag gedaan van de kwantitatieve resultaten van deze pgb-initiatieven.

### Opbouw

Het eerste hoofdstuk memoreert eerst kort de wettelijke context van de diverse pgb regelingen. Ook geeft het een beknopt overzicht van de stand bij de invoering van de diverse regelingen (herfst 2008). Het derde hoofdstuk is gewijd aan de gemeentelijke visies op een aantal basisdimensies van de regelingen (PRB, PGB BW en PIB). Daarbij gaat het om vraagstukken als de klantvisie, de doelstellingen en de verdeling van verantwoordelijkheden. Hoofdstuk 4 schetst de stand van zaken wat betreft de inrichting en uitvoering van de regelingen. Hierin komen aanzienlijke verschillen tussen gemeenten naar voren die aan de hand van de zeven onderdelen van het uitvoeringsproces worden geordend. Het slothoofdstuk zet de bevindingen op een rijtje en signaleert de aandachtspunten die bij de eindrapportage (over een jaar) uitgebreider aan de orde zullen (kunnen) komen.

In bijlage I is een korte verantwoording van het gehele IPW-project opgenomen met ondermeer de thema's en sprekers van de workshops alsmede van de deelnemende gemeenten. In de laatste drie bijlagen zijn enkele voorbeelden opgenomen van gemeentelijke initiatieven. Het gaat in Bijlage II om de wervingstekst behorende bij een PRB-cursus voor klanten. Verder zijn er twee projectplannen opgenomen; de PGB BW-aanpak van de gemeente Eindhoven (Bijlage III) en de PRB aanpak van de gemeente Groningen (Bijlage IV). Deze voorbeelden zijn opgenomen, omdat in deze documenten veel belangrijke aspecten van de aanpak van pgb-initiatieven uitgebreid worden uitgewerkt. Beide documenten kunnen daarom een inspiratiebron of leidraad vormen voor gemeenten die met de inrichting van een pgb-initiatief gaan starten.



## 2 Stand van zaken 2008

### 2.1 De wettelijke context van PRB, PGB BW en PIB

Het invoeren van vraagsturing waarbij klanten als regisseur en als inkoper van re-integratiediensten optreden, heeft inmiddels een tienjarige historie in Nederland. Aanvankelijk was het PRB uit die tijd gericht op gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Na verloop van tijd werd het aangepaste instrument (IRO), wegens gebleken succes, ook beschikbaar gesteld voor werklozen. Vanwege deze ontwikkeling voelden vele gemeenten zich geprikkeld om ook een prb of iro voor hun klanten beschikbaar te stellen. Dit hoofdstuk schetst kort het wettelijke kader van de regelingen PRB, PGB BW en PIB. Ook de wijze waarop de deelnemende gemeenten hier in het afgelopen jaar mee om zijn gegaan wordt onder de loep genomen.

#### PRB in de WWB

Met de invoering van de WWB in 2004 hebben gemeenten de financiële middelen voor het bieden van de inkomenswaarborg, het zogenoemde I-deel van het WWB-budget, volledig overgedragen gekregen van de Rijksoverheid. Deze overdracht van middelen is gepaard gegaan met de prikkel om het volume uitkeringsgerechtigden zoveel mogelijk te beperken. De prikkel is hierin gelegen dat gemeenten die in een jaar minder klanten in de bijstand hebben dan volgens een objectief model verwacht mag worden, de hieruit voortvloeiende besparing op het I-deel mogen behouden en naar eigen inzicht mogen besteden. Gemeenten hebben naast het I-deel ook een zogenoemd wrkbudget oftewel W-deel gekregen. Dit budget is geormerkt voor re-integratieactiviteiten. Met het oog op de uitvoering van de wet zijn gemeenten gehouden de nadere invulling bij verordening te regelen. Veel gemeenten hebben de mogelijkheid tot het verstrekken van een PRB in de verordening opgenomen. Daarnaast is een beperkt aantal gemeenten projecten gestart gericht op de in- en uitvoering van PRB. Met een PRB kunnen klanten zelf hun re-integratietraject opstellen en inkopen, tot een maximumbedrag van, zo leert de praktijk, gemiddeld zo'n € 5000. Aan de toekenning van PRB zijn veelal aanvullende eisen verbonden waar hoofdstuk 4 nader op ingaat.

De vergelijking van de deelnemende gemeenten in het eerste Divosa-project leerde dat met PRB wordt geëxperimenteerd om aan de ambtelijke of politieke wens tegemoet te komen om de eigen verantwoordelijkheid van klanten voor hun re-integratie meer handen en voeten te geven. Daarnaast worden met PRB ook meer efficiency en maatwerk nagestreefd. PRB wordt in bijna alle gemeenten (ook de 'nieuwe', dat wil zeggen: gemeenten die sinds 2008 meedoen) als experiment gestart om ervaring op te doen en na te gaan of PRB werkt en of daarmee de uitstroom uit de WWB geëvenaard of zelfs verbeterd kan worden.

#### Het PGB BW in de Wsw

Op 1 januari 2008 werd de nieuwe 'gemoderniseerde' Wsw van kracht. Doel van de modernisering van de Wsw is een herijking van de relaties tussen sw-bedrijven, gemeenten en individuele cliënten. Voor dit laatste is met name het PGB BW in de wet opgenomen. Uiteindelijk moeten de nieuwe verhoudingen in de Wsw leiden tot meer uitstroom van wsw'ers uit de beschutte werkomgeving van de sw-bedrijven naar de reguliere arbeidsmarkt.

Met het PGB BW kunnen geïndiceerden zelf hun plaatsing bij een werkgever regelen. Het PGB BW kan aangevraagd worden door iedereen met een Wsw indicatie die reeds werkzaam is in de Wsw of volgens de wachtlijst op dat moment aanspraak kan maken op een Wsw-plaatsing. Het budget

bedraagt maximaal € 25.000 of € 30.500 per jaar, afhankelijk van de indicatie. Een hoger budget is mogelijk, maar de gemeente heeft niet de verplichting dat budget toe te kennen. Het budget kan besteed worden aan een kostenvergoeding (loonkostensubsidie) voor de werkgever, voor de begeleidende organisatie en voor eenmalige aanpassingen van de werkplek. De uiteindelijke hoogte van het toe te kennen bedrag wordt gebaseerd op het plan dat door de geïndiceerde wordt ingediend. Van het toe te kennen bedrag worden de door de gemeente te maken uitvoeringskosten afgetrokken. De gemeente blijft de beheerder van het budget en draagt zorg voor de betaling aan de werkgever en de begeleidingsorganisatie.

Kenmerkend voor PGB BW is dat het in de wet als een recht voor elke Wsw-geïndiceerde is geformuleerd. Deze heeft recht op begeleid werken met een PGB, als de aanvraag aan de wettelijke eisen en de daarop gebaseerde gemeentelijke voorwaarden voldoet. De nadere voorwaarden voor de toekenning van een PGB dienen door de gemeente vastgelegd te worden in de PGB-verordening.

### Het PIB in de Wi

Vanaf 1 januari 2007 is het mogelijk om inburgeraars een persoonlijk inburgeringsbudget, een PIB, aan te bieden. Per 1 januari 2008 is de regeling rond het persoonlijke budget bij vrijwillige inburgering gewijzigd en in werking getreden. De regeling houdt in dat de vrijwillige inburgeraar een verzoek kan doen om PIB aangeboden te krijgen. Ook de niet-vrijwillige inburgeraar kan al een aanvraag indienen, maar voor deze groep zal een en ander nog in de Wet inburgering worden vastgelegd.

De gemeente regelt en beoordeelt welke inburgeraar voor een PIB in aanmerking komt. Als de gemeente met een verzoek tot PIB instemt, stelt de inburgeraar – al dan niet met hulp van de gemeente – een inburgeringsprogramma op. De inburgeraar kiest zelf een bedrijf uit, waarmee de gemeente, indien deze akkoord is met het voorgestelde programma, een contract afsluit.

Voor gepardonnerden in de COA-opvang bestaat eveneens de mogelijkheid een persoonlijk budget aan te vragen. Dit zogenoemde persoonsvolgend budget (PVB) wordt beheerd door de IB-groep. De gepardonnerde maakt een plan, sluit een contract af met een inburgeringsbedrijf, de rekeningen worden doorgestuurd naar de IB-groep die deze vervolgens afhandelt. De gemeente heeft met het budget van deze specifieke groep geen bemoeienis, de contacten lopen rechtstreeks met de IB-groep. Om die reden valt het PVB voor gepardonnerden buiten de *scope* van het Divosa-project rond pgb's in gemeenten.

## 2.2 PRB in de WWB: de stand van zaken

In veel re-integratieverordeningen van gemeenten staat de mogelijkheid voor klanten om via een PRB de regie over de eigen re-integratie te voeren. Van deze mogelijkheid wordt in individuele uitzonderingsgevallen gebruikgemaakt. Dit komt ondermeer doordat gemeenten geen ruchtbaarheid aan deze mogelijkheid geven, zodat noch klanten noch uitvoerende ambtenaren op de hoogte zijn van het bestaan en de werking van PRB.<sup>3</sup> Tegenover deze gemeenten staan gemeenten die er veel aan

---

<sup>3</sup> Een beknopte search op Internet levert o.m. de volgende gemeenten op waar PRB als serieuze re-integratiemogelijkheid is overwogen c.q. ingevoerd: Zuidhorn, Westerveld, Borsele, Nijmegen, Alphen aan den Rijn, Heerlen, Maastricht, Voorst, Schagen, Oldambt, Werk Holland Rijnland (Alkemade, Oegstgeest e.a.), Sluis, Son en Breugel, Terneuzen, Rijswijk, Heumen, ISD Kromme Rijn en Heuvelrug (Wijk bij Duurstede e.a.), Hilversum, Voorschoten, Gouda, Leeuwarden, Leiderdorp, Zeist, Bernisse, Enschede, Zwolle.

gelegen is dat PRB door klanten gebruikt wordt. Bijvoorbeeld om zo, in lijn met het beleid, klanten meer verantwoordelijk te maken voor hun eigen re-integratie.

Tijdens de eerste samenwerkingsproject van gemeenten in 2006 kwamen in Divosa-verband 11 gemeenten bij elkaar om de mogelijkheden van de inrichting van PRB te doorgronden en handen en voeten te geven. Van deze gemeenten is de stand van zaken anno herfst 2008 in Tabel 2.1. weergegeven. In deze tabel zijn ook de gemeenten opgenomen die na 2006 aan de slag gaan met PRB en aan de workshop voor 'nieuwe' gemeenten deelnemen.

*Tabel 2.1 Stand van zaken PRB(2008) bij gemeenten 'van het eerste uur' en 'nieuwe' gemeenten*

<b>Structureel ingevoerd, aanpak geïntensiveerd</b>	<b>Structureel ingevoerd, aanpak beperkt</b>	<b>Doorstart</b>	<b>Nieuw</b>	<b>Gestopt/verzand</b>
Breda	Brunssum	Delft	Almere	Tilburg
Utrecht	Eindhoven	Groningen	Deventer	Capelle a/d IJssel (nieuw)
Wageningen		Noordoostpolder	Vlaardingen	Leiden
		Rotterdam	Zoetermeer	

De tabel laat zien dat 9 van de 11 gemeenten 'van het eerste uur' na de startfase zijn doorgedaan met PRB. Alleen in Tilburg en Leiden is de inzet rond PRB min of meer gestopt; PRB 'sneuvelde' in deze gemeenten door het stellen van andere financiële of organisatorische prioriteiten. Hetzelfde gebeurde in Capelle aan den IJssel, die als 'nieuwe' gemeente haar inzet rond PRB in de loop van het thans lopende project heeft teruggeschroefd. Voor het rapport van 2009 zullen we onderzoek doen naar de specifieke redenen om pgb's na verloop van tijd stop te zetten.

Tegenover het min of meer stoppen van de inzet rond PRB in drie gemeenten, staat de intensivering van de aanpak in drie andere 'oude' gemeenten. In Breda heeft een aanzienlijke intensivering plaatsgevonden door niet alleen extra inzet op PRB te plegen, maar de regeling ook expliciet open te stellen voor niet-uitkeringsgerechtigden, in jargon 'de nuggers'. Hoofdstuk 4 gaat verder in op de inhoud van de intensivering van de aanpak in Breda.

Ook Utrecht heeft haar inzet geïntensiveerd. Nadat het managementteam van de dienst SoZaWe het PRB omarmde, is er in 2007 een apart PRB-team opgericht waaraan drie PRB-coaches en een projectleider zijn verbonden. Ten slotte is ook de aanpak van de gemeente Wageningen ten opzichte van het eerste Divosa-project geïntensiveerd. De intensivering is voor deze gemeente een logische stap: ten tijde van het eerste project was de gemeente zich nog op de inrichting en de uitvoering van PRB aan het oriënteren. In 2007 is de uitvoering gestart en sindsdien is aan vier personen een PRB toegekend.

Brunssum en Eindhoven hebben na de startfase hun PRB-regeling<sup>4</sup> structureel ingevoerd zonder hieraan verdere organisatorische faciliteiten te verbinden. Ten opzichte van de eerste fase is dit met name voor de gemeente Eindhoven een aanzienlijke versoepeling van de uitvoering. In de startfase was een apart PRB-bureau ingericht dat door een externe organisatie werd bemenst. Deze organisatie verzorgde enerzijds de begeleiding van klanten bij het voorbereiden en opstellen van hun PRB-plan, anderzijds adviseerde het de uitvoeringsorganisatie over het al dan niet toekennen van een

<sup>4</sup> Brunssum hanteert een regeling vergelijkbaar met de IRO.

PRB aan de betreffende klanten. Na het structureel worden van de regeling is deze extra inzet gestopt.

Opvallend is het aantal gemeenten dat een doorstart met PRB heeft gemaakt. Dat geldt in het minst voor Noordoostpolder dat nog geen duidelijk omschreven uitvoering voor PRB voor ogen had tijdens het eerste pgb-project, maar thans voornemens is om in januari 2009 met de uitvoering van PRB te starten. Bij de andere drie gemeenten is de doorstart van PRB substantieel. Zij doen dit alle op grond van een uitgevoerde evaluatie, waarna de invulling van PRB fundamenteel is bijgesteld. In Delft en Groningen raakt de doorstart voornamelijk de inrichting van de uitvoeringsorganisatie en niet de PRB-regeling *an sich*. In Rotterdam ligt het accent op een andere invulling van de regeling.

Hierover schrijft de gemeentelijk vertegenwoordiger: 'Rotterdam geeft per 1 januari 2009 klantmanagers de mogelijkheid om een traject in te kopen bij een re-integratiebedrijf van eigen keuze of van die van de klant (en die niet centraal beschikbaar is gesteld). [...] IRO in plaats van PRB. De keuzevrijheid is beperkter dan tijdens ons experiment Persoonsgebonden Re-integratiebudget (PRB). Klanten konden in 2005 en 2006 zelf een traject samenstellen en zelf aanbieders zoeken. Dit kon een re-integratiebedrijf zijn, maar dit was niet noodzakelijk'. Nu dus wel.

Aan de serie workshops voor nieuwe gemeenten nemen, naast enkele 'doorstartgemeenten', vijf geheel nieuwe 'PRB-gemeenten' deel. Drie van deze gemeenten zijn nog zoekende naar de concrete invulling van PRB, in twee gemeenten staat de regeling en de uitvoering (bijna geheel) in de steigers. Dat zijn de gemeenten Almere en Vlaardingen, die voor 2009 streefcijfers hanteren en ervaring op willen doen met veertig respectievelijk tien klanten.

### **2.3 PGB BW: de stand van zaken**

In de eerste helft van 2008 kregen gemeenten de tijd om het PGB BW 'handen en voeten' te geven, terwijl 'tijdens de verbouwing de winkel gewoon open bleef'. Voor het PGB BW betekende dit onder meer dat de PGB-verordening vóór 1 juli 2008 vastgesteld diende te worden. Alle deelnemende gemeenten aan het project zijn er in geslaagd de verordening op tijd vast te stellen. Inmiddels komen bij hen de eerste aanvragen binnen en zijn enkele PGB BW-klanten al aan de slag bij een werkgever.

Er zijn ruwweg drie stromingen waar te nemen bij het vormgeven en invoeren van PGB BW bij gemeenten:

- a) Een deel van de gemeenten is er voortvarend mee aan de slag gegaan, zoals de gemeenten Eindhoven en Den Haag.<sup>5</sup> Men beoordeelt PGB BW als kansrijke aanvulling op de (regie)mogelijkheden voor de klant. Men gaat dan ook actief op zoek naar gebruikers voor PGB. Onder deze stroming vallen ook gemeenten die PGB BW een warm hart toedragen, maar een minder intensieve aanpak kiezen. Voorbeelden hiervan zijn Enschede en Helmond.
- b) Er zijn ook gemeenten die de invoering van PGB BW niet echt belangrijk of zelfs een bedreiging vinden. Het zijn gemeenten waar men van oordeel is dat het begeleid werken via de sw-organisatie goed loopt. Men acht de kans denkbeeldig dat met PGB BW de goed lopende praktijk van het begeleid werken wordt belemmerd. Zij zien, gegeven de huidige Wsw-praktijk, geen aanleiding om veel energie in PGB BW te steken.
- c) Ten slotte zijn er ook gemeenten die PGB BW wel bijzondere aandacht willen geven, maar waarbij de invoering om uiteenlopende redenen (nog) niet soepel verloopt.

---

<sup>5</sup> Den Haag maakt geen deel uit van het project, maar heeft zijn aanpak tijdens een van de workshops gepresenteerd.

Niet alleen bij de deelnemers aan het Zoetermeer/Divosa-project, maar ook bij andere gemeenten komen de eerste aanvragen voor een PGB BW binnen. Diverse gemeenten blijken zich hierop onvoldoende voorbereid te hebben. Zij hebben alleen de verordening opgesteld of op laten stellen (bijvoorbeeld door het SW-bedrijf), maar hebben geen maatregelen voor de verdere uitvoering genomen. Diverse gemeenten hebben al laten weten belangstelling hebben voor deelname aan een nieuwe groep gemeenten in het project om de opgelopen 'achterstand' in te kunnen halen.

## **2.4 PIB: de stand van zaken**

In mei van dit jaar organiseerde Divosa in samenwerking met het ministerie van VROM een eerste voorlichtingsbijeenkomst voor gemeenten over PIB. In aanwezigheid van circa vijftig gemeenten gaf het ministerie informatie over de regeling en werd het voorbeeld van de gemeente Groningen (*Ingewerkt in Groningen*) gepresenteerd. Groningen heeft namelijk al ervaring met een project ter bevordering van integratie van inburgeraars met behulp van een PRB.

Voor de meeste gemeenten blijkt de toepassing van PIB al dan niet in combinatie met PRB nog ver weg. Daarom namen zo'n 25 gemeenten deel aan de vervolgworkshop. Daaruit bleek dat de meeste gemeenten nog zoekende zijn naar hun taken en mogelijkheden in dit verband. Een enkele gemeente heeft de eerste PIB's al verstrekt. Leiden benut PIB voor inburgeraars die taallessen willen volgen aan de universiteit.

Parallel aan de start van het PIB-project in Divosa-verband liep de start van een project van zeven (grotere) gemeenten die in het kader van het Deltaplan Inburgering min of meer samen optrekken bij het ontwikkelen van een eigen PIB-praktijk. Beide projecten worden door het ministerie van VROM (mede) gefinancierd, bij het laatste heeft echter het ministerie zelf de 'lead'. Een belangrijk verschil tussen het 'pgb-project' en het 'VROM-project' is dat in het eerste project nadrukkelijk gezocht wordt naar de mogelijkheden van de combinatie tussen de inzet van PIB en het integreren op de arbeidsmarkt al dan niet met inzet van een PRB. Het tweede project zoekt die verbinding niet per se.

## **2.5 Aanverwante initiatieven: de stand van zaken**

Eén van de doelstellingen van het pgb-project is om de kennis uit de diverse projecten te verbreden. Zo kan aangesloten worden bij pgb-initiatieven in andere sectoren. Twee concrete ideeën hiervoor zijn in het projectplan opgenomen. In de eerste plaats: de aansluiting bij het project met de Eigen Keuze Overeenkomst (EKO) van het Participatie- en Vervangingsfonds in de onderwijssector. In de tweede plaats: de aansluiting bij de regionale uitvoering van de IRO met een 'ketenproject'. Verder kan de verbreding plaatsvinden door de uitvoering van pgb's te koppelen aan andere terrein van de (publieke) dienstverlening, zoals de schuldhulpverlening of de kinderopvang.

### **Eigen Keuze Overeenkomst**

Sinds 1 augustus 2007 biedt het Participatiefonds voor het onderwijs voor diegenen die nog niet eerder een traject hebben gevolgd, de Eigen Keuze Overeenkomst (EKO). Werklozen kunnen onder voorwaarden zelf een re-integratiebedrijf kiezen mits dit bedrijf in het bezit is van het keurmerk 'Blik op Werk'. Als een bedrijf dit keurmerk bezit, wordt voor de werkloze een EKO met dit bedrijf gesloten. De EKO is de eigen versie van het Participatiefonds van de Individuele Re-integratie Overeenkomst

(IRO). Tussen 1 augustus 2007 en 1 januari 2008 zijn volgens het jaarverslag 2007 van het Participatiefonds 14 EKO's gesloten.

Per EKO is in principe € 5.000 beschikbaar exclusief btw. Het bedrag is opgedeeld in € 1.000 voor de oriëntatie- en intakefase bij het re-integratiebedrijf en € 4.000 voor de uitvoering van het re-integratieplan. Hieronder kunnen begrepen zijn: aanbodversterkende activiteiten (zoals scholing en sollicitatietraining), activiteiten in het kader van de bemiddeling (jobhunting, vacaturewerving, directe bemiddeling) en ondersteuning en nazorg bij het behouden van betaalde arbeid. Bij een succesvolle duurzame plaatsing (minimaal zes maanden) heeft het re-integratiebedrijf aanspraak op een bonus van € 1.250.

De gelijkenis tussen de regelingen IRO en EKO is evident. In de uitvoering is de gelijkenis aanzienlijk minder. Dit komt doordat het Participatiefonds geen decentrale uitvoering kent. De klanten vragen hun EKO centraal (telefonisch) aan. Zij hebben geen face to face-contacten met bijvoorbeeld een re-integratiecoach. Ook rond de verdere uitvoering van de EKO is geen bijzondere informatie- of coachingsstructuur ontwikkeld. Om die reden is de eventuele aansluiting van EKO bij het Zoetermeer/Divosa-project door de verschillende partijen als weinig zinvol beoordeeld. Er is immers weinig kennis en ervaring uit te wisselen over bijvoorbeeld de begeleiding van klanten, de selectie- of beoordelingscriteria. Wellicht is het wel zinvol om in de loop van 2009 de resultaten van beide aanpakken te vergelijken.

#### PRB en IRO in de keten

Jaarlijks verstrekt UWV duizenden IRO's aan haar klanten. Omdat PRB en IRO veel overeenkomsten vertonen, ligt het voor de hand de wenselijkheid en haalbaarheid te onderzoeken van het combineren van (onderdelen van) de lokale uitvoering. Daarbij zou het kunnen gaan om de werving en voorlichting, de informatievoorziening over de re-integratiemarkt, de begeleiding van gebruikers en wat dies meer zij. Vanuit deze gedachte is vanuit het Zoetermeer/Divosa-project contact gezocht met de betreffende betrokkenen op het hoofdkantoor van UWV. Met hen is meermalen gesproken over een eventuele samenwerking, waarbij het opdoen van ervaring met verschillende samenwerkingsmogelijkheden centraal zou komen te staan. Hoewel de houding over en weer positief was, heeft om organisatorische redenen dit initiatief vanuit UWV nog geen vervolg gekregen. Inmiddels is vanuit het Zoetermeer/Divosa-project ook contact gelegd met het Algemeen Ketenoverleg (AKO) om mogelijk vanuit deze hoek naar regionale partners te zoeken om met de afstemming of bundeling van delen van de uitvoering van PRB en IRO op lokaal niveau te experimenteren.

#### PGB/PRB in combinatie met zorgtrajecten

Als optie om niet alleen de kennis en ervaring met PRB, maar ook het gebruik ervan te verbreden, wordt in het projectplan stilgestaan bij de mogelijkheid om PRB aan gemeentelijke zorgtaken te koppelen. Zo is bijvoorbeeld de combinatie van een re-integratie- en een schuldhulpverleningstraject verre van ondenkbeeldig. Ook andere meer integrale toepassingen van PRB zijn misschien mogelijk, bijvoorbeeld in combinatie met WMO-voorzieningen. Verder is het denkbaar om niet zozeer de voorzieningen zelf in een gecombineerd trajectplan op te nemen, maar de steun bij het verkrijgen van de toegang tot de uiteenlopende voorzieningen, zoals bijvoorbeeld via een lifecoach.

Vanuit dit gegeven is tijdens de workshops met de deelnemers over deze bredere toepassing van PRB en PGB BW is gesproken. Voor de workshop met 'nieuwe' gemeenten is hiervoor een schuldhulpmedewerker van de gemeente Tilburg uitgenodigd. Deze gemeente timmert op dit

onderwerp nogal aan de weg en biedt klanten tevens de mogelijkheid van een PRB. Tijdens de workshop werd duidelijk dat een meer integrale toepassing van PRB voor de lange termijn als interessante optie wordt gezien, maar dat dit voor gemeenten die in de op- of ombouwfase van hun PRB verkeren nu nog een brug te ver zal zijn. Uit de inventarisatie onder gemeenten blijkt dat één van de gemeenten PRB expliciet ook aan zorgklanten wil gaan aanbieden en het mogelijk wil maken om zorgproducten met PRB in te kopen. Het is de gemeente Groningen, die thans een doorstart van PRB uitvoert. Verder geeft de gemeente Wageningen aan bijzondere aandacht te hebben voor de combinatie van PRB met schuldhulpverlening en of kinderopvang. Hopelijk kan de rapportage van 2009 verslag doen van de ervaringen van Groningen en Wageningen op dit terrein.

De eerstkomende mogelijkheid voor het combineren van diverse gemeentelijke aandachtsvelden via persoonsgebonden budgetten is gelegen in de nadere invulling van de uitvoering van het Participatiebudget dat per 2009 wordt ingevoerd. Het Participatiebudget voegt de financieringsstromen naar gemeenten samen op het terrein van re-integratie, inburgering en educatie. Gedacht kan worden aan een individueel persoonsgebonden participatiebudget, waarin elementen van diverse gemeentelijke (zorg) taken worden gecombineerd. Groningen heeft min of meer al met een dergelijk budget geëxperimenteerd in het project *Ingewerkt in Groningen*. Inburgeraars konden een budget van maximaal € 7.500 krijgen om zowel re-integratie- als inburgeringsdiensten in te kopen. De relatie tussen pgb's en het Participatiebudget is een thema waarover in ieder geval met de deelnemers van de PIB-workshops verder aandacht aan zal worden besteed.

## 2.6 Samenvatting

Samenvattend participeren in het project rond PRB, PGB BW en PIB zo'n veertig gemeenten<sup>6</sup> die in mindere of meerdere mate samen optrekken bij het voorbereiden en inrichten van initiatieven met pgb's. De aanleiding om met pgb's aan de slag te gaan is verschillend. Rond PGB BW waren gemeenten verplicht het pgb in te vullen terwijl ten aanzien van de PIB de wetgever de gemeenten heeft opgedragen in ieder geval een standpunt in te nemen over het al dan niet beschikbaar stellen van dit persoonsgebonden budget. Alleen bij het PRB in de WWB ligt het initiatief tot het bieden van een pgb geheel bij de gemeenten zelf. Dit is wellicht de verklaring voor het feit dat de groep PRB-gemeenten dat deelneemt aan het project relatief klein is, terwijl het aantal potentiële gebruikers het grootst is. Daarnaast heeft PRB in principe al de langst mogelijke historie (vanaf 2004) in vergelijking met PGB BW (2008) en PIB (2007).

De achtergrond van de invoering van een pgb is wellicht bepalend voor de bestendigheid van het initiatief. Zo zijn er bij het PGB BW aanwijzingen dat veel gemeenten zo snel mogelijk aan hun wettelijke verplichting rond dit pgb hebben voldaan (het vaststellen van de PGB-verordening), om vervolgens weer over te gaan naar de praktijk van alle dag. Dus zonder de beoogde toegenomen regie van de gemeente en de klant te realiseren. Signalen van gemeenten dat ze hierdoor na verloop van tijd in de (uitvoerings)problemen komen, komen vooralsnog van de grotere gemeenten die min of meer onvoorbereid met PGB BW-aanvragen worden geconfronteerd. Tegenover het wegvallen van de belangstelling bij gemeenten die pgb krijgen opgelegd, staat de drive van gemeenten die *uit zichzelf* pgb vorm hebben gegeven in het kader van de WWB. Zelfs een moeizame startfase heeft er in diverse gemeenten niet toe geleid om met pgb te stoppen, maar er juist 'een schepje bovenop' te doen.

---

<sup>6</sup> Het overzicht van alle deelnemende gemeenten vindt u in Bijlage I.

Het is in deze tussenrapportage nog te vroeg om uitspraken over de bestendigheid van pgb-initiatieven te kunnen doen. Daarvoor zal het waarschijnlijk volgend jaar ook te vroeg zijn. Van het PGB in de gezondheidszorg (AWBZ) en de vergelijkbare IRO, weten we dat het uiteindelijk enkele jaren duurt voordat pgb's daadwerkelijk voet aan de grond krijgen. In beide gevallen is de ervaring dat na langdurig experimenteren en aanpassen de regelingen pas na zeven à tien jaar bij klanten, uitvoerenden en andere betrokkenen op serieus draagvlak en daadwerkelijke toepassing konden rekenen. Beide regelingen zijn echter nu niet meer weg te denken.

Tegenover de verplichting van de gemeente om pgb mogelijk te maken, staat het recht van de klant op een pgb. Dit is alleen geregeld voor PGB BW, waar klanten volgens de Wsw een recht op PGB BW hebben. Hoe belangrijk deze versterkte positie van de klant is valt moeilijk te overzien. Mogelijk dat inzicht in de verschillen in toe- en afwijzingen van PRB en PIB enerzijds en van PGB BW anderzijds op termijn argumenten biedt om uitspraken over de meerwaarde van het recht op pgb te kunnen doen. Ten slotte kan geconcludeerd worden dat het feit dat het de nodige tijd en inspanning vraagt om pgb's van de grond te trekken, met zich meebrengt dat de verbreding van pgb-initiatieven richting zorgtrajecten bij de deelnemende gemeenten nog weinig tot geen aandacht heeft.



### 3 PRB, PGB BW en PIB, drie varianten van vraagsturing

#### 3.1 Inleiding

Sinds de invoering van de WWB zijn er gemeenten bezig met de invulling en ontwikkeling van pgb's. Met de modernisering van de Wsw en de invoering van PIB neemt het aantal actieve gemeenten op dit terrein toe. Tabel 3.1. laat zien welke gemeente in het project participeert in de activiteiten rond de afzonderlijke pgb's. In de tabel is tevens opgenomen welke gemeenten participeren in het VROM-project dat het ministerie in het kader van het Deltaplan Inburgering is gestart ter ondersteuning van de uitvoering van PIB. In dit project ligt, anders dan in het pgb-project van Zoetermeer en Divosa, het accent niet zozeer op de combinatie van PIB met re-integratie of PRB.

*Tabel 3.1 Deelname van gemeenten aan de gemeenschappelijke pgb-projecten*

Gemeente	PRB	PGB BW	PIB
Almere	X		X(VROM)
Apeldoorn		X	
Barneveld			X (Divosa)
Breda	X		X(VROM)
Capelle aan den IJssel	X		
Delft	X		X(VROM)
Delfzijl			X (Divosa)
Den Bosch			X(VROM)
Den Haag			X (Divosa)
Deventer	X		
Eindhoven	X	X	
Enschede		X	
Gouda		X	
Groningen	X	X	X(VROM)
Haarlem			X(VROM)
Helmond		X	
Hilversum			X (Divosa)
ISD BOL	X		
ISDVPR			X (Divosa)
ISMH			X (Divosa)
Katwijk			X (/Divosa)
Leiden	X	X	X (Divosa)
Leidschendam-Voorburg			X (Divosa)
Noordoostpolder	X		
Oldambt			X (Divosa)
Oosterhout			X (Divosa)
Rijswijk		X	X (Divosa)
Rotterdam	X		X (Divosa)
RSDKRH			X (Divosa)

Tilburg	(niet meer)		X(VROM)
Utrecht	X		X (Divosa)
Vlaardingen	X		X (Divosa)
Waddinxveen	X	X	
Wageningen	X	X	
Wijchen		X	
Winterswijk			X (Divosa)
Zaanstad			X (Divosa)
Zeist	(niet meer)		
Zoetermeer	X	X	X (Divosa)
Zwolle			X (Divosa)

Dit hoofdstuk gaat in op de uitgangspunten die de gemeenten bij hun pgb('s) hanteren. Daarbij kiest de ene gemeente voor een principiële benadering (regie en inkoopmacht bij de klant), terwijl de andere gemeenten voor een pragmatische insteek kiezen en pgb vooral inzetten om bureaucratische drempels te slechten. In dit hoofdstuk staan de visie, de doelstelling en de rolverdeling binnen gemeenten centraal. Hoofdstuk 4 richt zich vervolgens op de concrete inrichting van de pgb-initiatieven.

### 3.2 Visie, doelstelling initiatief

Met de invoering van de WWB en de nieuwe Wsw heeft de wetgever voor ogen dat gemeenten nadrukkelijk de regie gaan voeren over de actieve toeleiding van klanten naar de (reguliere) arbeidsmarkt. Door gemeenten de expliciete financiële verantwoordelijkheid voor beide regelingen te geven, wil de wetgever in deze richting een cultuuromslag afdwingen. Ook bij de uitvoering van de Wi dient de gemeente de regie te hebben. Het invoeren van een pgb gaat, zo lijkt het, hand in hand met de beoogde cultuurverandering. Het zijn namelijk niet alleen de gemeenten die meer regie dienen te voeren, maar ook de inbreng van de klant zal moeten worden vergroot. Kennelijk is de dominantie van begeleidende en dienstverlenende instanties zo groot (geweest), dat noch de opdrachtgever noch de klant voldoende greep had op de uiteindelijke toepassing van voorzieningen.

Van gemeenten kan vastgesteld worden vanuit welk perspectief de in- en uitvoering van hun pgb heeft plaatsgevonden: a) het terugdringen van de rol van dienstverleners ten gunste van meer gemeentelijke regie, b) het terugdringen van de rol van dienstverleners ten gunste van meer klantregie of c) een combinatie van beide.

In het rapport over het Divosa-project uit 2006 is de tabel opgenomen met de visie en doelstellingen van de toen deelnemende gemeenten. Deze tabel, uitgebreid met de nieuwe gemeenten, is hierna weergegeven.

*Tabel 3.2 Visie en doelstellingen van gemeenten met PRB-initiatieven*

Gemeente	Visie op regie door de klant	Doel van het project/de regeling
<i>Oude gemeenten (2006)</i>		
Breda	Klant heeft regie over	<ul style="list-style-type: none"> <li>testen van centrale rol van de klant</li> <li>nagaan of PRB leidt tot meer efficiency,</li> </ul>

Gemeente	Visie op regie door de klant	Doel van het project/de regeling
	reïntegratietraject; klant is verantwoordelijk voor inkoop diensten en producten	<ul style="list-style-type: none"> <li>maatwerk en kwalitatief betere trajecten nagaan of PRB leidt tot actievere opstelling en meer zelfstandigheid klant</li> </ul>
Brunssum	Klant kiest zelf RIB en geeft (mede) invulling aan zijn plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>inzicht in eigen rol klant</li> <li>kennis/ervaring met IRO</li> </ul>
Delft	Idee en initiatief van de klant staan centraal; klant krijgt maximale ruimte	<ul style="list-style-type: none"> <li>meerwaarde onderzoeken van eigen rol klant, maatwerk en zelfstandigheid klant</li> <li>opdoen van kennis en ervaring met PRB</li> </ul>
Eindhoven	De regie wordt zoveel mogelijk bij de klant gelegd	<ul style="list-style-type: none"> <li>opdoen van kennis en ervaring ten aanzien van de uitvoering en effectiviteit van PRB</li> <li>methodiekontwikkeling</li> </ul>
Groningen	Niet als zodanig geformuleerd, in ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>onderzoek naar combinatie meer efficiency, meer klanttevredenheid, meer uitstroom door meer keuzevrijheid en meer zelfredzaamheid</li> </ul>
Rotterdam	Klant krijgt maximale ruimte binnen de wettelijke grenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>onderzoek naar de samenstelling van de doelgroep in relatie tot de inzetbaarheid van PRB</li> </ul>
Utrecht	Niet geformuleerd	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanwege de relatief hoge kosten alleen inzetbaar voor uitstroom naar betaald werk</li> </ul>
Wageningen (2007)	Klant krijgt optimale vrijheid. Mocht PRB niet direct tot werk leiden dan telt ook de ervaring om zelf sturing te hebben gegeven aan een traject	<ul style="list-style-type: none"> <li>bevorderen uitstroom (40%)</li> <li>versterking motivatie en zelfvertrouwen bij deelnemers</li> </ul>
Noordoostpolder (2009)	Niet geformuleerd	<ul style="list-style-type: none"> <li>bevorderen uitstroom met PRB als extra instrument</li> </ul>
<i>Nieuwe gemeenten (2008)</i>		
Almere	Klant krijgt de vrijheid en de verantwoordelijkheid voor samenstelling eigen re-integratietraject	<ul style="list-style-type: none"> <li>opdoen van kennis en ervaring met PRB</li> <li>inzicht in de effectiviteit van PRB</li> </ul>
Vlaardingen	Het PRB stelt de eigen verantwoordelijkheid van de werkzoekende centraal en biedt de mogelijkheid de uitvoering volledig in eigen handen te nemen.	testen of PRB in de setting/bij de doelgroep past
Zoetermeer	Niet geformuleerd	<ul style="list-style-type: none"> <li>inzicht in de effectiviteit van PRB voor moeilijk bemiddelbare groepen</li> </ul>

Tabel 3.2 laat zien dat bij gemeentelijke PRB-initiatieven nadrukkelijk het bieden van optimale vrijheid en verantwoordelijkheid aan de klant voorop staat. Tijdens experimenten willen gemeenten daar ervaring mee opdoen, hetgeen kan leiden, zo weten wij nu, tot de structurele invoering van PRB. Het herwinnen van de gemeentelijke regie ten opzichte van de markt van dienstverleners staat bij PRB nauwelijks op de agenda. Dat is anders dan bij PGB BW in de Wsw. Tabel 3.3 is afkomstig uit de tussenrapportage over PGB BW, die begin 2009 zal verschijnen.

Tabel 3.3 Visie en doelstellingen van gemeentelijke PGB BW-initiatieven

Gemeente	Visie klantregie geformuleerd	Doel geformuleerd
Apeldoorn	ja	Meer uitstroom uit sw-bedrijven Bevorderen participatie op reguliere arbeidsmarkt
Wageningen	nee	Nee
Helmond	nee	Meer uitstroom uit sw-bedrijven Meer klanttevredenheid
Zoetermeer	nee	Betere doorstroming van wachtlijst Meer uitstroom uit sw-bedrijven
Eindhoven	ja	Bevorderen participatie op reguliere arbeidsmarkt Methodiekontwikkeling
Groningen	nee	Nee
Leiden	ja	Bevorderen participatie op reguliere arbeidsmarkt. Meer klanttevredenheid
Gouda	nee	Bevorderen participatie op reguliere arbeidsmarkt Betere doorstroming van wachtlijst

Tabel 3.3 toont dat rond PGB BW in de meeste gemeenten weinig aandacht is voor het formuleren van een visie op klantregie. Daarnaast zijn de doelstellingen van hun PGB-initiatieven niet zozeer gericht op het inzicht verkrijgen in en het vergroten van de regie van de klant, maar vooral op het realiseren van uitstroomresultaten. Met andere woorden: de invoering van PGB BW moet vooral de gegroeide praktijk van de beperkte uitstroom doorbreken en verbeteren. Deze invalshoek is verklaarbaar: in de Wsw is, op het eerste gezicht, geen ruimte voor experimenten. Men is immers, onder voorwaarden, gehouden om PGB BW toe te kennen. Deze verplichting sluit experimenten met de invulling van de uitvoering niet uit, maar de praktijk laat zien dat gemeenten weinig belangstelling hebben voor een proef. Alleen de gemeente Eindhoven benut de eerste periode van het PGB BW expliciet om ervaring op te doen met het bieden en bevorderen van de regierol aan de klant.

#### *Verschil PGB BW en PRB WWB*

Er is een onderscheid waarneembaar tussen de gemeenten wat betreft de inrichting van de gemeentelijke initiatieven rond PRB en die rond PGB BW. Bij PRB is de inrichting en uitvoering niet alleen gericht op het verschuiven van bevoegdheden en verantwoordelijkheden naar de klant, maar is ook de nodige aandacht voor de ondersteuning van de klant bij zijn nieuwe rol. Bij PGB BW is de ondersteuning van de klant alleen uitgewerkt in de gemeente Eindhoven. In de rest van de deelnemende gemeenten is de aandacht vooral gevestigd op de beleidsdoelstelling om, al dan niet met PGB BW, de uitstroom uit de sw-bedrijven richting de reguliere arbeidsmarkt te realiseren.

Op dit moment ontbreken nog de gegevens over de visie en de doelstellingen van de gemeenten uit het PIB-deel van het project. De meeste gemeenten zijn nog niet zo ver dat zij hun initiatieven volledig hebben ingericht. In het Deltaplan inburgering blijkt het PIB voornamelijk gericht te zijn op het versterken van de positie van de klant in zijn inburgeringstraject. In het Deltaplan wordt de verwachting uitgesproken dat het bieden van meer verantwoordelijkheid moet leiden tot meer maatwerk. Of gemeenten deze doelstelling vooral zullen beschouwen als signaal om de klant niet alleen de verantwoordelijkheid te geven (de 'Wsw-aanpak'), maar ook steun (de 'PRB-aanpak') valt in de loop van het project te bezien. Dit zal in de rapportage van 2009 nader aan de orde komen.

### *Nieuwe gemeenten versneld aan de slag*

Ten aanzien van de visie op klantregie en op de gemeentelijke doelstellingen van PRB is ook een opvallend verschil waarneembaar tussen de 'oude' en de 'nieuwe' gemeenten. Tijdens het project in 2006 is met de gemeenten meermalen uitgebreid stilgestaan bij de visie op de regierol van de klant, de consequenties ervan op de uiteindelijke inrichting en op andere aanverwante min of meer principiële onderwerpen. In de workshops met de 'nieuwe' gemeenten is hier veel minder belangstelling voor. Het lijkt erop dat de 'nieuwe' gemeenten vooral aan de slag willen met de uitvoering van PRB. Dat neemt niet weg dat ze ook een visie op de regierol van de klant hebben geformuleerd, maar dat de gedachtevorming daarover grotendeels al was afgerond, voordat men naar de workshops kwam. Dit lijkt vooral te maken te hebben met de voortschrijding van de tijd. De nieuwe gemeenten hebben tot 2008 moeten wachten om deel te kunnen nemen aan de workshops en zijn al eerder met de voorbereidingen, waaronder de visie-ontwikkeling, begonnen. De 'nieuwe' gemeenten wijzen erop dat het verslag van het eerste Divosa-project, *Aan het werk met PRB*, zeer behulpzaam is geweest om de eerste stappen van de inrichting van PRB te kunnen zetten. In de workshops voor 'nieuwe' gemeenten is vooral aandacht voor veel praktische zaken, zoals de rol van de casemanagers bij de uitvoering van PRB. Het is opvallend dat de 'nieuwe' gemeenten, bij de uitvoering van PRB, de oude gemeenten lijken in te halen. Zij profiteren van de kennis en ervaring die door de gemeenten van het eerste uur zijn opgedaan. Ook veel 'oude' gemeenten zijn, al dan niet na een doorstart, thans bezig om de praktische uitvoering (verder) te ontwikkelen. Het is dan ook niet verbazend dat diverse 'oude' gemeenten op de uitnodiging zijn ingegaan om de laatste workshops van de 'nieuwe' gemeenten bij te wonen. Het heeft er alle schijn van dat diverse 'oude' gemeenten te maken hebben met de *wet van de remmende voorsprong*.

### *Bredere doelgroep*

Ten slotte is het ten aanzien van PRB interessant om te merken dat een nieuw type gemeenten met de ontwikkeling van PRB bezig is. Aanvankelijk waren het opvallend genoeg vooral universiteitssteden die met PRB in de slag waren (Utrecht, Rotterdam, Delft, Leiden, Wageningen, Groningen en Eindhoven). Dit heeft waarschijnlijk te maken met de verwachtingen die gemeenten ten aanzien van hun klanten hebben: relatief hoog opgeleid, zelfredzaam en dergelijke. Dat thans gemeenten als Almere, Zoetermeer en Vlaardingen PRB gaan invoeren, maar natuurlijk ook de invoering van PGB BW in de Wsw, zijn signalen dat het voeren van eigen regie en keuzevrijheid voor een brede groep klanten in de sociale zekerheid als mogelijkheid wordt gezien. De potentie van pgb voor een brede groep gebruikers wordt eveneens bevestigd door de keuze van onder meer de gemeenten Breda, Delft, Groningen en Wageningen (per 2009) om de regeling ook voor niet-uitkeringsgerechtigden open te stellen.

### *Samenhang tussen pgb-regelingen in gemeenten*

Tabel 3.1 aan het begin van het hoofdstuk laat zien dat er diverse gemeenten zijn die met verschillende pgb's werken. De indruk bestaat dat die bij de ene gemeenten vanuit een centrale visie gebeurt, waardoor het logisch is dat in de verschillende regelingen met pgb's wordt gewerkt. Bij andere gemeenten lijken afdelingen of diensten 'hun' pgb op eigen initiatief en vanuit hun eigen visie te ontwikkelen. De volgende rapportage gaat met behulp van onderzoek nader op deze inschatting in.

### **3.3 Wie doet wat: gemeente of externe instanties**

Gemeenten verschillen onderling bij de inrichting van de uitvoering. De uitvoering van pgb's kan binnen de reguliere uitvoering plaatsvinden. Met name bij de uitvoering van PGB BW gebeurt dit, waarbij een deel van de gemeenten de uitvoering aan de (eigen of gemeenschappelijke) sw-organisatie overlaat. Andere gemeenten trekken de uitvoering van PGB BW bewust naar zich toe, omdat men, in het verlengde van de wet, de regie van de gemeente ten opzichte van de sw-organisatie wil vergroten.

Bij PRB zien we dat gemeenten in de meeste gevallen voor de uitvoering een aparte organisatie in het leven roepen. Onder de uitvoering wordt daarbij niet alleen het aanbieden en al dan niet toekennen van PRB verstaan, maar in veel gevallen ook het begeleiden van klanten bij het voorbereiden, formuleren en uitvoeren van hun PRB-trajectplan (zie hoofdstuk 4). Aanvankelijk kozen de meeste gemeenten voor het uitbesteden van een (groot deel) van de uitvoering, om zo de onafhankelijkheid ten opzichte van de klant te waarborgen. Verder zou uitbesteding ook moeten bijdragen aan een voorspoedige invoering van de regeling, omdat hiervoor gespecialiseerde organisaties zouden kunnen worden gecontracteerd, die vervolgens zich verder op (een deel van) de uitvoering zouden specialiseren.

Anno 2008 blijken diverse 'oude' gemeenten van de aanpak terug te zijn gekomen (zoals Utrecht, Rotterdam, Groningen). Het zijn met name knelpunten in de communicatie en de samenwerking met de externe organisaties die ertoe hebben geleid dat gemeenten de uitvoering meer naar zich toe hebben getrokken. Dat hiermee ook een kostenvoordeel kon worden behaald, heeft verder aan deze ontwikkeling bijgedragen.

Voor klanten in de 'oude' PRB-gemeenten is, ondanks het wegvallen van de externe organisaties, nog wel aandacht voor de begeleiding van de klant door een onafhankelijke begeleider, maar deze wordt niet (meer) standaard door de gemeente aangeboden. Klanten kunnen de begeleider inhuren met een deel van hun budget (oriëntatie) of kunnen een beroep doen op de in veel plaatsen aanwezige onafhankelijke arbeidsadviseur. In Breda is hiertoe een aparte samenwerkingsovereenkomst tussen de gemeente en de organisatie van onafhankelijke arbeidsadviseurs gesloten. Maar ook andere gemeenten verwijzen actief door naar de arbeidsadviseur, zoals in Delft en Wageningen.

Tegenover de aanpak van een aantal oude gemeenten om de uitvoering meer naar zich toe te halen staat de keuze van de ('nieuwe') gemeente Almere om een externe organisatie voor een groot deel van de uitvoering in te huren. In de loop van het project zullen we zien of het deze gemeente wel lukt om een vruchtbare samenwerking met deze externe organisatie tot stand te brengen. Nieuwe gemeenten zoals Zoetermeer en Vlaardingen verzorgen de hele uitvoering in eigen beheer, hoewel ook hier de klant een beroep kan doen op de onafhankelijk arbeidsadviseur.

De aanpak van Almere is vergelijkbaar met die van de gemeente Eindhoven bij de uitvoering van PGB BW. In deze gemeente is, in navolging van haar eerdere experiment met PRB, een apart uitvoeringsbureau, het PGB-bureau ingericht. Het PGB-bureau dient net als het PRB-bureau in eerste instantie om de methodiek voor de uitvoering en de begeleiding te ontwikkelen en vervolgens om een extra impuls te geven aan de opstartsituatie, zodat er voldoende klanten aan het deze fase meedoen om de opstartfase te evalueren.

De overgang naar de structurele fase lijkt qua gebruikmaking van PRB in Eindhoven niet erg succesvol te verlopen. Na een aanzienlijk aantal deelnemers en een positieve eindevaluatie wordt thans nog nauwelijks van PRB gebruikgemaakt in de gemeente.

### 3.4 Conclusies

De vergelijking tussen PGB en PRB laat zien dat met de invoering van een pgb meerdere doelen kunnen worden gediend. Bij de invoering van PGB BW ligt het accent van gemeenten vooral op het inzetten van alternatieven om de toestroom van de doelgroep naar de reguliere arbeidsmarkt te stimuleren. Het inzetten van het alternatief heeft derhalve meer aandacht dan het ontwikkelen ervan. Bij PRB is dit juist andersom. Er is relatief veel aandacht voor de inhoudelijke ontwikkeling van het instrument, de benodigde infrastructuur en de methodiek voor de werving en begeleiding van klanten. Uiteindelijk is de vraag of de meer inhoudelijke aanpak bij PRB en van het PGB BW in Eindhoven meer effect sorteert in termen van uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt, dan de meer instrumentele aanpak rond PGB BW. Het vervolg van het project zal dan ook stilstaan bij de verschillen in resultaten (instroom in de regelingen en uitstroom richting de arbeidsmarkt) tussen PRB en PGB BW. Mogelijk kunnen daar ook de resultaten van de PIB-projecten bij betrokken worden, waarvan de inrichting bij gemeenten thans nog van de grond moet komen.

De inhoudelijke methodische aanpak van PRB is meestal gekoppeld aan een evaluatie waarna gemeenten er niet voor schromen de inrichting van het initiatief om te gooien. Deze gang van zaken is bijvoorbeeld terug te zien bij de keuze voor het al dan niet uitbesteden van belangrijke delen van de uitvoering (werving, voorlichting, begeleiding, beoordeling e.d.). Aanvankelijk kozen veel gemeenten voor uitbesteding, maar komen er nu op terug vanwege sturingsproblemen richting de externe organisaties en de extra kosten. Veel gemeenten geven nu de eigen consultants een grotere taak bij de uitvoering van PRB. Wel kiezen ze er dan voor om klanten voor begeleiding of feedback door te verwijzen naar de onafhankelijke arbeidsadviseur.

Mogelijk is de uitbesteding van de uitvoering een logische tussenfase om bij de invoering van een pgb de eigen uitvoeringsorganisatie niet te zwaar te belasten en deskundigen in te schakelen voor de ontwikkeling van een nieuwe organisatorische en/of methodische aanpak. Eindhoven heeft met dit doel zowel rond PRB als rond PGB BW een organisatie ingehuurd.

Ten slotte is ten aanzien van de algehele ontwikkeling van PRB, PGB BW en PIB de conclusie gerechtvaardigd dat er een verbreding van de doelgroep mogelijk is voor pgb. Werd aanvankelijk ingezet op de hoger opgeleiden, tegenwoordig zijn pgb's voor vele andere groepen op de arbeidsmarkt beschikbaar. De volgende rapportage gaat in op de vraag of en onder welke voorwaarden pgb's voor welke groepen klanten effectief kunnen zijn.

## 4 De inrichting en uitvoering van de regelingen

### 4.1 Inleiding

Voor de uitvoering van pgb's worden in gemeenten richtlijnen, werkwijzen en procedures ontwikkeld. In het werkproces zijn zes (eventueel zeven) fasen te onderscheiden, die kunnen worden gevat in de term 'het pgb-traject'. Deze paragraaf gaat op de inrichting van de uitvoering van PRB in aan de hand van deze zes fasen. Tabel 4.1 geeft de fasen in het pgb-traject weer.

*Tabel 4.1 Fasen in de uitvoering van een pgb-traject*

Fase	Inhoud	Begeleiding
1. Algemene voorlichting en evt. werving	Verspreiden van algemene informatie over de regeling t.b.v. potentiële gebruikers en verwijzers; concrete werving van geïnteresseerden.	
2. Individuele voorlichting, oriëntatie en selectie	Voorlichten van personen met concrete belangstelling, eventueel eerste formele toetsing van geschiktheid van klant voor pgb.	
3. Aanvraag	Opstellen en indienen van de pgb-aanvraag en –plan.	
4. Beslissing	Toetsen van geschiktheid van klant voor pgb c.q. beoordelen van en beslissen over de pgb-aanvraag.	
5. (Monitoring van de) Uitvoering van het plan	Besteding van budget, uitvoering pgb/plan en betaling van pgb-besteding(en) van klant.	
6. Verantwoording en betaling	Toetsen van de uitgaven van klant, evt. voeren van eindgesprek.	
7. Evt. nazorg	Na plaatsing van de klant in betaalde arbeid kan nog enige begeleiding worden aangeboden.	

De tabel is een schematische weergave, in de praktijk doen zich afwijkingen voor. Zo vallen in sommige gemeenten fasen samen of ze worden niet of nauwelijks ingevuld. In de diverse fasen kunnen gemeenten klanten begeleiding, al dan niet facultatief, aanbieden. Dit is verbeeld in de laatste kolom van de tabel. Voordat dit hoofdstuk ingaat op de inrichting van de uitvoering van pgb's, staat het eerst stil bij de samenstelling van de verschillende budgetten.

### 4.2 De samenstelling van het budget

In de WWB hebben gemeenten de eigen verantwoordelijkheid om de budgetten voor individuele re-integratietrajecten vast te stellen. Ook voor PRB hebben gemeenten derhalve die ruimte. Bij de oude gemeenten sloten gemeenten voor het vaststellen van een maximumbedrag voor PRB aan bij de gemiddelde bedragen voor reguliere re-integratie. Over het algemeen komt men uit op een bedrag van rond de € 5.000. Een enkele gemeente komt hoger uit of heeft, voornamelijk, geen maximumbedrag vastgesteld. Het bedrag dient over het algemeen besteed te worden aan oriëntatie, begeleiding, scholing en dergelijke. Groningen overweegt om het ook mogelijk te maken dat met PRB bepaalde zorgdiensten worden ingekocht. Het bekostigen van investeringen in een eigen, te starten, onderneming is bij alle gemeenten uitgesloten vanwege de strijdigheid met het Besluit Bijstandsverlening zelfstandigen.



Bij de bepaling van de bedragen voor PGB BW hebben gemeenten minder ruimte. Zij hebben per Wsw-klant recht op een vastgelegd maximumbedrag. Van dat bedrag moeten de kosten voor begeleiding, voor de tegemoetkoming in de loonkosten van de werkgever en voor de eenmalige aanpassing van de werkplek betaald worden. Uit het budget worden derhalve grotendeels andere kosten betaald dan uit het PRB-budget.

Opvallend verschil tussen PGB BW en PRB is dat bij de berekening van het budget bij PGB BW ook de uitvoeringskosten worden berekend. Dat heeft te maken met de financieringsmethode vanuit de Rijksoverheid. Maar het is een interessant gegeven, omdat bij de eerste benchmark van PRB in 2006, gemeenten op geen enkele wijze inzage konden geven in de aan PRB gerelateerde uitvoeringskosten.

Bij de eerste inschatting van de gemeenten van de uitvoeringskosten blijkt overigens dat ook in PGB BW verband hier nog weinig duidelijkheid over bestaat. De bedragen waar men in 2008 vanuitgaat variëren van bedragen rond de € 500 tot bedragen meer dan € 5.000. In het laatste geval betreft het de gemeente Eindhoven, die zoals gezegd voor de uitvoering van PGB BW een apart PGB bureau heeft ingericht. Het is in de toekomst natuurlijk de vraag of de hap uit het beschikbare budget voor uitvoeringskosten opweegt tegen de activiteiten die het PGB-bureau in Eindhoven onderneemt om PGB BW succesvol te laten verlopen. De omgekeerde vraag is natuurlijk ook van belang: zijn gemeenten die weinig kosten maken voor de uitvoering van PGB BW minder succesvol of is dit (toch) niet het geval? Hier hoopt de rapportage van 2009 meer inzicht in te kunnen geven.

### **4.3 Fasen 1, 2 en 3: voorlichting, oriëntatie, selectie en beoordeling**

#### Voorlichting

Zowel rond PGB BW als PRB laten veel gemeenten de introductie gepaard gaan met voorlichtingsactiviteiten. Daarbij gaat het om voorlichtingsbijeenkomsten en algemene voorlichting via bijvoorbeeld een klantenblad en artikelen in de plaatselijke pers. Diverse gemeenten maken gebruik van een folder over het pgb. Uit de benchmark van PRB in 2006 kwam naar voren dat algemene voorlichting veelal onvoldoende is om potentiële gebruikers van PRB te verleiden tot nadere stappen. Persoonlijke voorlichting is hiervoor noodzakelijk. De belangrijkste mogelijkheid tot persoonlijke voorlichting is die van de kant van de klantmanager of de consulent richting de klant. Uit de benchmark 2008 blijkt dat gemeenten hier de meeste resultaten van verwachten. Dat betekent overigens niet dat alle gemeenten zwaar inzetten op een voorlichting over PRB/PGB BW aan de eigen medewerkers.

Bij de gemeente Vlaardingen is expliciet aan de consulenten/klantmanagers de dienst SZW is gevraagd om, aan de hand van vastgelegde instroomcriteria, in hun caseload te kijken naar geschikte kandidaten voor PRB. Dit leidde tot de aanmelding van ongeveer twintig klanten. Voor hen organiseerde de dienst een informatiebijeenkomst. Na afloop van de informatiebijeenkomst konden klanten zich voor PRB aanmelden, wat tot circa tien aanmeldingen heeft geleid.

Naast de voorlichting via de klantmanagers en consulenten heeft de gemeente Eindhoven in het kader van haar PGB BW-project alle potentiële PGB BW-(wachtl)ijst) klanten persoonlijk aangeschreven met een brief waarin hen op PGB BW werd gewezen. De ontvangers konden via een strookje onderaan de brief zich melden voor een oriënterend gesprek. Dit bleek een goede manier zijn om potentiële gebruikers persoonlijk te bereiken. De gemeente ontving tachtig reacties op de in totaal driehonderd verzonden brieven.

## Oriëntatie en selectie

Nadat klanten zijn bereikt en een deel belangstelling heeft getoond, is de vraag of zij ook geschikt zijn voor een pgb. Op grond van de PGB BW-regeling is het in principe niet mogelijk om klanten voor PGB BW te selecteren.

Het recht op PGB BW is, onder voorwaarden, in de Wsw vastgelegd. Bij PRB is het uiteindelijk de klantmanager die bij gemeenten de beslissing neemt over de toekenning van PRB. Daarbij vindt selectie plaats op drie gronden:

- a) afbakening van de formele personenkring,
- b) de competenties van de klant,
- c) de inhoud van het re-integratieplan.

### *Ad a) Selectie vanwege de afbakening van de personenkring*

Het is op grond van de Wsw niet mogelijk bepaalde klanten (nader) uit te sluiten van het recht op PGB BW. Alleen klanten die al begeleid werken kunnen niet alsnog van het PGB gebruik maken. Verder geldt de afbakening dat klanten op de wachtlijst wel volgens de (gemeentelijke) regels 'aan de beurt' moeten zijn. Voor PRB kunnen gemeenten wel eigen regels maken om klanten toe te laten. Belangrijkste criterium is in alle gemeenten dat de klant niet al in een andere toeleidingstraject mag zitten. Tevens zijn er enkele voor de hand liggende criteria, zoals wonen in de betreffende plaats. Verder stellen veel gemeenten nog nadere criteria, zoals uit Tabel 4.2 valt af te lezen.

*Tabel 4.2 Formele bijzondere selectiecriteria voor toelating tot PRB per gemeente*

<b>Gemeente</b>	<b>Bijzondere formele criteria</b>
<i>Oude gemeenten (criteria 2006)</i>	
Breda	Geen
Delft	maximaal 1 jaar afstand tot de arbeidsmarkt
Eindhoven	Geen
Groningen	minimaal 6 maanden werkloos
Rotterdam	minimaal 6 maanden werkloos geen passend regulier aanbod beschikbaar
Utrecht	geen passend regulier aanbod beschikbaar; gerede kans op uitstroom
Wageningen (2007)	geen
Noordoostpolder (2009)	Geen
<i>Nieuwe gemeenten (2008/2009)</i>	
Almere	Geen
Vlaardingen	geen, behalve dat klant interesse toont in PRB als toeleidingsmogelijkheid
Zoetermeer	minimaal 1 jaar WWB-uitkering en deeluitmakend van de volgende specifieke doelgroepen: <ul style="list-style-type: none"><li>• 45+</li><li>• alleenstaande ouder met kinderen onder 12 jaar</li><li>• langdurig gedeeltelijk arbeidsongeschikt</li></ul>

Uit tabel 4.2 blijkt dat een deel van de gemeenten PRB ziet als sluitstuk op het reguliere re-integratiebeleid. Als er via het reguliere re-integratieaanbod geen mogelijkheden (meer) zijn dan bieden Rotterdam en Utrecht de mogelijkheid tot een PRB. Zoetermeer behoudt de regeling voor aan

de groepen die minder flexibel inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt en mogelijk met PRB hun complexe(re) situatie kunnen oplossen. Bij de gemeente Utrecht is dit een formeel uitgangspunt, maar uit de stukken blijkt niet dat dit als zodanig ook gehanteerd wordt. Voor Rotterdam is dit wel het geval, hetgeen mede, zo blijkt uit de evaluatie, tot de beperkte instroom in de experimentele regeling heeft geleid. Het lijkt er derhalve op dat dit criterium in theorie en praktijk niet altijd even zwaar wordt gewogen. Het is ook niet altijd goed vast te stellen of alle reguliere wegen bewandeld zijn en als dan een klant met een goede PRB-aanvraag komt...

Ten aanzien van de duur van de werkloosheid voorafgaand aan PRB lopen de opvattingen zeer uiteen en zijn ze soms zelf tegenstrijdig. Zo gaat Delft uit van een maximale werkloosheid van één jaar, terwijl Zoetermeer PRB alleen wil toekennen aan klanten die minimaal een jaar werkloos zijn. De benchmark in 2009 zal nader ingaan op dit toelatingscriterium onder meer aan de hand van de lopende klantregistratie.

#### *Ad b) Selectie op basis van de competenties van de klant*

In de workshops wordt regelmatig stil gestaan bij het selectieproces; ook bij het informele selectieproces voor PGB BW. De vraag is of klanten op basis van bepaalde persoonlijke kenmerken voor PRB geselecteerd kunnen worden. Diverse onderzoeken tonen aan dat harde kenmerken, zoals het opleidingsniveau van een klant, onvoldoende waarborg bieden voor een adequate selectie. Het gaat meer om 'zachte' kenmerken van de klant als de zelfredzaamheid, het doorzettingsvermogen, een realistisch zelfbeeld en de motivatie. Daarom hanteren gemeenten verschillende strategieën om hier achter te komen:

- De belangrijkste strategie is om de uiteindelijke keuze voor het aanbieden of toekennen van een PRB af te gaan op het *oordeel van de klantmanagers*. Van hen wordt verwacht hierover het best een oordeel te kunnen vellen.
- De discussie in de workshops betreft vaak de vraag of klantmanagers en consultants daadwerkelijk de 'zachte' competenties van de klant goed in kunnen schatten. Daarom vullen diverse PRB-gemeenten hun strategie voor de selectie via de klantmanager aan met de zogenoemde *oriëntatiefase*, waarin een deel van het budget beschikbaar kan zijn om in deze fase een eigen trajectplan op te stellen. Het opstellen van een trajectplan is zowel voor de klant als voor de klantmanager/consulent een goede gelegenheid om een inschatting te maken of het PRB-traject succesvol zal verlopen. De gemeente Delft heeft na haar evaluatie de oriëntatiefase aan het uitvoeringstraject toegevoegd. In deze fase heeft de klant drie maanden de tijd om met steun van een externe organisatie een trajectplan op te stellen. De externe organisatie brengt na de oriëntatiefase onafhankelijk advies uit aan de gemeente over de geschiktheid van de klant voor PRB.
- Utrecht kent geen vastgestelde oriëntatiefase, maar biedt de klant de gelegenheid om door middel van *gesprekken met de (gemeentelijke) PRB-coach* een plan op te stellen. Na het opstellen van het plan beoordeelt een onafhankelijk RIB de vraag of de klant geschikt is voor het uit te oefenen beroep en de arbeidsmarktrelevantie ervan.
- Vlaardingen combineert de oriëntatiefase met de (externe) PRB coach om zo de klant zoveel mogelijk ruimte en steun te bieden bij het invullen en uitvoeren van het PRB-plan.
- Ten slotte gaat de gemeente Groningen uit van de *ja-tenzij-redenering* voor de selectie van klanten. Dat wil zeggen dat vooraf niet zozeer wordt gekeken naar de vraag of de klant over bepaalde competenties beschikt, maar naar de vraag of er ernstige contra-indicaties zijn voor het verstrekken van een PRB. Is dat niet het geval dan krijgt de klant het budget, waarvoor vervolgens

wel een adequaat plan moet worden ingediend. De gemeente Groningen hanteert de ja-tenzij-regel nadrukkelijk in combinatie met een uitgebreid ondersteuningsaanbod.

#### *Ad c) Selectie op basis van het PGB BW-/PRB-plan*

Eigenlijk is er bij het afwijzen van een aanvraag op basis van een als onvoldoende beoordeeld (traject)plan geen sprake van selectie. Vanwege het feit dat de planbeoordeling zeker kan samenvallen met de klantbeoordeling bespreken we dit onderwerp ook in deze sectie.

In veel gemeenten worden naast harde beoordelingscriteria, zoals het inhuren van een door de gemeente geaccepteerde aanbieder, ook zachtere criteria gehanteerd, zoals de concreetheid, de doelmatigheid of het realiteitsgehalte van het plan. Deze criteria kunnen (niet altijd) los gezien worden van de persoon van de klant die het plan indient.

Ten aanzien van deze criteria stelt de gemeente Wageningen dat zij hierbij wil uitgaan van het principe *ja-tenzij*, dat wil zeggen dat een trajectplan in principe wordt toegekend tenzij en onoverkomelijke contra-indicaties voor de uitvoering of het beoogde resultaat zijn.

In het PGB BW is de beoordeling van de haalbaarheid van een plan veelal direct gekoppeld aan de arbeidsplaats die de klant heeft verworven, waarbij de beoordeling ook zeker niet los gezien kan worden van de persoon van de aanvrager. Om van te voren de haalbaarheid van een duurzame plaatsing in te kunnen schatten gebruiken diverse gemeenten de mogelijkheid of de verplichting om een aanvraag vergezeld te laten gaan van een assessment.

Gemeenten hanteren de assessment over het algemeen niet om de haalbaarheid van een PRB-plan te kunnen beoordelen. De oriëntatiefase bij PRB (zie hiervoor) die diverse gemeenten kennen, kan min of meer als een assessment worden beschouwd voor het al dan niet zelf de regie kunnen voeren over de eigen re-integratie.

Ten aanzien van de beoordeling van het trajectplan bij PRB vraagt één onderwerp nog bijzondere aandacht. Het is het criterium dat het plan *de kortste weg naar werk* zou moeten impliceren. Ook dit criterium levert in de workshops regelmatig discussie op. De vraag is namelijk of het principe niet te veel gewicht krijgt en daarmee het principe van diverse gemeenten van optimale vrijheid en het doel van duurzame re-integraties frustreert. In de workshops neigen gemeente ernaar dit criterium minder zwaar te laten wegen dan het criterium dat het trajectplan moet leiden tot duurzame re-integratie. Op het hanteren van het criterium *kortste weg naar werk* komen we in de rapportage 2009 nader terug.

#### **4.4 Fase 4 t/m 6: uitvoeren, monitoren en verantwoorden**

De fase van uitvoeren van pgb's betreft in PGB BW verband het werken in de begeleid werkenfunctie, waarbij de werkgever de overeengekomen loonkostensubsidie ontvangt en de begeleidingsorganisatie de begeleiding tegen de afgesproken prijs uitvoert. Het is een langdurige relatie tussen de verschillende partijen, die qua monitoring en financiële afhandeling in de loop der tijd weinig aan verandering onderhevig is. Bij PRB betreft het uitvoeren van het plan juist de fase vóór indiensttreding bij een werkgever, dat wil zeggen het daadwerkelijk inkopen van de vastgelegde diensten, het benutten ervan en de betaling. Bij de uitvoering van het plan zullen steeds weer nieuwe stappen worden gezet. Hierdoor is de uitvoering, de monitoring en de betaling een relatief ingewikkelde aangelegenheid. Noch bij PGB BW noch bij PRB krijgen de klanten het budget overigens daadwerkelijk onder hun hoede.

In Tabel 4.3 is weergegeven hoe de monitoring en de financiële afhandeling van PRB bij gemeenten formeel is geregeld. De tabel is voor de 'oude' gemeenten gebaseerd op de informatie uit 2006 aangevuld met de informatie die de gemeenten anno 2008 zelf hebben toegezonden.

Tabel 4.3 Monitoring en budgetbeheer per PRB per gemeente

Gemeente	Monitoring en verantwoording	Beheer budget
<i>Oude gemeenten</i>		
Breda	klant houdt klantmanager op de hoogte tijdens vaste voortgangsgesprekken	financiële afdeling SZW
Delft	klant levert voortgangsrapportages (vast format), presentieformulieren	Gemeente
Eindhoven*	onbekend	Onbekend
Groningen	Klant houdt zijn consultant op de hoogte en is verantwoordelijk voor alle benodigde informatie hiervoor. Consultant ruimt barrières op	Klant is verantwoordelijk, gemeente betaalt aan de aanbieder
Rotterdam	onbekend	gemeente betaalt rechtstreeks aan RIB
Utrecht	voortgangsbewaking door PRB-coaches	via twee vaste RIB's
Wageningen (2007)	klant houdt klantmanager op de hoogte tijdens voortgangsgesprekken op initiatief van klantmanager Klantmanager gaat per gesprek na wat klant nog nodig heeft	Klant dient facturen in, gemeente betaalt rechtstreeks aan de dienstverlenende instantie
Noordoostpolder (2009)	Nog niet geregeld	Nog niet geregeld
<i>Nieuwe gemeenten</i>		
Almere	Extern coachingsbureau monitort de voortgang, klantmanager volgt dit op afstand. Coachingsbureau rapporteert 3x in 15 maanden	Klant dient facturen in, gemeente betaalt rechtstreeks aan de dienstverlenende instantie
Vlaardingen	Coach houdt toezicht, telefonische verantwoording is mogelijk	Gemeentelijke dienst doet betalingen, klant houdt eigen budget in de gaten
Zoetermeer	Klantmanager en klant leggen afspraken over periodiek voortgangsoverleg vast in het plan.	Klantmanager beheert budget RIB stuurt facturen rechtstreeks naar de klantmanager

\*geen informatie van de gemeente ontvangen

## Inkoop

### *De verantwoordelijkheid van de klant*

Voor alle gemeenten is het bij PGB BW en PRB evident dat een pgb impliceert dat de klant verantwoordelijk is voor het leggen van contacten met de beoogde werkgever c.q. dienstverlener. In het geval van PGB BW beoordeelt de gemeente veelal de keuze van de klant (zie hiervoor) al tijdens de beoordeling van het PGB-plan, bij PRB ligt dit anders. Daar bepaalt de klant, op basis van verkregen offertes, veelal zelf de keuze voor de dienstverlener. Het aanvragen en beoordelen van de offertes is derhalve de verantwoordelijkheid van de klant. Bij de keuze van de te benaderen dienstverleners en de beoordeling van de uiteindelijke offertes kan de klant zich laten bijstaan door bijvoorbeeld de klantmanager, de onafhankelijke arbeidsadviseur of een door de klant in te huren coach.

### *Wie is opdrachtgever?*

Nadat de klant zijn keuze heeft gemaakt is het de vraag wie de daadwerkelijke opdrachtgever is aan de dienstverlener. Dit onderwerp is van belang vanwege de vraag of de geldende gemeentelijke en Europese aanbestedingsregels van toepassing zijn op individuele PRB's. De gemeenten Groningen en Rotterdam hebben hier in hun beleidsnotities over PRB nadrukkelijk bij stil gestaan. Rotterdam maakt niet langer gebruik van PRB, maar van individuele re-integratieovereenkomsten. Deze geven de klantmanager de mogelijkheid om samen met de klant een re-integratiebedrijf (RIB) te kiezen buiten de centraal aangewezen RIB's. Eén van de vragen waar de gemeente nog niet uit is, is de vraag of de gemeente het risico loopt dat de veelvuldige keuze voor één en hetzelfde RIB bij één en dezelfde klantmanager, ertoe leidt dat deze inkoop onder de Europese aanbestedingsregels valt en de IRO-dienstverlening in dat geval openbaar aanbesteed dient te worden.

Voor de gemeente Groningen is dit geen vraag, omdat zij nog steeds uitgaat van PRB en de individuele klant beschouwt als opdrachtgever bij de uitvoering van zijn PRB-plan. De klant vraagt de offertes aan, sluit het contract en ontvangt ook de factuur. Het feit dat deze uiteindelijk door de gemeente wordt betaald, heeft volgens Groningen geen invloed op het opdrachtgeverschap van de klant.

### De monitoring

Vanwege het meer complexe karakter van de uitvoering van PRB is ook daar de monitoring van de uitvoering van belang. Uit Tabel 4.3 blijkt dat hiervoor op hoofdlijnen twee modaliteiten bestaan. Het onderscheid tussen beide vloeit rechtstreeks voort uit de visie van de gemeenten op de regie van de klant. Gemeenten die *de regie van de klant voorop stellen* geven veelal ook aan dat de klant zelf een belangrijke verantwoordelijkheid heeft in het beoordelen van de voortgang van de uitvoering van het PRB-plan. Daarbij gaat het zowel om de inhoudelijke voortgang als de voortgang in de tijd. Op dit punt zijn de gemeenten Breda, Delft, Groningen het meest expliciet. Zij houden de klant primair verantwoordelijk voor het initiatief om aan de klantmanager te rapporteren over de voortgang. Daarbij is steeds minder geregeld op welke wijze de klant moet rapporteren; dat bepalen de klant en de klantmanager gezamenlijk.

Hiertegenover staan gemeenten zoals Almere en Zoetermeer, die aangeven dat de ingehuurd dienstverleners verantwoordelijk zijn voor het initiatief tot rapportage.

Op de continuïteit en de effectiviteit van de diverse manieren om de voortgang te monitoren komt de rapportage 2009 nader terug.

### De betaling

Over het algemeen geldt dat bij PGB BW en PRB BW alle overeengekomen diensten worden betaald. Vanwege de onbekende uitkomsten van PRB's hanteren veel gemeenten de regel van *'no cure less pay'*. Dit gebeurt ook bij PGB BW in Eindhoven voor gevallen waarbij de begeleidingsorganisatie ingezet wordt voor jobfinding. De gemeente gaat in dat geval uit van *no cure no pay*.

Om het principe van *no cure less pay* te kunnen effectueren stelt de gemeente Groningen dat de klant gehouden zijn traject bij één dienstverlener in te kopen. Deze laatste kan wel afzonderlijke diensten elders inkopen. Op deze manier kan de gemeente ten opzichte van de hoofdaannemer de resultaatsfinanciering waarmaken.

#### **4.5 Begeleiding bij de aanvraag en uitvoering van een pgb-plan**

Uit eerdere delen van de rapportage blijkt dat gemeenten weinig aandacht besteden aan de vraag hoe de begeleiding van de klant bij PGB BW eruit moet zien. Alleen in Eindhoven is hiervoor onder meer het PGB-bureau ingericht; medewerkers van de sw-organisatie verzorgen vanuit dit bureau de begeleiding van (potentiële) aanvragers. Om belangenverstremming te voorkomen is het niet mogelijk dat de sw-organisatie die begeleiding biedt ook, via het PGB BW door de klant kan worden ingehuurd voor de begeleiding tijdens de uitoefening van het PGB BW, zijnde de begeleiding op de werkplek. Andere gemeenten bieden deze begeleiding vooralsnog niet aan hun klanten. Zij richten hiervoor althans geen bijzondere mogelijkheid in.

De rapportage over het Divosa-project 2006 liet al zien dat gemeenten het bieden van ondersteuning aan (potentiële) PRB-klanten belangrijk vinden. Zowel de 'oude' als de 'nieuwe gemeenten' hechten ook anno 2008 aan de ondersteuning van de klant. Maar er is wel een duidelijke kentering zichtbaar in de organisatie van de ondersteuning. Er zijn geen 'oude gemeenten' meer die de begeleiding van de klant extern inhuren. De gemeente Groningen is tot de conclusie gekomen dat het inhuren van een extern bureau geen toegevoegde waarde heeft en vooral tot extra bureaucratische rompslomp leidt. Ook voor de gemeente Utrecht is dit de reden geweest om af te zien van de begeleiding door externen.

De gemeente Utrecht is echter afwijkend ten opzichte van de meeste gemeenten door de begeleiding van PRB-klanten zelf ter hand te nemen. Om te voorkomen dat de begeleiders in de spagaat van klantadviesing en rechtmatigheids- en doelmatigheidscontrole terechtkomen, is hiervoor een aparte functie ingericht: die van PRB-coach.

De meeste gemeenten gaan ook uit van het belang van coaching van de klant, maar verwijzen de klant hiervoor door naar de onafhankelijk arbeidsadviseur. De gemeente Breda heeft hiervoor nadrukkelijk afspraken gemaakt met de organisatie van onafhankelijk arbeidsadviseurs ter plaatse, om zo enigszins grip te hebben op de beschikbaarheid en de kwaliteit van deze functionarissen. Alleen de 'nieuwe' gemeente Almere gaat aan de slag met externe bureaus ter begeleiding van de klanten.

Al met al bestaat er een breed pallet aan ondersteuningsactiviteiten die het mogelijk maken om hiervan in de volgende rapportage een (voornamelijk kwalitatieve) vergelijking te maken. Ook kan ingegaan worden op de in Utrecht benoemde spagaat van klantmanagers die al dan niet de taak hebben om de klant te coachen én de voortgang op rechtmatigheid en doelmatigheid te controleren.

#### **4.6 Conclusies**

Dit hoofdstuk geeft de tussenstand weer waar het de inrichting van de uitvoering van pgb's betreft. Het is een tussenstand ook voor gemeenten die al langere tijd met pgb's, i.c. PRB, werken, omdat voortschrijdend inzicht bij hen heeft geleid tot aanpassingen van de uitvoering.

Een van de meest in het oog lopende conclusies is dat de deelnemende gemeenten, meer dan voorheen, *de uitvoering van PRB naar zich toe trekken en de rol van externe partijen hebben beperkt*. Dit geldt zowel ten aanzien van een aantal administratieve zaken als ten aanzien van de begeleiding van klanten. Het zijn met name organisatorische en financiële overwegingen om de uitvoering meer naar zich toe te trekken. Voor diverse gemeenten heeft dit wel betekend dat men een deel van de eerder uitbestede taken opnieuw heeft belegd. Daarbij speelt overigens de onafhankelijk arbeidsadviseur een rol. Deze wordt niet zozeer ingehuurd door de gemeenten, maar biedt voor hen



wel de gewenste mogelijkheid dat klanten zich door een onafhankelijke derde kunnen laten bijstaan in het gehele PRB-traject.

Een tweede conclusie betreft *de budgetten*. De vergelijking tussen PGB BW en PRB is op dit punt moeilijk, omdat de pgb's aan verschillende diensten worden uitgegeven en onder verschillende wetten vallen. De hoogte en de bestedingsmogelijkheden van PGB BW staat in belangrijke mate vast, terwijl gemeenten bij de invulling van PRB op dit terrein alle vrijheid hebben.

Op één onderdeel hebben gemeenten ook bij PGB BW enige vrijheid: het bepalen van de hoogte van de uitvoeringskosten. Dit is meteen een interessant fenomeen, omdat:

- de vastgestelde bedragen hiervoor bij de deelnemende gemeenten fors uiteenlopen en
- de vaststelling van de uitvoeringskosten rond PRB tot nu toe binnen gemeenten weinig aandacht heeft gehad.

Voor PRB is het interessant te zien of gemeenten er in slagen daadwerkelijk greep te krijgen op de uitvoeringskosten. Vervolgens is de vraag hoe deze in de begroting van de uitvoering van PRB mee te nemen. Door de uitvoeringskosten af te trekken van het beschikbare budget wordt de hoogte van het pgb afhankelijk van de doelmatigheid van de gemeente. Dat is een lastig punt. Als er echter een verband bestaat tussen eventuele hoge kosten en een succesvol pgb-traject (van klanttevredenheid tot realisatie van de arbeidsmarkt doelstelling) is dit minder bezwaarlijk. Het volgende rapport zal hier nader op terugkomen.

De derde conclusie uit dit hoofdstuk komt overeen met die van de rapportage uit 2006. Het is duidelijk dat *openbare werving van PRB-klanten over het algemeen geen groot resultaat oplevert*. Het aanbieden van PRB door klantmanagers die de (potentiële) klant rechtstreeks benaderen lijkt het meest effectief te zijn. De rapportage gaf toen ook aan dat klantmanagers dan ook specifiek voorgelicht moeten worden over het aanbieden van PRB; verder is draagvlak onder de klantmanagers voor PRB van wezenlijk belang om klanten daadwerkelijk de keuze tussen PRB of reguliere reïntegratie te bieden.

De praktijk laat zien dat het betrekken van de klantmanagers en de sw-consulenten nog weinig extra aandacht heeft gehad. In de gemeente Almere is hiervoor een oplossing door binnen elk team één klantmanager verantwoordelijk te stellen voor PRB. Zij zullen hun collega's actief bij het aanbieden van PRB aan klanten moeten betrekken.

Ook de persoonlijke benadering die in Eindhoven is toegepast bij de voorlichting over PGB BW aan de geïndiceerden op de wachtlijst heeft relatief veel effect gesorteerd wat betreft klanten die belangstelling toonden. Deze werkwijze doet enigszins denken aan het Amerikaanse Ticket to Work-programma, waarbij elke re-integratiegerechtigde een re-integratievoucher feitelijk thuis krijgt toegestuurd. Deze aanpak prikkelt niet alleen de klant, maar ook aanbieders die potentiële klanten gaan proberen te verleiden het Ticket bij hen te besteden.

Ten slotte moet vermeld worden dat het niet alleen met de werving en selectie te maken heeft dat de belangstelling voor of instroom in een pgb-regeling achterblijft bij de verwachtingen. Ook klanten zelf zien, om uiteenlopende redenen, af van een pgb.

Een vierde conclusie heeft te maken met de centrale plaats van de klantmanager bij de werving. Die brengt met zich mee dat de klantmanager ook een belangrijke rol speelt bij *de bewuste en onbewuste selectie van klanten voor pgb's*. Dit kan ook het geval zijn bij de beoordeling van een pgb-aanvraag, waarbij zowel de competenties van de klant als de kwaliteit van het pgb-plan beoordeeld worden. In geval gemeenten pgb breed moeten (PGB BW) of willen (PRB) verspreiden of toekennen, zal dus een strategie moeten bestaan om onbedoelde selectie te voorkomen. Dit doen gemeenten onder

meer door voor klanten een oriëntatiefase in te bouwen. Dit dient om zowel de klant als de klantmanager inzicht te laten verkrijgen in de competenties en vaardigheden. Verder kunnen klantmanagers losgekoppeld worden van een deel van het uitvoeringstraject door hiervoor derden in te schakelen, maar deze aanpak is niet populair. Het inzetten van een gemeentelijke of onafhankelijke functionarissen kan bijvoorbeeld op het terrein van werving, maar ook bij het ondersteunen van het ontwikkelen van een pgb-plan plaatsvinden.

Ook kan te strikte selectie worden voorkomen door in principe uit te gaan van de 'ja-tenzij houding'; dat wil zeggen een klant of pgb-plan in principe wordt geaccepteerd, tenzij hiertegen onoverkomelijke bezwaren bestaan.

In de rapportage 2009 zal op de feitelijke ervaringen met de verschillende strategieën om selectie al dan niet te voorkomen worden ingegaan.

Ten slotte werd nog *een (principeel) verschil* zichtbaar tussen gemeenten: zij die sterk het accent leggen op de eigen verantwoordelijkheid van de klant geven deze ook de verantwoordelijkheid zelf het initiatief te nemen om over de voortgang te rapporteren. Voor andere gemeenten ligt die eis minder zwaar en staat de feitelijke monitoring voorop. Dat wil zeggen dat bij de betrokken professionals (klantmanager en RIB's) de verantwoordelijk ligt voor tijdige en inhoudelijk rapportage.

Al met al geeft de vergelijking van de inrichting van gemeentelijke pgb's een dynamisch beeld, waarbij voortschrijdend inzicht nog regelmatig tot aanpassingen leidt. In de rapportage 2009 zal van de verdere ontwikkelingen verslag worden gedaan, waarbij ervan uitgegaan moet worden dat in die rapportage nog lang geen definitief beeld van de pgb-praktijk kan worden gegeven.

## 5 Conclusies en beschouwing

### 5.1 Tussentijdse conclusies

Op basis van het eerste jaar van het IPW-project rond gemeentelijke pgb's is een aantal conclusies te trekken.

#### Tijd, tijd, tijd

In de eerste plaats wordt duidelijk dat het veel (doorloop)tijd in beslag neemt om een pgb-initiatief van de grond te trekken. Gemeenten die enkele jaren geleden zijn begonnen hebben inmiddels hun aanpak gewijzigd en/of geïntensiveerd. Voor nieuwe gemeenten is er het voordeel dat ze van de kennis en ervaring van de andere gemeenten kunnen profiteren, hetgeen mogelijk tot een snellere implementatie van hun pgb's leidt. Deze gemeenten zijn ook pragmatischer in hun aanpak en ondernemen relatief snel acties op uitvoeringsniveau. Maar ook voor hen geldt: tijd en aanpassingsbereidheid blijven belangrijke voorwaarden.

#### Breed draagvlak is absolute voorwaarde

Voor de uiteindelijke bestending van een pgb-initiatief is een breed draagvlak nodig: in de politiek, bij het management en op de werkvloer. Zij moeten de noodzaak voelen om pgb tot een succes te maken. Over het algemeen hangt de belangstelling voor pgb's – behalve met de wettelijke verplichting – ook samen met de gevoelde noodzaak van een cultuurverandering. Enerzijds vindt men in veel gemeenten dat de klant meer verantwoordelijkheid moet nemen en anderzijds zal de professional niet langer als regisseur maar als coach moeten opereren. Als er breed draagvlak voor deze omslag is, kan pgb een belangrijke zelfs katalyserende rol spelen.

#### Praktische of principiële benadering

Bij de gemeentelijke invulling van pgb's zijn twee hoofdstromen te ontdekken:

- *gemeenten met een praktische benadering*, die pgb als aanvullend instrument beschouwen op de huidige uitvoeringspraktijk en
- *gemeenten met een meer principiële benadering*. Deze laatste zien pgb vooral als onderdeel van een gewenste cultuurverandering, waarbij de markt van aanbieders en dienstverleners niet langer dominant is, maar waarbij de daadwerkelijke behoefte van de klant voorop staat. Door de klant de middelen in handen te geven kan de behoefte beter worden gearticuleerd en neemt tegelijkertijd de regierol van de dienstverleners af.

Bij PRB zien we de meeste exponenten van de meer principiële benadering, bij PGB BW overheerst bij de deelnemende gemeenten de praktische benadering.

Het onderscheid tussen beide groepen gemeenten heeft zeker te maken met de ontstaansgeschiedenis van beide regelingen. Gemeenten zijn bij wet verplicht PGB BW aan klanten aan te bieden, bij PRB is dit de eigen keuze van de gemeente. Waar gemeenten gedwongen zijn komen de minimum noodzakelijke voorwaarden wel van de grond, maar dreigt de verdere invoering te verzanden.

### Bereiken van klanten is een knelpunt

Zeker voor gemeenten die pgb's voor grote groepen klanten toegankelijk willen maken is het bereiken van zoveel mogelijk klanten van groot belang. Vooralsnog zijn de resultaten van bijna alle gemeenten op dit punt zeer mager. De rol van klantmanagers en consultants is dan cruciaal. Vooralsnog wordt er weinig systematisch geïnvesteerd in het inhoudelijk en mentaal betrekken van klantmanagers bij het aanbieden van pgb's. Er zijn overigens wel methoden ontwikkeld, zoals het benoemen van interne PRB-coaches of PRB-klantmanagers die binnen de gemeente verantwoordelijk zijn voor de communicatie over pgb met de collega's. Het direct persoonlijk per post benaderen van potentiële pgb-gegadigden is eveneens een werkwijze die mogelijk perspectief biedt. Dat de instroom in pgb-regelingen achter blijft bij de verwachtingen, heeft overigens niet alleen met de werving en selectie te maken. Ook zelfselectie van de kant van de cliënt is hier mede de oorzaak van.

### Onbedoelde selectie

Wanneer klanten niet bereikt worden is de vraag of hiermee onbedoeld klanten voor pgb worden uitgesloten. Zeker wanneer pgb een recht van de klant is, zoals bijvoorbeeld bij PGB BW, zal de nodige inspanning moeten worden gepleegd om dit te voorkomen. Ook hier speelt weer het aspect van de cultuurverandering. Als de professional noodzaak voelt om zijn rol te veranderen (van regisseur naar coach) dan sluit pgb aan bij zijn professionele ontwikkeling. Wordt evenwel een grotere inbreng van de klant als bedreiging gezien dan zal dit zich weerspiegelen in de selectie van cliënten (zoals de eerste pilotprojecten met PRB voor WAO-ers ook lieten zien).

### De spagaat van de klantmanager

Combineren van de klantmanagers- en coach-rol is moeilijk, zowel voor de betreffende functionaris als in de ogen van de klant. Sommige gemeenten halen deze uit elkaar, door het aanstellen van een interne of externe coach die gevrijwaard is van klantmanagerstaken.

### Gemeenten nemen voorbeelden over

In het eerste project de ontdekking was een van de conclusies dat dat met een beleidsvisie en een papieren plan er nog geen klanten zijn en geen succesvolle PRB aanpak. Zo werd het belang van bijvoorbeeld de klantmanager bij de werving van potentiële PRB-gebruikers duidelijk. Bij de nieuwe gemeenten zien we dat de rol van de klantmanager voor de werving direct aandacht krijgt; gemeenten leren van eerdere ervaringen en bouwen daarop voort.

### Integrale pgb-aanpak

Gemeenten zien mogelijkheden van een pgb voor een meer integrale dienstverlening, maar zijn nog niet zover. De eerste gemeenten ondernemen op dit terrein voorzichtige stappen.

### Kentering begeleiding

Bij PRB-gemeenten zien we dat (oude) gemeenten meer en meer zelf de begeleiding en coaching van de klant oppakken en minder uitbesteden. Met het oog op het waarborgen van onafhankelijke steun aan de klant verwijzen diverse gemeenten daarbij tegelijkertijd door naar de onafhankelijke arbeidsadviseur.

## 5.2 Vervolgstappen

Uit deze tussentijdse evaluatie kunnen voor het komende projectjaar een aantal vervolgstappen/aanbevelingen voor het project en de deelnemende gemeenten worden geformuleerd.

### Op projectniveau

- Het is zaak bij de deelnemende PGB BW gemeenten, maar ook bij andere gemeenten de aandacht te focussen op de verdere ontwikkeling en verspreiding van PGB BW. Het risico bestaat dat een deel van hen, na vaststelling van de PGB-verordening, overgaat tot de orde van de dag;
- Empowerment van de klant vraagt aandacht om zo meer onafhankelijkheid te verwerven ten opzichte van alle betrokken professionals. De professional verandert van regisseur naar coach. Voor de klant geldt: van figurant naar regisseur en acteur. Met name voor dat aspect is nog weinig aandacht: de cultuur- en houdingsverandering bij de klant (zie cursus Trijn van Leemput in Bijlage II);
- De rol van een onafhankelijk arbeidsadviseur is interessant voor alle projecten. Ervaringen zullen vergeleken (moeten) worden in het eindrapport;
- Het is van belang na te denken over benodigde voorwaarden voor klanten om hen te 'empoweren'. Er is van alles: internethelpdesk, werkcafé's en de arbeidsadviseur. Het bestaan ervan is niet bij iedere klant bekend, de structuur is weinig samenhangend en de steun is fysiek niet altijd dicht bij de klant beschikbaar;
- Leren van Wsw: breng uitvoeringskosten in kaart en zorg dat het geregeld wordt: via het totale budget of via W-deel of via reguliere uitvoeringskosten. Zo ontwikkel je ook een norm voor de uitvoeringskosten van deze regeling en een antwoord op de vraag of de uitvoering al dan niet duur is en of dit opweegt tegen de opbrengsten;
- Onderzoek de aanpak klantmanagers.

### Op gemeentelijk niveau

Binnen gemeenten vraagt het (meer) aanbieden van pgb's aan potentiële belanghebbenden en onbedoelde selectie te voorkomen. Hiervoor zijn diverse mogelijkheden denkbaar:

- De aandacht voor de methodiek van de uitvoeringsorganisatie c.q. de individueel uitvoerder/coach ten opzichte van de klant is relatief beperkt, waardoor geen zicht is op onbedoelde selectie;
- Onbedoelde selectie kan ook voorkomen worden door een belang van de klantmanager te creëren om de gebruikmaking van pgb te bevorderen, zoals het formuleren van targets voor het aanbieden van pgb;
- Ook scholing van klantmanagers over nut mogelijkheden en beperkingen van pgb kan bijdragen aan het terugdringen van onbedoelde selectie;
- PGB biedt ruimte en uitdaging voor professionals, zoals bijvoorbeeld blijkt bij PGB in Eindhoven, waar de sw-organisatie een deel van de (voor hen nieuwe) werkzaamheden oppakt. Op die manier kan pgb worden ingezet om het werk van klantmanagers e.a. een impuls te geven. Voorwaarde blijkt wel dat professionals bereid moeten zijn vanuit een nieuwe professionaliteit te gaan werken. Ook zullen 'veiligheidsmaatregelen' (intervisie, collegiale toetsing e.d.) genomen moeten worden om te voorkomen dat men terugvalt in een oude rol;
- De fysieke benadering van potentiële gebruikers van pgb kan verder ontwikkeld worden, want is het meest succesvol. Te denken valt aan de persoonlijke brieven van de gemeente Eindhoven of het verstrekken van pgb-vouchers, zoals het Amerikaanse Tickets to Work.

## Bijlage I Projectverantwoording

### I Algemene projectorganisatie

#### *Aanvragers*

Gemeente Zoetermeer i.s.m. Divosa

#### *Projectgroep*

Inge Hoiting (Zoetermeer)

Martine Kummer (Zoetermeer)

Hanne Overbeek (Divosa)

Marije van Dodeweerd (Divosa)

Hans Bosselaar (meccano)

Rienk Prins (AStri)

Jannet van Egmond (AStri)

Erica Maurits (AStri)

#### *Klankbordgroep*

Maarten Freriks, ID-plein

Gerard Koelemij VNG (tot medio 2008)

Else Roetering, Landelijke Cliëntenraad

Mirella van der Heide, ministerie VROM

Belinda Bonting, gemeente Wageningen.

Caroline van Wijgerden, Cedris

Martijn de Wit, ministerie SZW.

Carin Biegnolé, Villa Dophia.org

Henri ten Brinke, onafhankelijk arbeidsadviseur

Kerst Zwart, Welder (voorzitter)

#### *Publiciteit*

Marije van Dodeweerd (Divosa)

Zie <http://www.divosa.nl/Smartsite.shtml?id=52752>

#### *Uitvoerenden*

Workshops: Meccano/AStri

Benchmarkonderzoek: Meccano/AStri

#### *Financiering*

Workshops, benchmark en rapportage: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

### II Project PGB BW in de Wsw

#### *Deelnemende gemeenten*

Apeldoorn

Eindhoven

Enschede

Gouda

Groningen  
Helmond  
Leiden  
Leidschendam-Voorburg  
Waddinxveen  
Wageningen  
Wychen (tot medio 2008)  
Zoetermeer

#### *Workshops 2007/2008*

5 workshops met als onderwerpen:

- Modernisering Wsw en de plaats van PGB (m.m.v. SZW)
- De PGB-verordening (m.m.v. VNG)
- Praktijkvoorbeeld Eindhoven (m.m.v. gemeente Eindhoven en PSW)
- De PGB-klant (m.m.v. MEE en CG-raad)
- Het PGB-bureau (m.m.v. Haeghe-groep)
- De loonwaardeberekening (m.m.v. Lander-Groep)
- Communicatie over PGB (m.m.v. VCP)

#### *Uitvoerenden*

Workshops en rapportage: Meccano/AStri

#### *Financiering*

Workshops en rapportage: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
(Benchmark en onderzoek: IPW-subsidie)

### III Project PRB in de WWB

#### *Deelnemers 'oude gemeenten'*

Breda  
Brunssum\*  
Delft  
Eindhoven  
Groningen  
Leiden\*  
Rotterdam  
Tilburg\*  
Utrecht  
Wageningen  
Noordoostpolder

#### *Deelnemers 'nieuwe gemeenten'*

Almere  
Capelle a/d IJssel\*  
Deventer\*  
Vlaardingen  
Waddinxveen  
Zoetermeer

\* Deze gemeenten hebben PRB op een laag pitje gezet

#### *Workshops 2007/2008*

4 workshops met als onderwerpen:

- PRB en de rol van de klantmanager (oude gemeenten, m.m.v. gemeente Breda)
- De inrichting van PRB-initiatieven (nieuwe gemeenten, m.m.v. PSW)
- Selectie van klanten (nieuwe gemeenten, m.m.v. gemeente Wageningen)
- PRB en zorgtrajecten (nieuwe gemeenten, m.m.v. gemeente Tilburg)
- Gezamenlijke workshop beleidsmedewerkers en klantmanagers (oude en nieuwe gemeenten, m.m.v. PSW en de Welder Groep)

#### IV Project PIB in de WI

##### *Deelnemers*

Barneveld  
Delfzijl  
Den Haag.  
Hilversum  
Isdvpr.nl  
Isdmh.nl  
Katwijk  
Leiden  
Leidschendam-voorburg  
Oegstgeest  
Oldambt  
Oosterhout  
Rijswijk  
Rotterdam  
Tilburg.  
Utrecht  
Vlaardingen  
Winterswijk  
Zaanstad  
Zoetermeer  
Zwolle

#### *Workshops 2007/2008*

Drie bijeenkomsten, te weten  
Startbijeenkomst 13 mei 2008

Workshop 1: Kennismaking met PIB:

- wat zijn de financiële risico's,
- wat vraagt het van case managers
- hoe ga je om met aanbieders van trajecten (m.m.v. gemeente Haarlem en ministerie VROM)

Workshop 2: Visie op vraagsturing en naar een gemeentelijk plan van aanpak (m.m.v. ministerie VROM, gemeenten Tilburg, Leiden en Hilversum). Thema's:



- Voor wie is PIB bedoeld (m.m.v. gemeente Leiden)
- Vraagsturing als uitgangspunt (m.m.v. gemeente Hilversum)
- Bouwstenen voor een plan van aanpak (m.m.v. gemeente Tilburg)
- Aan de slag met een plan van aanpak

#### *Uitvoerenden*

Workshops en rapportage: Meccano/AStri/Prae-advies

#### *Financiering*

Workshops en rapportage: ministerie VROM

(Benchmark en onderzoek: IPW-subsidie)

#### V Overige initiatieven

PRB in de keten, samenwerking met AKO in voorbereiding, overleg samenwerking UWV

Eigen keuze overeenkomst, overleg vervangingsfonds

#### VI Benchmark

In 2006 is een benchmark uitgevoerd rond de toen lopende PRB-projecten, deze is nu herhaald onder alle deelnemende gemeenten aan de diverse pgb-projecten.

In 2006 is in overleg met de deelnemers een monitor opgesteld, dat wil zeggen: een lijstje van gegevens die van belang zijn om zicht te krijgen op de voortgang en de resultaten van PRB in de deelnemende gemeenten. Daarbij gaat het enerzijds om *kwantitatieve* gegevens om de inzet en prestaties op het terrein van PRB te meten en te kunnen vergelijken. Daarnaast gaat het om het verzamelen van *kwantitatieve* (proces)gegevens over zowel de inrichting van de PRB-projecten als ten aanzien van de vormgeving en de uitvoering van PRB op klantniveau. Deze zijn van belang om in het innovatieve proces, waarin de gemeenten participeren, van elkaar te leren en elkaar te inspireren.

Ten behoeve van de aanlevering van deze gegevens werden – in samenwerking met de gemeenten – twee instrumenten ontwikkeld:

- een 'projectleidervragenlijst', waarin de projectleiders op systematische wijze de inrichting en uitvoering van de PRB trajecten konden beschrijven (initiatief en doelstelling van het plan, dagelijkse uitvoering, organisatie, etc.);
- een 'klantregistratieformulier', waarop gegevens over de PRB klanten en hun traject worden bijgehouden om aan de onderzoekers aan te leveren.

Voor de benchmark 2008 is gebruik gemaakt van deze instrumenten, die waar nodig zijn aangepast en onder de deelnemers uitgezet. De benchmark 2008 vindt uitsluitend plaats op basis van de projectleidervragenlijst alsmede gemeentelijke projectinformatie. Voor 2009 is ook enig aanvullend onderzoek onder uitvoerenden en klanten voorzien.

## Bijlage II PRB-Cursus in Utrecht

### **NIEUW! AAN HET WERK MET JE PRB!**

*een training voor mensen in de oriëntatie- of uitvoeringsfase van een Persoonsgebonden Re-integratie Budget van de gemeente Utrecht*

Je bent enthousiast over je plan en hebt een doel voor ogen. Op koers blijven is niet altijd even eenvoudig.

In de training ontmoet je mede PRB'ers die begrijpen wat er komt kijken bij de uitvoering van een eigen re-integratieplan. Ontdek hoe motiverend het werkt met elkaar mee te denken, feedback, tips en advies te krijgen en te geven.

Het programma is inspirerend, plezierig en concreet:

- Wel en Wee van een PRB: wat loopt naar wens, waar loop je tegenaan, wat wil je bijstellen.
- Arbeidsritme in je eentje: welke aanpak werkt voor jou.
- Netwerken en gespreksvaardigheden: hoe bouw je een netwerk op, netwerkgesprekken oefenen, je eigen stijl ontwikkelen.

Neem contact op met Oda van Steenhoven voor een oriënterend gesprek

## Bijlage III PGB-BW aanpak gemeente Eindhoven

Deze bijlage bevat delen uit het projectplan van de gemeente Eindhoven

### Inleiding

Het kabinet wil niet langer het perspectief van een regeling, maar dat van de burger centraal stellen. Een instrument dat hier bij uitstek bij aansluit is het persoonsgebonden budget.

De afgelopen jaren hebben diverse gemeenten - waaronder de gemeente Eindhoven - geëxperimenteerd met het Persoonsgebonden Re-integratie Budget (PRB) voor gemeentelijke uitkeringsgerechtigden. Een budget waarmee de werkzoekenden zelf de regie voeren over de ontwikkeling en uitvoering van de eigen re-integratieplannen. Hiermee wordt de eigen verantwoordelijkheid van de werkzoekende centraal gesteld en wordt het meest optimaal aangesloten bij het perspectief op kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt van de werkzoekende zelf. Over het algemeen is het resultaat van deze experimenten positief te noemen. In de gemeente Eindhoven is het PRB onderdeel gaan uitmaken van het re-integratieaanbod.

De gemoderniseerde Wsw maakt het nu ook mogelijk een Persoonsgebonden Budget (PGB) in te zetten voor de Wsw-geïndiceerden.

Het gebruik van een Persoonsgebonden Budget in de sociale werkvoorziening is een bijzondere vorm van het Begeleid Werken. Bij Begeleid Werken bestaat er een dienstverband tussen de Wsw-geïndiceerde en een externe werkgever. Er worden afspraken gemaakt over de begeleiding. De werkgever ontvangt een loonkostenvergoeding en er worden kosten voor begeleiding uit het Wsw-budget verstrekt. Het sw-bedrijf zoekt in principe de passende werkgever en verzorgt de plaatsing en de begeleiding.

Het PGB in de sociale werkvoorziening houdt in dat de Wsw-geïndiceerde de mogelijkheid heeft zelf een werkgever te vinden en zelf een bij hem/haar passende begeleidingsorganisatie kan aanwijzen voor de begeleiding op en naast de werkplek.

Het instrument PGB komt maximaal tegemoet aan de wens om individueel maatwerk te leveren en levert ervaringen op met vraagsturing. Elke Wsw-geïndiceerde heeft het recht gebruik te maken van het PGB (als de aanvraag aan de wettelijke eisen en gemeentelijke voorwaarden voldoet). Het initiatief ligt bij de Wsw-geïndiceerde. Het PGB is géén rugzakje: de periodieke subsidie en vergoeding worden verstrekt aan de werkgever respectievelijk de begeleidingsorganisatie.

Het recht op PGB geldt voor personen die op de wachtlijst staan en die volgens de prioritering zoals de gemeente heeft aangegeven aan de beurt zijn voor plaatsing, en voor werknemers met een Wsw-dienstverband die hun huidige werkplek willen verruilen voor een Begeleid Werkenplek. Voorwaarde is dat de geïndiceerde zelf een adequate werkplek en begeleidingsorganisatie aandraagt. Verder geldt dat de totale kosten van de periodieke subsidie aan de werkgever en de periodieke vergoeding aan de begeleidingskosten niet hoger mogen zijn dan het rijksbudget per Wsw-plaats, na aftrek van de uitvoeringskosten. Onder uitvoeringskosten vallen activiteiten zoals het beoordelen van een PGB, administratie, afspraken maken, monitoren, etc. Zijn de totale kosten wel hoger, dan mag de gemeente de plek wel financieren maar is hiertoe niet verplicht.

Naar aanleiding van bovenstaande ontwikkelingen en ervaringen zijn de deelnemende gemeenten in de GRWRE in samenwerking met het regionale sw-bedrijf Ergon een experiment gestart, gericht op

het ontwikkelen en uittesten van het instrument PGB voor de Wsw. De GRWRE wil bereiken dat de belanghebbenden bij de Wsw, zo veel als mogelijk, zelf kunnen invullen waar en hoe zij kunnen werken en zo 'meedoen en maatschappelijke participatie' inhoud kunnen geven.

Doelstelling van het project is:

- *Het opdoen van kennis en ervaring met de inzet van het instrument 'Persoonsgebonden Budget (PGB)' ten behoeve van Wsw-geïndiceerden (Wat werkt wel? Wat werkt niet? Waaraan heeft deze doelgroep behoefte als het gaat om Begeleid Werken? Wat betekent dit voor beleid en uitvoering van voorzieningen voor Wsw-geïndiceerden?).*
- *Het opdoen van kennis en ervaring t.a.v. de adequaatheid van positionering van het PGB binnen de deelnemende gemeenten in de GRWRE en gebruik makend van de expertise en inzet van het regionale sw-bedrijf (Ergon).*
- *De verdere ontwikkeling van een methodiek van Begeleid Werken:*
  1. *waarin de eigen rol van de kandidaat Wsw'er / Wsw-medewerker een centrale plaats inneemt;*
  2. *die meer maatwerk oplevert, waardoor de efficiency van het proces wordt bevorderd en kwalitatief betere en meer duurzame Begeleid Werken plekken worden gerealiseerd;*
  3. *die leidt tot een actievere opstelling en vergroting van de zelfstandigheid en zelfbeschikking van kandidaat Wsw'ers / Wsw-medewerkers.*

Doelstelling op klantniveau is:

*Het realiseren van een duurzame en geschikte begeleid werken arbeidsovereenkomst van in principe minimaal 12 maanden, met een mogelijkheid tot verlengen. Geschikt houdt hier in: een passende functie en stabiele werkomgeving. In uitzonderingsgevallen kan van de minimale duur van de arbeidsovereenkomst van 12 maanden afgeweken worden.*

Er is bewust gekozen voor een duur van de arbeidsovereenkomst van in principe minimaal 12 maanden opdat de werkgever ook een serieuze intentie heeft met de Wsw'er. Verder blijkt uit de praktijk van Begeleid Werken dat werkgevers na 6 maanden nog wel eens twijfelen of ze een arbeidsovereenkomst willen verlengen (soms vanuit de situatie dat de medewerker nog niet volledig ingewerkt is op zijn nieuwe werkplek). En bij twijfel dan afhaken. Een overeenkomst van 12 maanden kan dit mogelijk voorkomen.

Om de bovenstaand genoemde doelstellingen te kunnen bereiken wordt een uitvoeringsteam ingericht op de locatie Ergon in Eindhoven. In het kader van dit experiment stellen maximaal 25 Wsw-geïndiceerden plannen op en voeren deze uit met behulp van inzet van een Persoonsgebonden Budget (PGB). Enerzijds gaat het om de verdere ontwikkeling van een methodiek t.b.v. Begeleid Werken waarin de eigen rol van de Wsw-geïndiceerde een centrale plaats in neemt. Anderzijds dient het instrument zoveel mogelijk te leiden tot een duurzame en geschikte arbeidsovereenkomst Begeleid Werken.

De verwachting is dat dit experiment een bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van het Wsw beleid in geheel Nederland. Het kan een nieuwe impuls geven aan het beleidsmatig en organisatorisch denken binnen sw-bedrijven en gemeenten over de manier waarop voorzieningen het best ingezet kunnen worden voor Wsw-geïndiceerden.

Omdat het PGB-project een experiment is, zal dit door nieuwe inzichten in de loop van het project steeds verbeterd worden. De wijze waarop de PGB-adviseur hierin de centrale rol invult en in afstemming en samenwerking met de PGB-deelnemer tot uitvoering van het PGB-project komt, neemt

hierbij een centrale plaats in. Daarnaast zal de omslag van aanbodgestuurd naar vraaggestuurd werken ook voor Wsw-geïndiceerden een omslag betekenen.

Het PGB-project dient daarom gezien te worden als een experiment waarin werkenderwijs ervaring wordt opgedaan, knelpunten worden geïdentificeerd en aan oplossingen wordt gewerkt.

### Methodische uitgangspunten

Het Persoonsgebonden Budget is een recht voor de Wsw-geïndiceerde om zelf initiatief te nemen een begeleid werken plek te organiseren. Het is een nieuwe benadering waarbij de gebruiker centraal staat, beter bekend als 'vraagsturing'. De achterliggende visie is dat er veel meer mogelijk is dan gedacht wordt en dat de basis voor succes gelegen is in een individuele, vraaggerichte benadering, waarin het perspectief van de deelnemer voorop staat.

N.B. Het PGB is géén rugzakje: de periodieke subsidie en vergoeding worden verstrekt aan de werkgever respectievelijk de begeleidingsorganisatie.

Vraagsturing kan in het algemeen opgevat worden als het verschuiven van verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de uitvoerende instellingen naar de deelnemer. Dit is de kern van elk vraagsturinginitiatief. De verschuiving manifesteert zich op twee aspecten van de dienstverlening:

- a. de regie over een traject c.q. plaatsing,
- b. de inkoop van diensten en producten.

Bij het experiment PGB wordt de regie voor de ontwikkeling en inkoop en uitvoering van trajecten zoveel mogelijk neergelegd bij de deelnemer zelf.

Het PGB biedt de mogelijkheid aan personen om hun loopbaan weer in eigen hand te nemen, na een veelal passieve periode. Een periode die veelal wordt gekenmerkt door afhankelijkheid. Zelf werken aan (je weg naar) werk maakt deel uit van het proces van maatschappelijke participatie. Verder toename van het zelfvertrouwen en van het geloof in eigen kunnen: het zelf opstellen van een aanvraag vraagt verkenning van de markt: op werkgevers en aanbieders afstappen, prijzen vergelijken, onderhandelen, etc.

Centraal staat dat de deelnemer zoveel als mogelijk het initiatief, de vrijheid en de verantwoordelijkheid heeft om zijn werkplek en begeleiding hierbij naar eigen inzicht te kiezen. De deelnemer bepaalt zelf hoe zijn/haar werkplek Begeleid Werken vorm krijgt. Het stelt de deelnemer in staat om zelf meer invloed uit te oefenen op inhoud en vorm van het Begeleid Werken en op de keuze van de werkplek en de begeleidende organisatie. Hiermee wordt optimaal aangesloten bij het perspectief op kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt van de deelnemer zelf.

Om het bovenstaande te borgen is een hardheidsclausule opgenomen in de verordening PGB waarmee in bijzondere gevallen kan afgeweken worden van hetgeen gesteld is in de verordening ten gunste van de aanvrager. Daarnaast is de vormgeving van het PGB opgesteld vanuit het uitgangspunt: hoe minder beperkende voorwaarden, des te groter de keuzevrijheid voor de Wsw'er.

Een omslag van aanbodsturing naar vraagsturing gaat niet zonder slag of stoot. Veel personen zijn niet (meer) gewend dat hun eigen verantwoordelijkheid en wensen het uitgangspunt van een plaatsing kunnen zijn. Veel personen uit de doelgroep zijn in het verleden op diverse fronten de regie over hun leven kwijtgeraakt. Erkenning van het primaat van de eigen wensen is derhalve voor hen de eerste en misschien wel de belangrijkste verandering die PGB met zich meebrengt.

## Het Bureau PGB

### **Eén coördinatiepunt**

De raden van de deelnemende gemeenten van de GRWRE hebben zich met het vaststellen van het Ondernemingsplan 2008-2011 uitgesproken voor een regionale en integrale uitvoering van de WSW onder de verantwoordelijkheid van de GRWRE. Daarom kiest de GRWRE voor een regionaal werkend Bureau Persoonsgebonden Budget (Bureau PGB) onder de verantwoordelijkheid van de Gemeenschappelijke Regeling.

Met deze keuze kan de sociale werkvoorziening vanuit één coördinatiepunt worden aangestuurd. De regie van de gemeenten vindt naar het bestuur van de GRWRE plaats. Het bestuur verantwoordt de totale uitvoering van de sociale werkvoorziening en daarmee de uitvoering van het PGB naar de gemeenten. Daarnaast kunnen de medewerkers van het Bureau PGB optimaal gebruik maken van de aanwezige expertise bij andere uitvoeringsonderdelen van de sociale werkvoorziening.

### **5 Taken van het Bureau PGB**

Wij willen dat het gebruik van het PGB een zo groot mogelijke kans van slagen heeft bij de Wsw-geïndiceerden, die hiervoor in aanmerking willen komen en in staat zijn via deze vorm van Begeleid Werken werkzaam te zijn. Niet alleen de mensen, die volledig zelf een aanvraag kunnen indienen of die daarbij hulp hebben, moeten in aanmerking kunnen komen, maar ook degenen, die dergelijke steun missen, moeten een aanvraag kunnen doen.

De advisering/ondersteuning wordt geboden door een PGB-adviseur, die werkzaam is bij het Bureau PGB dat valt onder het GRWRE en niet verbonden is aan dienstverleners (uitvoerders cq. opdrachtnemers). Alleen op deze manier is gegarandeerd dat de wensen, mogelijkheden en perspectieven van de Wsw-geïndiceerden zelf centraal blijven staan. De toegang tot de PGB-adviseur moet laagdrempelig zijn en eenvoudig bereikbaar.

Er is bewust gekozen voor de benaming 'adviseur' omdat dit aangeeft dat de deelnemer om advies vraagt en zelf kan bepalen waarbij en waarvoor hij advies nodig heeft. Immers, de deelnemer heeft de regie over zijn traject en hij moet dan ook zelf kunnen kiezen of hij hulp nodig heeft of niet bij het voeren van zijn regie. De adviseur neemt geen besluiten, hij ondersteunt de deelnemer. Hij moet niet voor de deelnemer denken, maar met de deelnemer meedenken. Hij moet niet de regie van de deelnemer overnemen, maar hem in staat stellen zelf zijn regie te voeren. Een goede PGB-adviseur ondersteunt zijn deelnemers zodanig dat de deelnemer in de loop van het traject steeds meer zelfstandig zijn regie kan voeren.

Voor de uitvoering van de taken is de bevoegdheid via de verordening PGB overgedragen aan het bestuur van de GRWRE. Het bestuur heeft het Bureau PGB gemandateerd.

Het gaat hier bijvoorbeeld om het beoordelen van de aanvraag, het toekennen van bijdragen aan werkgever en begeleidingsorganisatie en het inhoudelijk, financieel en administratief volgen van de plaatsing.

De taken van de PGB-adviseur bestaan uit:

- Algemene informatie en advies.
- Informeren kandidaten.
- Toetsen PGB-aanvragen.
- Deelnemers informeren over de procesgang.
- Potentiële werkgevers informeren over mogelijkheden.
- Potentiële opdrachtnemers informeren.
- Financieel/administratief volgen van het PGB-traject en afwikkeling facturen.
- Subsidievaststelling en -verstrekking.
- Rapportages verzorgen (m.n. op managementniveau).

Naar behoefte van de deelnemer:

- De deelnemer ondersteunen bij het opstellen van zijn PGB-aanvraag.
- De deelnemer inzicht geven in (de wijze waarop de deelnemer informatie kan vergaren over) de dienstverleningsmarkt, welke bedrijven er zijn, welke producten zij leveren, voor welke doelgroepen zij werken, wat is de kwaliteit, etc.
- De deelnemer informeren over de procesgang, eventueel in te zetten opleidingsmogelijkheden, welke opleidingen zijn er, welke opleidingsinstituten, enz.
- De deelnemer adviseren bij de keuze van een begeleidingsorganisatie en werkgever.
- Ondersteuning bieden bij de totstandkoming en uitvoering van onderdelen van het PGB-traject (werkgever, begeleidingsorganisatie).
- De deelnemer ondersteunen tijdens de procesgang. Als er stagnatie optreedt in de procesgang, moet de deelnemer een beroep op de PGB-adviseur kunnen doen om deze stagnatie op te heffen.
- De deelnemer adviseren en ondersteunen tijdens zijn PGB (op de achtergrond aanwezig zijn bij het doorlopen van het PGB).

De taken van de PGB-deelnemer bestaan uit:

- Vrijwillige keuze voor PGB-project. Let op: zodra het PGB van start is gegaan is het traject niet meer vrijblijvend.
- PGB-aanvraag opstellen.
- Zelf de dienstverlener(s) en werkgever kiezen.
- Uitvoeren van de PGB-aanvraag.
- De PGB-adviseur op de hoogte houden van de voortgang van het traject.
- Meewerken aan het realiseren van een passende werkplek (eigen verantwoordelijkheid/inzet).
- Zorgdragen voor aanleveren informatie t.b.v. rapportages/verantwoordingen.

### **Positionering Bureau PGB**

Met het vaststellen van het Ondernemingsplan 2008-2011 hebben de deelnemende gemeenten aan de GRWRE zich uitgesproken voor een regionale en integrale uitvoering van de wet, d.w.z. de gezamenlijke gemeenten voeren het totaalpakket Wsw-activiteiten onder de verantwoordelijkheid van de GRWRE uit.

Vanuit deze keuze voor een integrale uitvoering van de Wsw en de behoefte gebruik te willen maken van de expertise en het netwerk van het sw-bedrijf, wordt het Bureau PGB gepositioneerd als apart bedrijfsonderdeel van de GRWRE. Nadrukkelijk maakt het Bureau PGB geen onderdeel uit van het operationeel sw-bedrijf om belangenverstrengelingen te voorkomen.

Wij willen waarborgen dat het Bureau PGB onafhankelijk van andere bedrijfsonderdelen van de Wsw-uitvoering de aanvragen voor een PGB kan beoordelen. De aanvrager moet onafhankelijk informatie en advies kunnen vragen en een aanvraag kunnen indienen.

Het Bureau PGB moet daarom zelfstandig kunnen adviseren, hulp bieden en kunnen beslissen over toe te kennen budgetten aan werkgevers en externe begeleidingsorganisaties.

Financiële en bedrijfsmatige belangen van andere bedrijfsonderdelen die de sociale werkvoorziening uitvoeren, mogen geen rol spelen bij een beoordeling van een aanvraag.

Het Bureau PGB wordt bemand door medewerkers van Ergon. Van belang is dat de PGB-adviseur onafhankelijk is. Deze onafhankelijkheid wordt gewaarborgd door het volgende:

- Indien de Wsw-geïndiceerde kiest voor het PGB kan de begeleiding niet gedaan worden door het Ergon-traject Begeleid werken.
- Positionering van het Bureau PGB als onderdeel van het GRWRE binnen de trajectorganisatie.

### **Uitvoeringskosten Bureau PGB**

De uitvoeringskosten voor het Bureau PGB zijn geraamd op € 5.000 per persoon per jaar.

Bij aanvang van een aanvraagprocedure investeert het bureau veel tijd in de adviesfunctie, hulp bij het opstellen van de aanvraag en overleg met werkgever en begeleidingsorganisatie. Na plaatsing zal nog een intensief contact plaatsvinden met gebruiker, werkgever en begeleidingsorganisatie voor fine-tuning en eventuele aanpassingen. Na het eerste jaar beperkt zich de bemoeienis van het Bureau PGB zich voornamelijk tot het op afstand inhoudelijk volgen van de plaatsing en de financiële en administratieve verwerking, rapportage en verantwoording.

Vooraf in de eerste anderhalf jaar van de plaatsing zijn de hoogste kosten. Daarnaast zijn er ook kosten gemaakt voor advisering en dergelijke als dit niet leidt tot plaatsing.

Op basis van een voorcalculatie is de gemiddelde prijs per deelnemer, uitgesmeerd over een aantal jaren, vastgesteld.

Indien na verloop van tijd, blijkt dat de raming substantieel afwijkt van de werkelijke kosten, zal het bestuur van de GRWRE het bedrag aanpassen. De uitvoeringskosten worden jaarlijks vastgesteld door het bestuur.

Het is overigens zo dat de uitvoeringskosten van het Bureau PGB op zich niet van invloed zijn op de hoogte van de vergoeding aan werkgever, respectievelijk begeleidingsorganisatie.

Ook hier stelt het bestuur van de GRWRE jaarlijks het bedrag voor uitvoeringskosten opnieuw vast.

### **Het PGB-budget**

#### **Budgetbeheer**

Het budget wordt wel toegekend aan de individuele deelnemer, maar wordt beheerd door het Bureau PGB. Dat wil zeggen dat de administratieve uitvoering grotendeels bij het Bureau PGB plaatsvindt.

Facturen worden verstuurd naar het PGB-project. Het PGB-project controleert de juistheid van de facturen. Ergon draagt vervolgens zorg voor tijdige betaling van de facturen.

### **Voorlichting over PGB**

Het PGB is een recht voor de Wsw-geïndiceerde. Daarmee dient iedere Wsw-geïndiceerde in de gelegenheid gesteld te worden een PGB aan te vragen.

Voorwaarden voor deelname aan deze pilot van de GRWRE:

- persoon is woonachtig in de deelnemende gemeenten van de GRWRE;
- persoon heeft een Wsw-indicatie;
- persoon wil gebruik maken van zijn PGB-recht.

Uitgangspunt bij de vormgeving van de voorlichting is dat Wsw-geïndiceerden goed geïnformeerd worden over het PGB en op basis hiervan zelf kunnen beslissen over het wel/niet gebruik maken van zijn PGB-recht.

De voorlichting bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Een mailing naar alle Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst in het werkgebied waarin zij zich kunnen aanmelden voor een intakegesprek of meer informatie kunnen opvragen. Personen die later op de wachtlijst erbij komen, krijgen automatisch de informatie over het PGB toegestuurd.
2. Een mailing naar het externe netwerk (potentiële opdrachtnemers). Naast informatieverstrekking over het PGB wordt het netwerk verzocht hun dienstverlening a.d.h.v. een productformat te beschrijven (jobfinding, begeleiding). De ingevulde productformats worden door het Bureau PGB verzameld tot een sociale kaart die Wsw-geïndiceerden kunnen raadplegen in hun zoektocht naar een passende ondersteunende organisatie.



3. Informeren van het CWI en de onafhankelijk arbeidsadviseur over het PGB zodat zij juiste informatie kunnen verstrekken over het PGB en kunnen verwijzen naar het Bureau PGB voor meer informatie.
4. Een voorlichtingsbijeenkomst voor medewerkers van Ergon. Op basis van de informatie uit deze bijeenkomst screent Ergon zelf haar bestanden en zal in overleg met de betreffende Wsw-geïndiceerden potentiële PGB-deelnemers aanleveren bij het Bureau PGB.
5. Informatie over het PGB op de website van Ergon. De deelnemende gemeenten aan de GRWRE maken op hun eigen website een koppeling naar de website van Ergon.
6. Regelmatig publicaties over het PGB in het periodiek tijdschrift van Ergon.
7. Individuele intakegesprekken met geïnteresseerde Wsw-geïndiceerden.

Ten behoeve van de voorlichting zijn 4 informatiesheets gemaakt:

- Korte informatiesheet PGB voor Wsw-geïndiceerden (krijgt iedereen bij inschrijving op de WSw-wachlijst).
- Uitgebreide informatiesheet PGB voor Wsw-geïndiceerden (krijgen geïnteresseerde Wsw-geïndiceerden).
- Informatiesheet voor werkgevers.
- Informatiesheet voor potentiële opdrachtnemers.

### **Methodiek sessies met de PGB-adviseurs**

De facilitering en ondersteuning van het PGB wordt voornamelijk gedaan door het Bureau PGB. Het is van groot belang dat deze ontwikkeling ondersteund wordt met de projectmatige ontwikkeling van een heldere methodiekbeschrijving. In feite wordt de PGB-methodiek al doende ontwikkeld. Het is van belang dat middels een goede monitoring een methodiekbeschrijving wordt gemaakt. Resultaten die worden behaald worden gerapporteerd.

Een methodiekbeschrijving dient drie doelen: vastleggen, evalueren en overdragen.

- a) Vastleggen: vastleggen betekent dat op schrift wordt gesteld wat er gebeurt en wordt grondig geïnventariseerd welke kennis en vaardigheden noodzakelijk zijn voor de toepassing van de werkwijze.
- b) Evalueren: door het beschrijven van de methodiek wordt scherper zichtbaar wat goed en minder goed gaat in de werkwijze. Eventuele hiaten en verbeterpunten komen aan het licht.
- c) Overdragen: een methodiek op schrift maakt het gemakkelijker om deze over te dragen aan collega's of te verantwoorden aan anderen (opdrachtgevers) wat wordt gedaan met welk doel in het proces.

### **Werkproces**

#### **Eerste contact met geïnteresseerde Wsw-geïndiceerden**

Het PGB is een recht voor de Wsw-geïndiceerde. Daarmee dient iedere Wsw-geïndiceerde in de gelegenheid gesteld te worden een PGB aan te vragen.

Op basis van de voorlichting zoals in hoofdstuk 6 beschreven nemen geïnteresseerde Wsw-geïndiceerden contact op met het Bureau PGB.

#### **Verwerking eerste contact met Bureau PGB**

- De geïnteresseerde Wsw-geïndiceerde krijgt van het Bureau PGB uitgebreide informatie over het PGB en een vragenlijst thuisgestuurd. De vragenlijst moet ingevuld worden ter voorbereiding op het intakegesprek.

- De Wsw-geïndiceerde dient hierna zelf contact op te nemen met het Bureau PGB om een afspraak te maken voor het intakegesprek. Dit heeft een methodische reden: voor een PGB moet men initiatief kunnen nemen, daadkrachtig kunnen zijn, moet men ook zelf contact opnemen met potentiële begeleidingsorganisaties etc.

### **Intakegesprek PGB-adviseur**

- Tijdens het intakegesprek wordt nog eens kort de relevante informatie rondom het PGB uitgelegd. Ter voorbereiding op het intakegesprek heeft de Wsw-geïndiceerde de eerder toegestuurde korte vragenlijst zo veel mogelijk ingevuld en meegebracht. De antwoorden worden besproken in het intakegesprek. Tijdens het intakegesprek ligt verder de nadruk op het bespreken van eerste ideeën/contacten van de Wsw-geïndiceerde met potentiële werkgevers. Op wat hij/zij nodig denkt te hebben om dit tot een succes te maken. En op wat van hem/haar gevraagd wordt aan eigen initiatief en zelfredzaamheid om een PGB tot een succes te maken. M.a.w. wordt samen met de Wsw-geïndiceerde onderzocht of het PGB het juiste instrument is voor hem/haar.
- Tevens wordt bij het intakegesprek de persoon geïnformeerd over het feit dat informatie wordt overgedragen aan de gemeente ten behoeve van de regie en monitoring van het PGB.
- Na het intakegesprek besluit de Wsw-geïndiceerde of hij/zij gebruik wil maken van het PGB en meldt hij/zij zich wel of niet aan.

### **Verwerking aanmelding PGB-project**

Nadat de Wsw-geïndiceerde na het intakegesprek zich heeft aangemeld voor het PGB-project, ontvangt de Wsw-geïndiceerde in het kader van administratief beheer een kennisgeving waarin aangegeven wordt dat men vanaf heden start met het opstellen van een PGB-aanvraag. Vanaf dat moment is de Wsw-geïndiceerde formeel PGB-deelnemer en gaat hij/zij aan de slag met zijn PGB-aanvraag.

### **Start opstellen PGB-aanvraag**

- Na ontvangst van de kennisgeving stelt de deelnemer zelf – met of zonder (naar behoefte) ondersteuning van de PGB-adviseur van het Bureau PGB en een jobfindingorganisatie – een PGB-aanvraag op.
- Vanaf het moment van de kennisgeving, heeft de deelnemer in principe 6 maanden om een PGB-aanvraag in te dienen bij het Bureau PGB.
- Indien de deelnemer binnen deze periode van 6 maanden geen PGB-aanvraag voorlegt, wordt dit op deze manier gesignaleerd en wordt samen met de betreffende Wsw-geïndiceerde besproken waar dit aan ligt. Indien hiermee duidelijk wordt dat het PGB op redelijke termijn geen haalbare kaart is, wordt de PGB-procedure beëindigd en wordt de betreffende Wsw-geïndiceerde weer in het reguliere proces opgenomen. Een nieuwe aanvraag doen is uiteraard mogelijk, immers, het recht van de Wsw'er op een PGB blijft bestaan.

### **Inzet jobfinding**

Voor het opstellen van een PGB-aanvraag moet de Wsw-geïndiceerde een passende werkgever vinden. Bij het vinden van een passende werkgever heeft hij/zij de mogelijkheid een organisatie in te zetten die daarbij helpt. Let op: de kosten die deze organisatie maakt mogen maximaal € 2.000,- exclusief BTW bedragen. De kosten worden alleen aan deze organisatie vergoed indien hun hulp leidt tot een daadwerkelijke plaatsing op een werkplek Begeleid Werken.

Indien de Wsw-geïndiceerde hulp wil bij het vinden van een passende werkgever moet hij/zij dit aangeven bij het Bureau PGB. De PGB-adviseur legt vervolgens uit welke actie de Wsw-geïndiceerde moet ondernemen:

1. vinden van een passende jobfindingorganisatie;
2. offerte(s) opvragen. In deze offerte dient opgenomen te zijn: aard, omvang en intensiviteit van de jobfinding, taken en verantwoordelijkheden inclusief een opgave van de kosten en de betalingssystematiek;
3. toetsing offerte(s) door het Bureau PGB op de gestelde randvoorwaarden;
4. bij goedkeuring ondertekening overeenkomst jobfinding.

### **Inhoud PGB-aanvraag**

- Onderdeel van de PGB-aanvraag is het begeleidingsplan van de begeleidingsorganisatie en eventuele andere de offerte(s) van door de deelnemer geselecteerde aanbieders van diensten.
- In het begeleidingsplan dient opgenomen te zijn: de aard, omvang en prognose verloop intensiviteit c.q. niveau van benodigde begeleiding, taken en verantwoordelijkheden inclusief een opgave van de kosten en de betalingssystematiek.
- In offertes dient opgenomen te zijn: aard, omvang en intensiviteit van de dienst/product, taken en verantwoordelijkheden inclusief een opgave van de kosten en de betalingssystematiek.

### **Ondersteuning van het Bureau PGB bij het maken van een PGB-aanvraag**

- Uit de praktijk blijkt dat de meeste deelnemers behoefte hebben aan advies bij het opstellen van een PGB-aanvraag. Van belang is dat de deelnemer, potentiële opdrachtnemers (jobfinding en begeleiding) en potentiële werkgever goed duidelijk is gemaakt aan welke eisen een PGB-aanvraag dient te voldoen. Dit is een taak voor het Bureau PGB. Er wordt een format PGB-aanvraag gehanteerd. Daarnaast zijn er informatiesheets voor werkgevers en potentiële opdrachtnemers.

De deelnemer kan behoefte hebben aan:

- Informatie: schriftelijke en mondelinge voorlichting over de regeling, de vereiste elementen van de aanvraag, subsidiemogelijkheden en evt. andere relevante informatie.
- Steun bij vraagformulering: klankbord voor de eigen wensen t.a.v. de begeleidingorganisatie en de uiteindelijke werkgever c.q. werkplek.
- Contact leggen met door de Wsw-geïndiceerde aangedragen potentiële werkgevers om hen te informeren over de mogelijkheden (subsidie) en daar waar mogelijk zaken te doen.
- Bevorderen van zelfvertrouwen: bevestiging van wens tot werk en van de gemaakte keuzes t.a.v. het traject en het uiteindelijke (beroeps)perspectief.
- Inzicht in beschikbare diensten en aanbieders.
- Reactie op de opgestelde aanvraag incl. advies over de op te nemen onderdelen en begroting.
- Als een potentiële werkgever is gevonden neemt het Bureau PGB contact op met deze werkgever en stelt de hoogte van de loonkostensubsidie vast op basis van een onafhankelijk loonwaardeonderzoek.

### **Indienen en toetsen PGB-aanvraag**

- De aanvraag voor een PGB wordt ingediend d.m.v. een volledig ingevulde PGB-aanvraag. De aanvraag wordt ondertekend door de Wsw-geïndiceerde, de werkgever en de begeleidingsorganisatie.

- Het Bureau PGB deelt de Wsw-geïndiceerde schriftelijk mee dat de aanvraag is ontvangen en in behandeling wordt genomen (indien volledig en ondertekend) of niet in behandeling wordt genomen omdat er omissies zijn.
- Het Bureau PGB toetst namens de GRWRE de PGB-aanvraag op de gestelde voorwaarden. De PGB-adviseur is hiertoe gemandateerd. Het Bureau PGB kan hierbij teruggrijpen op interne en/of externe ondersteuning. Ook kan hij contact opnemen met de PGB-deelnemer, ingezette begeleidingsorganisatie of werkgever voor nader uitleg of motivatie van gegevens.
- Het besluit op de PGB-aanvraag ontvangt de deelnemer van de PGB-adviseur binnen vier weken na ontvangst van alle benodigde gegevens in de vorm van een beschikking. Het besluit kan met ten hoogste vier weken verdaagt worden. Het Bureau PGB stelt de aanvrager hiervan schriftelijk in kennis.
- Bij 'niet-akkoord' wordt gemotiveerd waarom de PGB-aanvraag niet wordt gefiatteerd en welke volgende stappen aan de orde zijn. Indien de deelnemer aanpassingen dient te verrichten op de PGB-aanvraag op verzoek van het Bureau PGB, wordt hiervoor een bepaalde periode afgesproken. De Wsw-geïndiceerde heeft de mogelijkheid tegen dit besluit in bezwaar te gaan bij het bestuursorgaan die het besluit heeft genomen.
- Bij 'akkoord' betekent dit het begin van de volgende fase. De GRWRE geeft een beschikking af. Het Bureau PGB sluit de overeenkomst(en) namens de GRWRE af met de begeleidingsorganisatie, evt. het scholingsinstituut en de werkgever.
- De geaccordeerde PGB-aanvraag dient z.s.m. van start te gaan, maar uiterlijk binnen twee weken na goedkeuring van de PGB-aanvraag van start te gaan.

### **Procedure tussentijdse wijzigingen PGB-aanvraag**

Naast de vaste rapportagemomenten kunnen de deelnemer en de PGB-adviseur elkaar zo vaak als nodig raadplegen en/of informeren over de stand van zaken van het PGB-verloop. Met betrekking tot tussentijdse wijzigingen in de PGB-aanvraag geldt een aparte procedure:

- a. De deelnemer informeert de PGB-adviseur vroegtijdig mondeling over tussentijdse wijzigingen in de PGB-aanvraag. Belangrijke informatie die de PGB-adviseur moet ontvangen zijn:
  - beargumenteerde motivatie omtrent de noodzaak van de tussentijdse wijziging gekoppeld aan de PGB-aanvraag;
  - beschrijving van de tussentijdse wijziging;
  - naam van evt. betrokken uitvoerende organisatie;
  - kosten van de tussentijdse wijziging;
  - start- en eventuele einddatum van de tussentijdse wijziging.
- b. Het Bureau PGB neemt ten behoeve van de voortgang, **op zo kort mogelijke termijn, maar uiterlijk binnen 14 kalenderdagen** na het uitbrengen van het voorstel, een beslissing.
- c. Een al dan niet akkoord wordt door de PGB-adviseur schriftelijk aan de deelnemer medegedeeld.
- d. Bij 'niet-akkoord' wordt gemotiveerd waarom de tussentijdse wijziging van de PGB-aanvraag niet wordt gefiatteerd en welke volgende stappen aan de orde zijn.

### **Voortgang PGB**

Gedurende de voortgang van het PGB doet de PGB-adviseur de monitoring van de voortgang met het oog op signalering van eventuele behoefte aan aanvullende ondersteuning van de deelnemer. De PGB-adviseur verstrekt informatie en advies, is het aanspreekpunt en volgt de deelnemer in zijn traject via kwartaalrapportages van de begeleidingsorganisatie.

Verder toetst de PGB-adviseur de uitgaven en de begeleiding en doet de financiële afwikkeling.

### **Herindicatie**

Mogelijk komt bij een latere herindicatie vast te staan dat de medewerker dusdanig functioneert dat hij niet langer tot de doelgroep van de sociale werkvoorziening behoort. Dat kan betekenen dat de subsidie en begeleiding vervallen. Voor de werkgever hoeft dat geen bezwaar te zijn, wanneer de medewerker een normale prestatie kan leveren. Is de prestatie evenwel beduidend lager dan normaal, dan kan de werkgever voor loondispensatie in aanmerking komen. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst wil laten ontbinden dient de GRWRE de subsidie en begeleiding door te betalen totdat voor hem een alternatieve opvangmogelijkheid feitelijk beschikbaar is of door zijn toedoen niet beschikbaar komt, dan wel zodra hij een aanbod tot passende arbeid onder normale omstandigheden heeft geweigerd. De gemeente waar de Wsw-geïndiceerde woonachtig is, is vanuit haar re-integratieplicht vervolgens verantwoordelijk voor een passend alternatief instrument. De gemeente kan hier eventueel Ergon bij inzetten.

### **Afronding en uitval**

Bij een eventuele beëindiging van de begeleiding via het PGB of tussentijdse uitval wordt door de begeleidingsorganisatie een eindrapportage opgesteld voor de Wsw-geïndiceerde en het Bureau PGB.

Vervolgens wordt een passend vervolgtraject ingezet in samenspraak met de betreffende Wsw-geïndiceerde: Begeleid Werken via PGB met een andere begeleidingsorganisatie/andere werkplek, Begeleid Werken via Ergon, detachering of werk binnen de muren van het sw-bedrijf, etcetera. Voorkomen wordt dat de betreffende Wsw-geïndiceerde terugkeert op de wachtlijst.

## Bijlage IV PRB-aanpak gemeente Groningen

### 1. Inleiding

Groningen wil een sterke en sociale stad zijn, waarin alle Stadgers actief deelnemen aan de 'Groninger' samenleving en waarin alle Stadgers de kans krijgen om hun talenten te ontwikkelen. Om aan deze opdracht uitvoering te geven, heeft het college op verschillende beleidsterreinen ambities geformuleerd en acties in gang gezet. Op één terrein zoomen we in deze notitie in: een nieuwe manier van re-integreren om de uitstroom richting (duurzame) arbeid te bevorderen.

Veel gemeenten zijn bezig met het ontwikkelen van nieuwe instrumenten om de uitstroom te bevorderen. Eén daarvan is het toekennen van een budget waarmee klanten zelf hun re-integratie kunnen vormgeven, met als doel betaald werk: het persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB). Het PRB is niet nieuw voor de gemeente Groningen. Afgelopen jaren zijn er binnen SOZAWE experimenten op dit terrein geweest, zoals de pilot 'Ingewerkt in Groningen'. Inburgeringsgerechtigden kregen een eigen budget waarmee ze een individueel duaal traject in konden kopen op het gebied van inburgering in combinatie met een re-integratievoorziening. Verder is er afgelopen jaren binnen de dienst ervaring opgedaan met persoonsgebonden trajecten via de reguliere inkoop (RBO). De methodiek van 'intensieve begeleiding' en het inzetten van individuele trajecten na een 'meedoen-activiteit' vragen om verdere doorontwikkeling van het instrument PRB. In het kader van de 'krachtwijken' is er behoefte aan maatwerk bij het zoeken naar oplossingen om bewoners in die wijken weer actief bij de samenleving te betrekken. De afspraak is dat SOZAWE zorgt voor instrumenten die zijn afgestemd op de individuele situatie van klanten. Dat kunnen bestaande re-integratie-instrumenten zijn, maar ook instrumenten die apart moeten worden ingekocht. Het PRB is bij uitstek een instrument dat hierbij ingezet kan worden. Al deze ontwikkelingen leiden uiteindelijk tot de vraag op welke wijze de dienst SOZAWE in de nabije toekomst vorm wil geven aan het 'Persoonsgebonden Re-integratie Budget', waarbij klanten zoveel mogelijk de gelegenheid wordt gegeven hun eigen keuze te maken en verantwoordelijkheid te nemen met als uitgangspunt: een aanpak op maat om uitstroom richting regulier werk te bevorderen.

In deze notitie willen we een antwoord formuleren op de vraag op welke wijze de dienst SOZAWE vorm wil geven aan het 'Persoonsgebonden Re-integratie Budget'. Bij het formuleren van een antwoord op deze vraag, speelt een aantal zaken een rol:

- *de rol van de klant: stellen wij het PRB ter beschikking aan alle klanten of bijvoorbeeld aan die klanten voor wie wij geen passend regulier aanbod hebben. Gunnen wij de klant volledige vrijheid bij het vormgeven van zijn re-integratietraject of stellen we hier beperkingen aan;*
- *de rol van het re-integratiebedrijf: geven wij alle re-integratiebedrijven de mogelijkheid om onze klanten een aanbod te doen, of stellen we hier grenzen aan;*
- *de rol van de consulent;*
- *wat zijn de eisen die we stellen aan de klant, het re-integratiebedrijf en de consulent;*
- *wat zijn de juridische kaders waarbinnen we het PRB ter beschikking willen stellen.*

Voor een goede uitvoering van het PRB zullen wij in al deze zaken keuzes moeten maken. Allereerst is inzicht vereist in de uitgangspunten en doelstellingen van het PRB als onderdeel van het Groningse re-integratiebeleid. Deze komen in hoofdstuk 2 aan de orde. Verder bespreken we in deze notitie de belangrijkste onderdelen van het PRB-traject en werken we een voorstel uit waar we ingaan op de

groep klanten aan wie we het PRB ter beschikking willen stellen, begeleiding en rolverdeling, budget, financieringssysteem, inkoop en juridische kaders, scholing en coaching, communicatie en de financiële en organisatorische gevolgen voor de dienst SOZAWE.

## **2. Visie op het PRB**

Groningen wil een stad zijn waarin iedereen actief meedoet. Dat lukt het best via betaald werk. Er zijn ook mensen die, ondanks hun eigen inspanningen en onze begeleiding, niet in een reguliere baan kunnen functioneren. Door inzet van vrijwilligerswerk en maatschappelijke activiteiten willen we dat deze mensen zoveel mogelijk actief worden en blijven.

Het re-integratiebeleid van Groningen is erop gericht om zoveel mogelijk klanten voor te bereiden op het verkrijgen van een plek op de reguliere arbeidsmarkt. Dit doen we onder meer door inzet van reguliere re-integratietrajecten en door inzet van gesubsidieerde arbeid. De introductie van het persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB) voor klanten is een instrument dat wordt ingezet om een reguliere baan te vinden en/of de arbeidsmarktpositie van klanten te verbeteren. Landelijk zien we dat het PRB steeds meer wordt ingezet. Dit instrument sluit aan bij de tendens om de verantwoordelijkheid voor het doen van uitgaven om een persoonlijke situatie te verbeteren, dicht bij de persoon die het betreft neer te leggen. We zien het met de IRO's voor UWV-klanten, voor de huishoudelijke verzorging in de WMO en de rugzakjes voor probleemleerlingen in het onderwijs. Doel van deze beweging is het mogelijk te maken dat mensen zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun situatie en tegelijkertijd het realiseren van een grotere marktwerking.

### *Wat willen we bereiken met het PRB*

Ook wij hechten er waarde aan om naast reguliere re-integratievoorzieningen een instrument ter beschikking te stellen aan de klant, waarbij de eigen verantwoordelijkheid en de keuzevrijheid van de klant maximaal centraal komen te staan. We willen door inzet van het PRB het volgende nastreven:

### *verder ontwikkelen methodiek en inzet 2008*

De inzet van het instrument PRB vraagt veel van onze organisatie en de mensen die er werken. Voor de dienst SOZAWE vraagt dit op onderdelen een andere manier van werken van consultants en klant. Consultants die vooral taken verrichten op het terrein van het regie voeren, het bewaken van trajecten en controle daarop, moeten nu leren hun klant binnen de wettelijke kaders los te laten. Dit jaar willen we benutten om een omslag tot stand te brengen door consultants meer kennis en ervaring te laten opdoen met het instrument PRB. We willen het werken met deze methodiek van re-integratie verder ontwikkelen en in bedden in de organisatie, zodat we over een jaar exacte doelen kunnen benoemen, zowel kwalitatief als kwantitatief.

### *keuzevrijheid*

Bij het zelf vormgeven van een traject is de kans groot dat de motivatie van de klant toeneemt en meer maatwerk wordt geleverd, waardoor de efficiency van het re-integratieproces wordt bevorderd en kwalitatief betere re-integratie trajecten worden gerealiseerd. Interviews met organisaties en deelnemers van het project 'Meedoen' leert dat organisaties en deelnemers zeer tevreden zijn over het maken van een eigen keuze. Volgens een aantal geïnterviewden is dat dé kracht van het project Meedoen. Betrokken organisaties geven wel aan dat het belangrijk is dat consultants klanten goed blijven begeleiden tijdens dit keuzeprocess. Dit lezen we ook terug in de vierde voortgangsrapportage

IRO.<sup>7</sup> Klanten waarderen de keuzevrijheid die de IRO hen biedt. Ondersteunende begeleiding blijft echter essentieel.

#### *eigen verantwoordelijkheid*

Doordat de klant zelf verantwoordelijk is voor zijn re-integratie, kan een begeleidende medewerker van de dienst SOZawe makkelijker een klant aanspreken op zijn of haar inspanningen, immers de klant is hiervoor zelf verantwoordelijk.

#### *eigen ervaring*

Klanten kunnen zelf een bijdrage leveren aan hun arbeidsmarktpositie door eigen ervaringen op te doen 'wat voor hen werkt en wat voor hen niet werkt'. Dit als onderdeel van het proces om zelfstandig deel te nemen aan de samenleving. Op deze wijze wordt het zelfstandig handelen en het zelfvertrouwen van de klant versterkt, zelfs als het traject niet het gewenste resultaat oplevert van betaald werk, verandert er toch iets bij de klant. De klant heeft ervaring opgedaan dat hij zelf sturing kan geven aan zijn re-integratie en zijn toekomst op de arbeidsmarkt en wordt hierdoor minder afhankelijk van derden. Dit legt een stevige basis voor een eventueel vervolgtraject doordat het zelfinzicht in relatie tot de kansen op de arbeidsmarkt is toegenomen.

#### *uitstroom naar werk*

De grote meerwaarde van het PRB is dat klanten door inzet van dit instrument zelf actief worden en voor een belangrijk deel ook zelf werk vinden. Bij het UWV zien we de ontwikkeling dat het plaatsingspercentage van IRO-trajecten hoger is dan dat van reguliere trajecten. Onder WW'ers leiden IRO-trajecten 1,1 tot 1,6 keer vaker dan de reguliere trajecten tot een plaatsing.

Indien een klant gebruik maakt van het PRB en zijn eigen traject wil vormgeven, is er behoefte aan ondersteuning. De professional van de dienst SOZawe kan deze ondersteuning geven. Bijvoorbeeld op het terrein van het formuleren van de hulpvraag samen met de klant, het geven van informatie en advies over het opstellen van een re-integratieplan of het verschaffen van inzicht in re-integratieaanbieders e.d.

Afhankelijk van ontwikkelingen op het terrein van samenwerking met de ketenpartners, streven wij ernaar dat het instrument PRB ook toegepast kan worden door deze partners.

#### *Wij stellen de volgende beleidsmatige kaders en uitgangspunten voor waarbinnen we een PRB budget ter beschikking willen stellen aan een klant:*

- We willen voorkomen dat klanten langdurig een beroep doen op een uitkeringsvoorziening. Dat betekent dat we het PRB inzetten voor de kortste weg naar (duurzame) arbeid.
- De maximale doorlooptijd van het PRB bedraagt in principe 12 maanden, vanaf datum goedkeuring van het door de klant ingediende re-integratieplan. Afhankelijk van het oordeel van de consulent kan er afgeweken worden naar maximaal 24 maanden.
- De klant koopt zijn of haar traject in bij één dienstverlener. In overleg met de klant kan deze dienstverlener losse producten, bijvoorbeeld scholing, elders inkopen.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Vierde voortgangsrapportage IRO (UWV), november 2007.

<sup>8</sup> Wij kiezen voor één uitvoerder omdat wij de financiering deels willen baseren op inspanning en deels op resultaat. Bij de inzet van meerdere uitvoerders kunnen we geen resultaatfinanciering realiseren. Resultaatfinanciering kan alleen worden toegepast als de uitvoerder werkelijk invloed heeft op het resultaat.



- SOZAWE beoordeelt het re-integratieplan. De klant moet aan kunnen geven dat het re-integratieplan ook daadwerkelijk leidt tot een verbetering van de arbeidsmarktpositie. SOZAWE checkt of de inhoud van het plan realistisch is, reëel is en voldoende is onderbouwd. Ook vindt er onderzoek plaats of de ingezette dienstverlening in redelijke verhouding staat tot de prijs.
- SOZAWE stelt voorwaarden aan de kwaliteit van het re-integratiebedrijf. POI ontwikkelt hiervoor objectieve criteria, rekening houdend met de criteria zoals deze worden gehanteerd bij het Blik op Werk keurmerk<sup>9</sup>. We ontwikkelen eigen objectieve criteria, omdat het aanbod van bedrijven met dit keurmerk in Noord Nederland beperkt is, en we willen klanten de mogelijkheid bieden om te kiezen uit een ruim aanbod van re-integratiedienstverleners. Ook willen we op deze manier bevorderen dat kleinere re-integratiedienstverleners, die bijvoorbeeld gericht zijn op een bepaalde specifieke doelgroep, kansen krijgen om diensten in het kader van een PRB te verrichten. Tot slot zal POI de ervaringen van klanten met de verschillende re-integratiebedrijven volgen, vastleggen en haar kennis overdragen aan consultants van uitvoering.

### 3. Doelgroep

Vanuit ervaringen in de landelijke benchmark<sup>10</sup> wordt geconcludeerd dat het lastig is heldere criteria op te stellen waar deze doelgroep aan zou moeten voldoen. Benchmark onderzoek laat zien dat er geen relatie bestaat tussen specifieke doelgroepkenmerken en effectiviteit van PRB trajecten. Dat betekent dat iedere klant, ongeacht doelgroep, opleidingsniveau en zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt, in principe in aanmerking kan komen voor een PRB. Het PRB vraagt wel om bepaalde persoonskenmerken: motivatie om verandering aan te brengen in de eigen situatie en verantwoordelijkheid voelen om sturing te geven aan de eigen toekomst. Niet iedere klant uit de re-integratiedoelgroep zal deze verantwoordelijkheid kunnen of willen dragen. Dat hoeft ook niet. Deze doelgroep, kan op indicatie van de consulent, gebruik maken van de reguliere ingekochte re-integratietrajecten.

Duidelijk is wel dat meer invloed van de klant op de eigen re-integratie positief werkt op re-integratie. Divosa adviseert het 'Ja-tenzij'-principe te hanteren: indien een klant wil re-integreren middels een PRB betekent dat hij in de gelegenheid moet worden gesteld om hier gebruik van te maken, tenzij er redenen zijn om dit niet te doen. Wij stellen voor om het advies van Divosa over te nemen en ook het 'Ja, tenzij'-principe als uitgangspunt te nemen. In deze notitie benoemen we wel de doelgroep en formuleren we enkele minimale selectiecriteria.

*Wij adviseren om het PRB aan de volgende doelgroepen ter beschikking te stellen:*

- WWB klanten met een arbeidsplicht, die nog niet deelnemen aan een re-integratietraject. Het PRB is ook geschikt voor klanten met parttime inkomsten. Dat betekent dat wij het PRB ook voor deze doelgroep beschikbaar stellen.
- Niet uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (nuggers), die op het moment van aanvraag PRB niet deelnemen aan het arbeidsproces, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en als werkloos

<sup>9</sup> Sinds januari 2007 is er het Blik op Werk keurmerk. Dit keurmerk vervangt het BOA keurmerk en Borea keurmerk en het Klanten kwaliteitskeurmerk Re-integratie (CKR). Het nieuwe Blik op Werk keurmerk biedt een basisgarantie voor de kwaliteit van de diensten op het gebied van gezond blijven werken, inzetbaarheid bevorderen, werk verkrijgen en maatschappelijk meedoen. Bij bedrijven die het Blik op Werk keurmerk willen behalen en behouden vindt jaarlijks een controle plaats.

<sup>10</sup> Landelijke benchmark voor PRB-experimenten die in opdracht van Divosa in 2006 is uitgevoerd (zie Benchmark rapport op de site van Divosa).

werkzoekend staan ingeschreven bij het CWI.

- ANW-ers, die op het moment van aanvraag PRB niet deelnemen aan het arbeidsproces, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en als werkloos werkzoekend staan ingeschreven bij het CWI.
- Kunstenaars die onder de WWIK vallen en een z.g. gemengde beroepspraktijk willen voeren kunnen voor het niet-kunstgerelateerde deel in aanmerking komen voor het PRB.
- Voor aankomende zelfstandigen kunnen we *geen* PRB ter beschikking stellen.<sup>11</sup>

We stellen geen PRB budget beschikbaar als de consulent twijfelt aan de motivatie van de klant of als er bij de klant sprake is van ernstige belemmerende factoren, die het voor de klant onmogelijk maken om een traject gericht op uitstroom naar arbeid succesvol te doorlopen. Dit naar oordeel van de consulent.

#### *Minimale selectiecriteria*

De experimenten uit de benchmark PRB van Divosa laten zien dat het veelal de zachte profielkenmerken zijn die bepalen of een klant zelf in staat is de regie over zijn eigen re-integratie ter hand kan nemen. Het is niet altijd mogelijk om deze zachte kenmerken exact goed vast te stellen. Naast het feit dat een klant behoort tot één van de genoemde doelgroepen willen we dat de consulent bij aanvang van een PRB traject een positieve inschatting heeft gemaakt of de klant zijn eigen traject wil en kan vormgeven. Met andere woorden:

- is de klant voldoende zelfredzaam om een PRB traject succesvol te verlopen?
- heeft de klant redelijke sociale vaardigheden en een voldoende realistisch zelfbeeld van zijn arbeidsmarkt mogelijkheden? (m.a.w. wat kan ik en wat is haalbaar)

Om tot een objectief oordeel te komen, kan de consulent hiervoor het instrument 'assessment' inzetten. Dit instrument is regulier ingekocht. Wanneer de klant behoort tot één van de doelgroepen en de consulent heeft een positieve inschatting gemaakt van de zachte profielkenmerken, kan de klant gebruik maken van het PRB. Uiteraard zal de consulent nog wel akkoord moeten gaan met het re-integratieplan.

#### **4. Begeleiding en rolverdeling**

Veel klanten met een persoonsgebonden re-integratiebudget hebben begeleiding nodig. De intensiteit en de inhoud van de begeleiding is afhankelijk van de situatie van de klant. De meer zelfredzame klanten redden zich met minimale ondersteuning. De minder zelfredzame klanten vinden het lastig om zaken zelf te regelen en hierbij keuzes te maken. We adviseren om de aanbeveling vanuit de pilot 'Ingewerkt in Groningen' over te nemen. Dat betekent dat wij zoveel mogelijk de verantwoordelijkheid bij de klant neerleggen; de klant is zoveel mogelijk de regisseur van zijn eigen traject, echter de klant moet wel gebruik kunnen maken van *begeleiding op maat*. Ervaring vanuit pilot project 'Ingewerkt in Groningen' laat zien dat de meerwaarde van een externe begeleidingsorganisatie (de makelaar) niet is aangetoond. Wij stellen voor om de *begeleiding op maat* in het kader van het PRB traject intern te beleggen en te laten vervullen door de consulent werk van de dienst SOZawe.

---

<sup>11</sup> Voor aankomende zelfstandigen is het voorbereidingsjaar als bedoeld in artikel 2, derde lid en artikel 29 van het Bbz 2004 (aan te merken als een soort 'voorziening'), in het leven geroepen. Zij kunnen geen beroep doen op een voorziening als bedoeld in de WWB.

De consulent werk zal in de diagnosefase veel aandacht moeten besteden aan de mate van zelfredzaamheid van een klant. Vervolgens kan in overleg met de klant de intensiteit en de inhoud van de ondersteuning worden vastgesteld.

Spelers in het PRB proces zijn in ieder geval de klant, de consulent werk die de *begeleiding op maat* verzorgt gedurende het PRB proces, een medewerker van de financiële administratie voor de administratieve afwikkeling van het proces en de re-integratiedienstverlener. De rolverdeling tussen deze spelers moet goed werkbaar zijn en ook goed aansluiten bij de organisatorische inrichting van de dienst SOZawe. Uiteraard zal het model moeten waarborgen dat de regie in handen blijft bij de klant. Wij stellen de volgende rolverdeling voor:

#### *De klant*

De klant kiest ervoor om zijn of haar traject vorm te geven door gebruik te maken van het PRB. Het betreft een vrijwillige keuze. Zodra het PRB van start is gegaan is het traject echter niet meer vrijblijvend. De klant kan gedurende het gehele PRB proces een beroep doen op zijn of haar consulent werk voor informatie, advies en ondersteuning. De intensiteit en de inhoud van deze begeleiding is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de klant. Op basis van één of meerdere offertes (met kostenplaatje) kiest de klant zijn eigen re-integratiedienstverlener en stelt zijn eigen PRB-plan op. De klant koopt re-integratie-instrumenten in op het gebied van diagnose, scholing of bemiddeling. Deze instrumenten worden ingekocht bij één uitvoerder. Bij goedkeuring van het plan, draagt de klant zorg voor een correcte uitvoering. De klant houdt zijn consulent op de hoogte van de voortgang van het traject. Dat betekent dat de klant verantwoordelijk is voor het aanleveren van informatie ten behoeve van rapportages/verantwoordingen.

#### *De consulent werk in de rol als begeleider*

De consulent werk doet de intake en informeert de klant over rechten/plichten met betrekking tot re-integratie en schetst wat klanten kunnen verwachten in het PRB traject. De consulent onderzoekt of de klant behoort tot de doelgroep en voldoet aan de minimale selectiecriteria, zoals het voldoende zelfredzaam zijn en het beschikken over een voldoende realistisch zelfbeeld. Hiervoor kan het instrument 'assessment' worden ingezet. De consulent helpt de klant gedurende het PRB proces. De consulent biedt hierbij *op maat begeleiding* aan, afhankelijk van de behoefte van de klant. Een klant met bijvoorbeeld een grote mate van zelfredzaamheid, kan mogelijk met lichte ondersteuning van zijn consulent zijn eigen traject vormgeven en uitvoeren. De consulent adviseert de klant over de verschillende mogelijkheden in de scholings- en re-integratiemarkt. De consulent adviseert bij het maken van een re-integratieplan en bespreekt de haalbaarheid van het plan. Ook kan de consulent de klant informeren over mogelijke aanbieders van re-integratiediensten, welke bedrijven zijn er, welke producten kunnen zij leveren, voor welke doelgroepen werken zij, wat is de kwaliteit e.d. Ervaring vanuit het UWV leert dat een kwart van de IRO-klanten de keuze van een re-integratiebedrijf moeilijk vindt. Klanten vinden het moeilijk de kwaliteit van re-integratiebedrijven te beoordelen, omdat ze de beschikbare kwaliteitsinformatie niet goed weten te vinden. Veel klanten vragen bij deze keuze extra ondersteuning van de re-integratiecoach van het UWV. Vaak geeft de UWV-medewerker, al dan niet op verzoek van de klant, de namen van een aantal bedrijven waarmee hij goede ervaringen heeft. De klant is verantwoordelijk voor de uitgaven binnen het toegekende PRB. De consulent bewaakt, samen met een medewerker van de (financiële) administratie, of deze uitgaven overeen komen met de afspraken in het re-integratieplan en dat het beschikbare budget niet wordt overschreden. Daarnaast heeft de consulent tijdens de procesgang een handhavende rol en neemt belemmeringen weg die de voortgang van het proces kunnen beïnvloeden. Als er stagnatie optreedt in het proces,

moet de klant een beroep op de consulent kunnen doen om deze stagnatie op te heffen. Verder bewaakt de consulent de voortgang en de rapportagemomenten.

#### *(Financieel) administratief medewerker*

De aangegane verplichtingen (financiële afspraken) worden vastgelegd. Na goedkeuring van de facturen door de consulent werk, verwerkt de financiële administratie de facturen. Ook is de financiële administratie verantwoordelijk voor het beheer en de bewaking van het individuele PRB budget. Maandelijks of als er een financiële wijziging heeft plaatsgevonden ontvangt de klant een financieel overzicht van de actuele stand van zaken van het PRB. Afhankelijk van de organisatorische en/of GWS-technische ontwikkelingen, stellen wij voor om deze functie in het wijkteam te beleggen.

#### *Re-integratiebedrijven en/of aanbieders van diensten*

Verschaffen informatie aan geïnteresseerde klanten. Stellen offertes op. Als de consulent werk het re-integratieplan heeft goedgekeurd, bieden zij instrumenten en diensten aan die de klant individueel heeft ingekocht. Zij begeleiden klanten bij de uitvoering van deze diensten. Deze diensten kunnen liggen op het terrein van diagnose, scholing en/of bemiddeling en nazorg.

### **5. Budget**

Wij stellen voor om voor een PRB € 5000, - ter beschikking te stellen. Dit bedrag is inclusief eventuele reiskosten, echter exclusief BTW.

Aanvullend kan er sprake zijn van financiële ondersteuning in de randvoorwaardelijke sfeer. Het betreft hier bijvoorbeeld de kosten voor kinderopvang. Deze worden wel tegelijk met het PRB-traject aangevraagd, maar drukken niet op het PRB-budget.

De richtlijn is, dat het PRB budget maximaal € 5000, - bedraagt. Afhankelijk van de individuele omstandigheden van een klant kan in specifieke situaties van dit bedrag worden afgeweken. Bij een bedrag hoger dan € 5000, - motiveert de consulent het traject richting zijn of haar leidinggevende. De leidinggevende beslist uiteindelijk over de toekenning van het PRB budget, indien het budget de € 5000, - overschrijdt.

Lopende het traject kan er sprake zijn van meerkosten. Vooraf wordt dit met de consulent besproken. De consulent beoordeelt de noodzaak van deze meerkosten in relatie tot het duurzaam plaatsen van de klant richting reguliere uitstroom.

Tijdens of na beëindiging van een traject kan er sprake zijn van een werkplek met loonkostensubsidie. De consulent schakelt hierbij de accountmanager van Weerwerk in. De accountmanager heeft contact met de werkgever en beslist uiteindelijk over de definitieve toekenning van de loonkostensubsidie, rekening houdend met het vastgestelde subsidieplafond.

Benchmark onderzoek laat zien, dat het gemiddelde bedrag voor een PRB € 5000, - per PRB traject bedraagt, exclusief BTW. Vanuit dit budget kan de klant zijn of haar re-integratieactiviteiten inkopen. De prijs van een IRO-traject voor WW'ers bedraagt gemiddeld € 4431, - (exclusief BTW).<sup>12</sup> Dit is een factor 1,3 (€ 1000) hoger dan de gemiddelde prijs van een regulier traject voor WW'ers (€ 3430). In 2006 is de prijs van IRO-trajecten ten opzichte van 2005 met ongeveer € 300, - licht gedaald.

<sup>12</sup> De prijs is uitgedrukt in begrote kosten. Dat wil zeggen de kosten die een re-integratiebedrijf in rekening brengt bij een succesvol traject. Bij IRO-trajecten bedragen de feitelijke kosten altijd minimaal 50% van de trajectprijs vanwege no-cure-less-pay. Voor reguliere trajecten geldt dat een deel op basis van no-cure-no-pay gefinancierd wordt: dit betreft

## 6. Financieringssystematiek opdrachtnemer

De IRO van het UWV is deels op basis van een inspanningsverplichting en deels op basis van het resultaat. Wij adviseren om aan te sluiten bij de financieringssystematiek van het UWV. Wel stellen we voor om andere percentages te hanteren. Dit in verband met het feit dat het klantenbestand van SOZAWE over het algemeen andere kenmerken heeft dan het klantenbestand van het UWV. Dat betekent dat 70% van de kosten van een traject worden betaald op basis van inspanning en 30% op basis van resultaat. De 70% inspanningsvergoeding wordt op twee momenten betaald. De eerste vergoeding van 30% wordt betaald na goedkeuring van het re-integratieplan. Het tweede declaratiemoment (40%) is op het moment dat de klant zijn traject voor de helft succesvol (geen uitval) heeft doorlopen. Het re-integratiebedrijf kan het laatste gedeelte van de trajectprijs declareren (30%) op het tijdstip dat de klant binnen drie maanden na afronding van het re-integratietraject een dienstbetrekking (of als zelfstandige of via een uitzendbureau) is aangegaan voor tenminste 6 maanden. Als aan deze voorwaarde niet is voldaan, ontvangt het re-integratiebedrijf 70% van de afgesproken trajectprijs.

Indien is vastgesteld dat (externe) scholing noodzakelijk is, vindt betaling van de scholing apart van de overige onderdelen van het traject plaats. Inzet van scholing wordt in het re-integratieplan opgenomen en gemotiveerd. De kosten van de scholing vallen *wel* onder het reguliere (maximale) budget van € 5000,- maar worden apart gefactureerd. De betaling vindt plaats op basis van full pay (er is sprake van full pay = alles wordt vergoed). Wij kiezen voor full pay omdat scholing door de uitvoerder ook elders ingekocht kan worden, waardoor de uitvoerder niet altijd kan sturen op het gewenste resultaat.

## 7. Inkoop en juridische kaders

Re-integratievoorzieningen voor de doelgroepen van de Wet werk en bijstand (WWB), de IOAW en de IOAZ kunnen worden bekostigd uit het Werkdeel van het Fonds Werk en Inkomen. De middelen in het Werkdeel kunnen ongedifferentieerd worden ingezet. Per 1 januari 2006 is de gemeente daarbij volledig vrij in haar keuze om re-integratievoorzieningen zelf uit te voeren of uit te besteden aan marktpartijen.<sup>13</sup>

Voor aanbesteding van PRB-trajecten gelden geen andere regels dan de 'gewone' aanbestedingsregels, als de gemeente tenminste zelf de aanbesteder is van trajecten. Wij kiezen ervoor om de klant de opdrachtgever te laten zijn richting uitvoerende partijen. Oftewel: de klant vraagt offertes op én is vervolgens degene die de opdracht formeel geeft (het contract ondertekent), mits het opgestelde re-integratieplan vooraf is goedgekeurd. Nu de klant de opdrachtgever is, zijn de aanbestedingsregels voor overheidsorganen niet van toepassing.

## 8. Scholing en coaching

Het werken met een PRB betekent dat de consulent werk binnen de wettelijke kaders de klant los moet kunnen laten. Ook zal de consulent meer een coachende rol op zich moeten nemen. Deze ontwikkeling vraagt van de consulent 'nieuwe' vaardigheden qua kennis, instelling en houding. Benchmark onderzoek laat zien dat de consulent, die met het PRB gaat werken, in ieder geval over de

---

een op de vijf reguliere trajecten voor gedeeltelijke arbeidsgeschikten en de helft van de trajecten voor WW'ers. Bij het uitblijven van een plaatsing vergoedt UWV alleen de kosten van het plaatsingsplan.

<sup>13</sup> Tot 1 januari 2006 gold voor het grootste deel van het Werkdeel van het Fonds Werk en Inkomen een uitbestedingsplicht.

volgende competenties dient te beschikken: creatief zijn, ondernemend zijn, onconventioneel en niet bang, kunnen omgaan met 'gecontroleerde vrijheid': je werkt immers in een door regels gestuurde omgeving, klant 'los' durven laten, zonder hem te laten verdrinken, vertrouwen in klanten hebben, eigen vooroordelen onderkennen en kunnen hanteren, veranderprocessen bij mensen kunnen begeleiden.

Bij aanvang van deze nieuwe werkwijze stellen wij voor om twee consultants per wijkteam te scholen op het terrein van het PRB en te trainen op bovengenoemde vaardigheden en competenties. Om deze methodiek verder vorm te geven, te ontwikkelen en in te bedden in de organisatie adviseren wij om ook teamleiders bij deze scholing te betrekken.

De nadruk bij het werken met het PRB zal gelegd moeten worden op coachende vaardigheden. De consultant zal moeten leren coaching te bieden tijdens de verschillende fasen in het PRB-proces: grenzen stellen, doelgericht en activerend werken, het initiatief bij de klant laten, zelfwerkzaamheid bevorderen, omgaan met mislukkingen, hanteren van onrealistische verwachtingen e.d.

Ook zal de consultant op inhoud geschoold moeten worden. Hierbij denken wij aan de volgende onderwerpen: welke bedrijven zijn actief op de markt, welke producten kunnen zij leveren voor welke doelgroepen, kwaliteit van de verschillende aanbieders. POI kan hier een rol in vervullen, zowel door het geven van een inhoudelijke workshop op dit terrein als het bieden van ondersteuning per wijkteam.

Wij adviseren om consultants aan een training te laten deelnemen, indien de volgende randvoorwaarden binnen de SOZawe organisatie zijn gerealiseerd:

- het beleid van de organisatie rond PRB is vastgesteld en bekend bij de consultant werk;
- de organisatie is zodanig ingericht dat PRB ook vorm kan krijgen;
- de consultant werk het geleerde binnen afzienbare tijd in praktijk kan brengen.

## **9. Communicatie**

### *Extern*

De consultant werk informeert de klant over het PRB. Dit kan op verzoek van de klant zijn of de consultant werk schat in dat het PRB een geschikt instrument is voor de klant. Wij ontwikkelen voorlichtingsmateriaal (flyer), die we ter informatie aan de klant meegeven. Ook zal productinformatie over dit instrument worden vermeld op de site van de gemeente Groningen. In een later stadium kunnen we overwegen of we het PRB als testimonial<sup>14</sup> via Internet in gaan zetten.

### *Intern*

Het PRB is een nieuw instrument die we gaan inzetten om uitstroom te bevorderen. De consultant werk zal bekend moeten zijn met de werkwijze van dit instrument. De communicatie zal verlopen via de lijn en via de lijn zal ook een duidelijke werkinstructie gegeven moeten worden. We adviseren om consultants die met het PRB gaan werken te scholen op dit terrein.

Verder kunnen we de interne communicatie kanalen (Intranet, Close Up) inzetten om in zijn algemeenheid de medewerkers van de dienst SOZawe op de hoogte te brengen en te houden van dit instrument.

---

<sup>14</sup> Testimonial = een klant die gebruik maakt/heeft gemaakt van het PRB vertelt over zijn of haar (positieve) ervaringen via Internet.

## **10. Financiële en organisatorische gevolgen**

In eerste instantie adviseren we een PRB budget ter beschikking te stellen voor 100 klanten, evenredig verdeeld over de teams. In principe bedraagt een PRB € 5000, -, waarmee het totaal aan kosten

€ 500.000, - op jaarbasis bedraagt. Dit totaal aan kosten geeft voor 2008 geen goed beeld. De verwachting is dat we na de zomer kunnen starten met het PRB. Daarnaast leert de ervaring (budgetten individuele scholing), dat we ongeveer 60-65% van het totale beschikbare budget daadwerkelijk inzetten. Rekening houdend met deze gegevens stellen we voor om voor 2008 € 200.000, - ter beschikking te stellen voor het PRB. De kosten van de PRB's worden gefinancierd vanuit het WWB-werkdeel.

Als we met het PRB aan de slag gaan moeten we het uitvoeringsbesluit en re-integratieverordening aanpassen.

## **11. Evaluatie**

Wij stellen voor om het PRB te evalueren als consultants een jaar ervaring hebben opgedaan met dit instrument. In deze evaluatie komen onder meer de volgende vragen aan de orde:

- Hoe is de effectiviteit van de trajecten gemeten in kwantitatieve gegevens over de uitstroom?
- Hoe is de samenstelling van de groep deelnemers in vergelijking tot het SOZAWE bestand?
- Voor welke groepen onder de deelnemers is het instrument effectief?
- Wat zijn de ervaringen van de deelnemers?
- Wat zijn de ervaringen van de consultants, die werken met het instrument PRB?
- Welke conclusies kunnen worden verbonden aan deze ervaringen en voor de bruikbaarheid van dit instrument?
- Op welke schaal is het PRB in de toekomst inzetbaar? Voor welke doelgroepen?
- Welke voorwaarden passen bij inzet en organisatie van dit instrument in de toekomst?