



De Blijf aan de Bal Baan

Additionele arbeid om aan de slag te blijven

Gemeente Amsterdam

Dienst Werk en Inkomen

1	Actief blijven!	4
2	De Blijf aan de Bal Baan: onderdeel van de totaalaanpak	5
2.1	Blijf aan de bal!	5
2.2	Het mobiliteitscentrum	5
2.3	De werkgeversarrangementen	6
2.4	De vacaturecarrousel	6
2.5	Het praktijkleercentrum	7
2.6	Reguliere dienstverlening gaat door	7
2.7	De Blijf aan de Bal Baan	7
3	De Blijf aan de Bal Banen in de praktijk	8
3.1	“Mooi Amsterdam”	8
3.2	Buurtvoorlichters	8
3.3	Assistent bewonersadviseurs	9
3.4	Woningbouwverenigingen	9
3.5	Toezicht in het Amsterdamse bos	9
3.6	Gemeente als werkgever	9
3.7	Overige sectoren	10
4	De Blijf aan de Bal Baan	11
4.1	Aantrekkelijk voor de werkgevers	11
4.2	Aantrekkelijk voor de deelnemer	11
4.3	Aantrekkelijk voor de stad	12
5	Realisatie en financiële consequenties	14
5.1	Acquisitie	14
5.2	Voorwaarden voor de werkgevers	14
5.3	Kosten	14

1 Actief blijven!

De gevolgen van de economische crisis zijn zowel zichtbaar als voelbaar. Banen verdwijnen en de vraag naar arbeid neemt af. Amsterdam wordt in deze hard getroffen. Het aantal vacatures neemt snel af en werkgevers zijn terughoudend in het aannemen van nieuw personeel. De verwachting is dat de werkloosheid over de gehele linie in Amsterdam de komende twee jaar meer dan verdubbelt.

De crisis staat hoog op de agenda en ons College wil voorkomen dat Amsterdammers thuis komen te zitten in afwachting van betere tijden. Alert zijn, erbij blijven en vooral actief blijven is het motto: voorkomen dat je aan de kant komt te staan. Als de economie weer aantrekt is iedereen nodig en ons College wil elke Amsterdammer aansporen niet bij de pakken neer te zitten, maar vooral actief te blijven!

In de aanpak van de gevolgen van de crisis is al een scala aan maatregelen getroffen dat tot succes heeft geleid. Amsterdammers die uit de boot dreigen te vallen worden intensief begeleid om weer aan de slag te komen. Het aantal beschikbare banen neemt echter af en het College wil voorkomen dat mensen aan de kant komt te staan. Ook voor hen geldt: niet afwachten maar bezig blijven, erbij blijven. Daarom wil het College in 2010 minimaal 1000 extra banen realiseren. Additionele banen voor Amsterdammers die klaar staan om aan de slag te gaan, maar waarvoor nog geen reguliere baan beschikbaar is.

Bij de bespreking van de voorjaarsnota 2009 heeft de raad hierover motie Van der Garde, de Goede aangenomen die het College vraagt hiertoe een plan op te stellen en daarvoor middelen in te zetten uit het investeringsfonds. Het gaat in eerste instantie om 1.000 tot 1.500 additionele arbeidsplaatsen. Als er echter meer plaatsen nodig zijn, moeten er meer gerealiseerd kunnen worden. Amsterdammers mogen niet aan de kant komen te staan.

Het creëren van deze banen is niet genoeg. Het College wil deze kans aangrijpen en dit beschikbare arbeidspotentieel inzetten om de kwaliteit van leven in de stad te verbeteren en de aantrekkelijkheid van de stad te vergroten. Of het nu toezicht houden is in het Amsterdamse Bos of toeristen te helpen de stad te ontdekken, het moet bijdragen, waarde toevoegen. Van de nood een deugd maken is hier van toepassing. Laten zien hoe Amsterdam de crisis tot iets positiefs weet om te buigen. Elke baan die in dit kader gecreëerd wordt dient aan dit criterium te voldoen. Pas dan is er sprake van een Blijf aan de Bal Baan.

In dit plan beschrijft het College hoe zij, in samenwerking met Dienst Werk en Inkomen, het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs (PAO), Economische Zaken en het UWV Werkbedrijf de wens omzet in een realiteit. De Blijf aan de Bal Baan als een wapen in de strijd tegen de dreigende werkloosheid.

Achtereenvolgens wordt aandacht besteed aan de positie van de Blijf aan de Bal Baan in de totaalaanpak, de toegevoegde waarde voor werkgever, deelnemer en stad, de realisatie van de banen in de praktijk en de financiële consequenties.

2 De Blijf aan de Bal Baan: onderdeel van de totaalaanpak

De aanpak van de crisis is een gedeelde verantwoordelijkheid en deze verantwoordelijkheid wordt gevoeld. Bedrijfsleven, instellingen, scholen en gemeente en ketenpartners trekken samen op om de gevolgen van de crisis het hoofd te bieden. En met succes. Initiatieven worden ontplooid en kansen worden gegrepen. Vooral de gemeentelijke diensten worden aangespoord hun bijdrage te leveren.

DWI speelt een centrale rol in de aanpak van de crisis. Het gaat om werk en inkomen: de kerntaken van DWI. Eind 2008 zijn de eerste stappen gezet in het realiseren van een totaalaanpak. Een aanpak gericht op Amsterdammers die als gevolg van de crisis uit de boot dreigen te vallen. De Blijf aan de Bal Baan is onderdeel van deze totaalaanpak.

Waar bestaat deze totaalaanpak uit en waarom sluit nu juist deze aanpak goed aan bij de gestelde problemen? We besteden achtereenvolgens aandacht aan de kernelementen van de aanpak:

- Blijf aan de bal!
- Het mobiliteitscentrum
- De werkgeversarrangementen
- De vacaturecarrousel
- Het praktijkleercentrum
- De Blijf aan de Bal Baan

2.1 Blijf aan de bal!

“Blijf aan de bal!” Onder dit motto is in maart van dit jaar een radicale wijziging geïntroduceerd in het dienstverleningsconcept op de werkpleinen van de stad. Van reguliere naar excellente dienstverlening. Optimalisatie van de bereikbaarheid en van de handelingssnelheid. Naast zaterdagopenstellingen en verruimde openingstijden tijdens weekdays is onder “Blijf aan de bal!” het aanvraagproces van een WWB uitkering van ruim 20 dagen teruggebracht tot de helft. In dit vernieuwde proces is de klant zo spoedig mogelijk weer aan de slag. Of direct in een andere baan via het mobiliteitscentrum, of onderweg naar die andere baan via de vacaturecarrousel of bijvoorbeeld het praktijkleercentrum. Hoe dan ook: de klant is actief bezig om te participeren, mee te doen, erbij te blijven.

2.2 Het mobiliteitscentrum

Voor Amsterdammers die nog een baan hebben en deze dreigen te verliezen of kort geleden werkeloos zijn geworden zijn op de Amsterdamse werkpleinen mobiliteitscentra ingericht. Doel van de mobiliteitscentra is het voorkomen dat Amsterdammers daadwerkelijk klant worden en vraag en aanbod van werkgevers te matchen om zo Amsterdammers van werk naar werk te kunnen begeleiden. Het UWV Werkbedrijf heeft samen met DWI op 1 maart het eerste Mobiliteitscentrum in Amsterdam West geopend.

Doel is om nog voordat er sprake is van een uitkeringssituatie al een nieuwe arbeidsovereenkomst te realiseren. De werkgevers spelen hierin een belangrijke rol. Zij zijn immers degene die de arbeidsovereenkomst moeten aanbieden. Om het voor hen zo aantrekkelijk mogelijk te maken hebben DWI en het UWV Werkbedrijf werkgeversarrangementen ontwikkeld.

2.3 De werkgeversarrangementen

De werkgevers zijn de banenmotoren van deze stad. Om hen te stimuleren in het aannemen van nieuwe medewerkers heeft DWI in samenwerking met het UWV Werkbedrijf in opdracht van het College werkgeversarrangementen ontwikkeld. Instrumenten die losstaand of in combinatie met elkaar het extra aantrekkelijk maken om met werkzoekenden in zee te gaan. In het kader van de crisis zijn deze arrangementen nog eens extra aantrekkelijk gemaakt. De maximale bijdrage die werkgevers kunnen ontvangen om werkloze Amsterdammers in dienst te nemen, is verhoogd van 6.000 euro naar 15.000 euro. Ook is er meer geld beschikbaar gesteld voor werkgevers om medewerkers zelf op te leiden of om te scholen voor een andere baan. Beiden succesvolle maatregelen waarin een stijgende lijn is waar te nemen. In mei van dit jaar betrof het 683 toekenningen, in juni 796 en in juli 849.

2.4 De vacaturecarrousel

Naast de groep Amsterdammers die direct bemiddeld kunnen worden naar een andere baan is er de groep die wel klaar is voor de arbeidsmarkt, maar nog een extra zetje inde rug nodig heeft om een geschikte baan te vinden. DWI is in maart 2009, als onderdeel van de blijf aan de bal- aanpak, voor deze doelgroep gestart met de vacaturecarrousel. Doel van de carrousel is om in een kort tijdbestek de instroom van nieuwe klanten met een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt en met voldoende beheersing van de Nederlandse taal, intensief te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Het concept is eenvoudig: aanpakken en doorpakken. Een combinatie van begeleiden en trainen met een looptijd van maximaal 6 tot 8 weken. De kerncomponenten:

- Zelfkennis; sterke en zwakke punten, werkbelemmeringen, inventarisatie van wensberoepen en realiteitszin.
- Werknemersvaardigheden
- Opstellen en aanpassen van het CV
- Zoekkanalen voor vacatures
- Communicatieve vaardigheden

De carrousel blijkt een sterk wapen in de strijd tegen de werkloosheid. Het voorlopige resultaat van de carrousel is dat na afloop ongeveer 47% van de deelnemers een baan heeft of in ieder geval uit de uitkering blijft. Sinds de start van de carrousel medio maart zijn in totaal 442 klanten geplaatst op een baan¹.

¹ Stand van zaken per 25 september 2009

2.5 Het praktijkleercentrum

Voor de klanten die nog niet ver genoeg zijn om direct aan het werk te kunnen heeft DWI het praktijkleercentrum ingericht. Op het praktijkleercentrum worden klanten in de gelegenheid gesteld om elementaire werknemersvaardigheden op te doen en de basisbeginselen van een vak te leren. En dan met name een vak waar in de stad behoefte aan is, waar kansen liggen, waar uitstroommogelijkheden bestaan.

In het praktijkcentrum werken klanten van DWI actief aan hun eigen competenties om zichzelf klaar te maken voor de arbeidsmarkt. En niet achter gesloten deuren. De uitbreiding van de doelgroep maakt het mogelijk dat we nu een mobiele brigade hebben waarmee in stadsdelen hulp kan worden geboden bij het voorkomende klussen als het repareren van een speeltuin, een kinderboerderij etc. Nuttig werk voor de deelnemers zelf en voor de stad. Ook hebben we vanuit deze doelgroep al 50 mensen aan het werk als toezichthouder in het Amsterdamse Bos.

2.6 Reguliere dienstverlening gaat door

Al de bovenstaande maatregelen vormen onderdeel van de totaalaanpak in de strijd tegen de gevolgen van de crisis. Betekent dit dat de extra aandacht voor de crisis ten koste gaat van de reguliere dienstverlening van DWI? Zeker niet. DWI richt zich op alle doelgroepen, op alle Amsterdammers. De crisis dwingt het College en DWI weliswaar tot het aanbrengen van extra focus; het vizier te zetten op de doelgroepen die het meest door de crisis geraakt worden; maar de reguliere dienstverlening gaat daarbij gewoon door.

2.7 De Blijf aan de Bal Baan

Al de bovengenoemde maatregelen dragen bij aan de oplossing van de gevolgen van de crisis. De Blijf aan de Bal Baan is onderdeel van deze totaalaanpak en richt zich op de doelgroep van 27 jaar en ouder die ondanks de intensieve training en begeleiding in de vacaturecarrousel nog geen reguliere baan heeft weten te vinden of de doelgroep die ondanks de intensieve begeleiding binnen het mobiliteitscentrum niet van werk naar werk kan worden geholpen. Voor hen biedt de Blijf aan de Bal Baan uitkomst. Door het verrichten van nuttig werk in Amsterdam ontstaat een win-win situatie voor klant en stad en geeft het College antwoord op de motie Van der Garde, de Goede.

Ook voor de doelgroep tot 27 jaar is extra aandacht. In het kader van het Regionaal Actieplan Jeugdwerkloosheid voor de jongeren tot 27 jaar worden in samenwerking met de andere gemeenten uit onze regio nog eens 500 extra traineplaatsen gerealiseerd met hetzelfde doel: bezig blijven en vanuit een actieve positie zoeken naar een reguliere baan.

3 De Blijf aan de Bal Banen in de praktijk

Waar kunnen de Blijf aan de Bal Banen nu gevonden worden? Welke werkgevers komen in aanmerking gegeven de vereiste additionaliteit en het zichtbaar maatschappelijk belang voor de stad? Samen met het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs (PAO) is geconcludeerd dat er werkgevers in verschillende sectoren in aanmerking komen. Uitgangspunt is dat er een gevarieerd aanbod van Blijf aan de Bal Banen komt, zodat elke deelnemer op zijn of haar eigen niveau bij kan dragen. Of dit nu voor denkers of doeners is, de Blijf aan de Bal Baan moet passend zijn, dus van laag tot hooggeschoold. Enkele plannen zijn al concreet uitgewerkt anderen zijn nog in ontwikkeling. De voorbeelden die hieronder genoemd zijn leiden tot minimaal de eerste 300 Blijf aan de Bal Banen die binnen enkele maanden gerealiseerd kunnen worden.

3.1 “Mooi Amsterdam”

DWI, dienst EZ en programmabureau Topstad gaan Blijf aan de Bal Banen realiseren binnen het kader van “Mooi Amsterdam”. Mooi Amsterdam staat voor Amsterdam als gastvrije, aantrekkelijke en schone stad. Het is van groot economisch belang dat Amsterdam hieraan werkt door: schonere straten, betere bewegwijzering, kleine problemen oplossen in de openbare ruimte, mensen in de stad gastvrij verwelkomen.

De deelnemers zullen enthousiast raken doordat ze zichtbaar resultaat boeken, aan leuke projecten en evenementen mee kunnen helpen en zo beloond worden voor hun inzet. Verschillende teams kunnen werken aan de diverse concrete, gelokaliseerde projecten. Deze teams zorgen bijvoorbeeld voor de begeleiding van bezoekers en toeschouwers bij sportevenementen als de Giro d'Italia, voor het opbouwen bij evenementen als Sail en de Uitmarkt, zij signaleren ook noodzakelijk klein onderhoud aan stoepen en straatmeubilair of schoonmaak van centrale pleinen en straten.

Heel concreet is de *Welkom-medewerker Topstad Amsterdam*. Deze medewerker heet toeristen welkom in de stad en voert bovendien extra schoonmaakwerkzaamheden uit. Het betreft hier de schoonmaakwerkzaamheden die niet in het pakket van de gemeentereiniging vallen, maar die incidenteel of aanvullend plaatsvinden. Het gaat hier om de schoonmaakwerkzaamheden die de normale norm van de gemeentereiniging overtreffen. Schoon is schoon, maar schoon kan ook soms net iets schoner.

3.2 Buurtvoorlichters

In verschillende stadsdelen kunnen op korte termijn buurtvoorlichters aan het werk. Zij informeren de inwoners over speciale activiteiten zoals stedelijke vernieuwing, het gebruik van de openbare ruimte of inburgering. Tevens verzamelen zij informatie onder de inwoners over uiteenlopende onderwerpen bijvoorbeeld de tevredenheid met de herinrichting van een straat, bekendheid met afvalregels of meningen over een

verkeerssituatie. De Buurtvoorlichters werken per project in opdracht van bijvoorbeeld een stadsdeel of woningcorporatie.

3.3 Assistent bewonersadviseurs

In de stadsdelen treden bewonersadviseurs op outreachende wijze in contact met inwoners van de stadsdelen. Zij gaan na of voldoende gebruik wordt gemaakt van armoedevorzieningen en kijken of ondersteuning op een van de leefgebieden nodig is. In het kader van de intensivering van het armoede beleid zullen in de vorm van een Blijf aan de Bal Baan assistenten voor deze adviseurs ingezet worden om hen te ondersteunen bij hun werk. Hierdoor worden de bewonersadviseurs slagvaardiger en neemt de meerwaarde voor de inwoners van de stad toe. Deze Blijf aan de Bal Banen worden in samenwerking met DZS en de stadsdelen gerealiseerd.

3.4 Woningbouwverenigingen

De woningbouwverenigingen in Amsterdam hebben zich in het recente verleden al positief uitgelaten ten aanzien van deelname aan projecten rondom de creatie van additionele arbeidsplekken. In en om de wijken is voldoende te doen om de kwaliteit van leven in en de aantrekkelijkheid van de stad te vergroten. Een voorbeeld is buurttoezicht in het kader van het verhogen van de veiligheid, maar andere banen zijn ook denkbaar. DWI, UWV Werkbedrijf en PAO zullen in overleg met de woningbouwverenigingen onderzoeken welke mogelijkheden er nog meer liggen. Doelstelling van deze Blijf aan de Bal Banen rechtstreeks bij te dragen aan de leefbaarheid in de Amsterdamse wijken.

3.5 Toezicht in het Amsterdamse bos

Het Amsterdamse Bos biedt veel Amsterdammers de gelegenheid even weg te komen van de drukte van de stad en even tot rust te komen of op een andere manier te ontspannen. DWI wil in het Amsterdamse Bos het gevoel van gastvrijheid en veiligheid vergroten door banen voor gastheren en – dames te creëren. Een Blijf aan de Bal Baan waarin toezicht en gastvriendelijkheid gecombineerd wordt. Momenteel zijn er al 50 deelnemers actief in het Amsterdamse Bos. Wij stellen voor dit aantal uitbreiden.

3.6 Gemeente als werkgever

DWI heeft aangeboden zelf ook een steentje bij te dragen aan de creatie van de Blijf aan de Bal Banen. Momenteel wordt binnen DWI onderzocht welke additionele werkzaamheden uitgevoerd zouden kunnen worden door klanten van het UWV Werkbedrijf of DWI zelf die het nog niet gelukt is om aan de slag te komen. DWI steekt daarbij in op ten minste 25 Blijf aan de Bal Banen. Met Servicehuis ICT, Reiniging, DMO en enkele stadsdelen wordt gewerkt aan het benoemen van additionele werkzaamheden die een Blijf aan de Bal Baan kunnen vormen.

Het College wil met nadruk ook de andere diensten en stadsdelen aansporen om te onderzoeken in hoeverre zij mogelijkheden zien om Blijf aan de Bal Banen te creëren.

3.7 Overige sectoren

Naast alle bovengenoemde voorbeelden wil het College ook in andere sectoren Blijf aan de Bal Banen creëren. DWI en haar ketenpartners zullen de komende periode dan ook benutten om gericht verder te zoeken naar werkgevers die Blijf aan de Bal Banen willen creëren om zo de resterende Blijf aan de Bal Banen te realiseren. In overleg met PAO komen daarbij de volgende sectoren in aanmerking:

- Zorg; additionele werkzaamheden ter ondersteuning van de professionals
- Welzijn; maatschappelijk nuttig werk: bijvoorbeeld kinderopvang
- Cultuur; museums en theatergezelschappen,
- Onderwijssector (ondersteunende werkzaamheden)
- Overige publieke werkgevers (veiligheid, handhaving)

4 De Blijf aan de Bal Baan

Met de realisatie van de Blijf aan de Bal Baan geeft het College invulling aan de wens om elke Amsterdammer er bij te houden. Het concept van de Blijf aan de Bal Baan is zowel eenvoudig als krachtig: aantrekkelijk voor de werkgever, voor de medewerker en voor de stad!

4.1 Aantrekkelijk voor de werkgevers

De Blijf aan de Bal Baan is bij uitstek aantrekkelijk voor werkgevers. Werkgevers kunnen immers tegen relatief lage kosten of zelfs kosteloos gebruik maken van arbeidskrachten. Het College is zich bewust dat aan het creëren van arbeidsplaatsen een risico klampt en wil voorkomen dat de Blijf aan de Bal Banen een bedreiging vormen voor de bestaande banen. Om concurrentievervalsing en verdringing te voorkomen wil het College daarom de Blijf aan de Bal Banen creëren bij een variëteit aan Amsterdamse werkgevers in de non profit en de not for profit sector. Hierdoor vallen, zeker in eerste aanleg, een aantal commerciële werkgevers af. Wanneer er echter commerciële werkgevers zijn die in het kader van het maatschappelijk verantwoord ondernemen maatschappelijk nuttige (en tijdelijke) projecten ter hand willen nemen wil het College dit zeker stimuleren. Van essentieel belang is in ieder geval dat de werkgever verklaart dat het om tijdelijke additionele werkplekken gaat. In de praktijk moet zowel aan het begin als tijdens de plaatsing de additionaliteit blijvend beoordeeld worden en daarnaar gehandeld worden. DWI zet hier stevig op in door jobcoaches hier op toe te laten zien. Verder is het een voorwaarde dat de arbeidsplaats zichtbaar toegevoegde waarde levert aan de stad. Er is nog voldoende werk te verzetten waar normaal gesproken geen financiering voor gevonden kan worden.

Het gebruik van extra menskracht, zonder dat daar een financiële vergoeding voor wordt gevraagd maakt het voor werkgevers aantrekkelijk. Maar van de werkgever wordt ook gevraagd dat hij de kandidaten op een goede manier begeleidt. Hiertoe ontvangt de werkgever een vergoeding van € 100,- per kandidaat per maand. De vergoeding is met name bedoeld voor de extra begeleidings- en eventuele aanvullende onkosten van de werkgever. De voorwaarde hierbij wel is dat de begeleiding in handen is van een niet gesubsidieerde arbeidskracht.

Tot slot is het voor de werkgever aantrekkelijk omdat deze aantoonbaar een bijdrage levert aan de aanpak van de crisis en aan het verbeteren van de kwaliteit van leven in de stad. Burgers ervaren letterlijk de toegevoegde waarde van de inzet van de werkgevers. Medewerkers zijn immers zichtbaar actief in de stad wat een positieve en inspirerende werking zal hebben. Dit effect zal zeker ook uitstralen op de werkgevers die de banen ter beschikking stellen.

4.2 Aantrekkelijk voor de deelnemer

Voor de deelnemer is de Blijf aan de Bal Baan eveneens aantrekkelijk. Deze baan biedt deelnemers in eerste instantie de gelegenheid om door te gaan; niet bij de pakken neer te

zitten, maar de draad weer op te pakken; actief te werken aan de eigen toekomst. Gedurende vier dagen in de week is de deelnemer bezig nuttig werk te verrichten. Werk wat zichtbaar is, wat bijdraagt aan het leven in de stad. En de deelnemer wordt daarbij begeleid. Zowel vanuit de werkgever, als vanuit DWI. Een jobcoach ondersteunt de deelnemer in het verder ontwikkelen van zijn competenties en in het gericht zoeken naar een reguliere baan. Gedurende de vijfde dag is de klant op het werkplein te vinden, of in de vacaturecarroussel of in het mobiliteitscentrum.

Door de begeleidings- en trainingsfaciliteiten onderdeel uit te laten maken van de Blijf aan de Bal Baan en de maximale duur van de Blijf aan de Bal Baan te beperken tot 12 maanden onderstreept het College de tijdelijkheid en daarmee ook de noodzaak om actief te blijven zoeken naar een reguliere vorm van arbeid.

De periode van de Blijf aan de Bal Baan zelf staat in het teken van actief bezig blijven in het op peil houden van bestaande vaardigheden en het opdoen van nieuwe vaardigheden die kunnen helpen bij een succesvolle vervolgstap. De deelnemers zijn klaar voor regulier werk, maar gebruiken deze extra tijd om al werkende de eigen competenties te versterken. Het is dan ook niet de intentie in te zetten op langdurige scholings- of opleidingsactiviteiten. Zodra de deelnemer elders regulier aan de slag kan, zal dit altijd de voorkeur genieten. Een lopende opleiding kan daarbij juist in de weg staan.

Soms is echter functiegerichte scholing of opleiding wenselijk of zelfs noodzakelijk om bepaalde activiteiten uit te mogen voeren. Om het acquisitie- en plaatsingsproces te faciliteren is DWI ten aanzien van deze opleidingsactiviteiten bereid de hiermee gepaarde kosten aan de werkgever te vergoeden.

Het onderhouden en opdoen van kennis en vaardigheden tijdens de Blijf aan de Bal Baan periode kan er ook voor zorgen dat de deelnemer in aanmerking komt voor een Erkenning Verworven Competenties-traject (EVC). Dit wil zeggen dat de deelnemer met beperkte of zelfs geen opleidingsinspanningen (gegeven vrijstellingen voor tijdens het werk verworven competenties) certificaten kan behalen die bijdragen aan een hogere kwalificatie. Dit laatste wordt vanuit DWI in het bijzonder gestimuleerd. Het kan immers de mogelijkheden op de arbeidsmarkt sterk vergroten.

De Blijf aan de Bal Baan staat voor positief bezig zijn voor jezelf en voor de stad. Het College wil hier nog een financiële prikkel aan toevoegen. Aan de deelnemer zal DWI, als het een WWB-gerechtigde klant betreft, de inkomensvoorziening aanbieden in de vorm van een stagevergoeding. De medewerker is tenslotte lerende en op weg naar een reguliere baan. De stagevergoeding is wat betreft de hoogte ongeveer gelijk aan de WWB-uitkering, maar er gaat een andere impuls vanuit. Het is een vergoeding voor ondernomen activiteiten; een tegemoetkoming voor het werken aan je eigen toekomst. Daarnaast biedt DWI de deelnemers nog een onkostenvergoeding van € 63,- per maand. Een extra financiële prikkel om de motivatie te vergroten.

4.3 Aantrekkelijk voor de stad

Het College steekt in op banen die aantrekkelijk zijn voor werkgever, deelnemer, maar vooral ook voor de stad. Los van het praktisch nut van de inzet van werkzoekenden wil het College ook een gebaar maken naar de burgers en de bezoekers van de stad. In Amsterdam levert iedereen een bijdrage en iedereen is nodig op zijn of haar manier. Door de zichtbaarheid van de inzet te vergroten wil het College een positief sentiment teweeg

brengen. Werkzoekende Amsterdammers mogen dan weliswaar aangewezen zijn op een vorm van inkomensondersteuning, maar het is tijdelijk en er wordt wel degelijk iets voor teruggedaan. Van thuis zitten op de bank en wachten op betere tijden is geen sprake. Actief blijven en laten zien dat je erbij hoort is het uitgangspunt. En voelen dat je iets bijdraagt aan de stad, van waarde mogen zijn; trots mogen zijn op jezelf en op Amsterdam.

5 Realisatie en financiële consequenties

5.1 Acquisitie

DWI, UWV Werkbedrijf en het PAO Programmabureau dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de acquisitie van de banen. Met de meeste van de genoemde werkgevers hebben DWI, UWV Werkbedrijf en het PAO Programmabureau al contact. Voor het behalen van een zo maximaal mogelijk resultaat is het van belang dat de partijen onderling verbinding maken en zorgen voor concrete afstemming met andere arbeidsmarktpartijen die via de uitvoering van hun werk contacten onderhouden met werkgevers. Uiteindelijk moet dit leiden tot een gecoördineerde integrale (regionale) Amsterdamse werkgeversbenadering. Vacatureservice Amsterdam (VSA) zal zorg dragen voor de daadwerkelijke acquisitie van de Blijf aan de Bal Banen en kan per direct beginnen met het benaderen van werkgevers.

5.2 Voorwaarden voor de werkgevers

Het aanbieden van een Blijf aan de Bal Baan is aantrekkelijk voor een werkgever. Er staan echter wel een aantal voorwaarden tegenover:

- Het betreft nuttig, maatschappelijk werk met een toegevoegde waarde voor de deelnemers en voor de Amsterdam;
- Er is tenminste één ongesubsidieerde medewerker aanwezig die zorg kan dragen voor de dagelijkse werkbegeleiding;
- Het aantal te werken uren ligt tussen de 28 en 30 uur, gedurende vier dagen per week
- Er is voor de functie geen vacature regulier uitgezet;
- Er is het afgelopen halfjaar niemand (regulier of gesubsidieerd) ontslagen op een soortgelijke functie (niet verwijtbaar);
- Het betreft een functie naast het reguliere functiegebouw óf het betreft een (deels) bestaande functie die nu ook al wordt ingevuld. Met het eerste wordt bedoeld dat het een niet-bestaande en niet-ingevulde functie is binnen de organisatie en/of CAO. Met het tweede dat het een functie is die (deels) bestaat binnen de organisatie en/of CAO en waar iemand ook op werkzaam is;
- De maximale termijn dat iemand in dezelfde Blijf aan de Bal Baan actief kan zijn is 1 jaar. Elk half jaar wordt beoordeeld of de blijf aan de bal baan nog past bij de werknemer. Als de werknemer doorstroomt of uitstroomt kan de Blijf aan de Bal Baan opnieuw worden ingevuld.

5.3 Kosten

De kosten die met het creëren van de Blijf aan de Bal Banen samenhangen vallen in twee categorieën uiteen: de eerder toegelichte organisatiekosten en de stagevergoedingen.

Voor de bekostiging van de Blijf aan de Bal Banen is in de begroting 2010 een bedrag van € 2 miljoen opgenomen. Binnen deze financiële ruimte is het mogelijk tot ruim 1500 Blijf aan de Bal banen te bekostigen. De gelden worden met name gebruikt voor de vergoeding aan de werkgevers voor de begeleiding- en aanvullende kosten. Het betreft de eerder genoemde € 100,- per klant per maand.

Voor de bekostiging van de stagevergoedingen voor de Blijf aan de Bal Banen is binnen het reguliere participatiebudget een reservering opgenomen van € 15 miljoen.