



College B en W Olst-Wijhe
Raadhuisplein 1
8131 BN Wijhe

Wijhe, 4 september 2018

Betreft gevraagd advies Evaluatie Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen
kenmerk 2018-002P

Geacht College,

Uw Adviesraad heeft met belangstelling kennis genomen van de Evaluatie Bestuursopdracht Werk en Inkomen. Deze evaluatie laat zien dat er goede resultaten worden bereikt. De invoering van het werken met de omgekeerde toets is een goede ontwikkeling. Het (deels) gebruik gaan maken van Mobility Mentoring is een uitstekend voornemen. Het inzetten van twee consultants Werk wordt door ons ook ondersteund. Het vullen van Sonar met gegevens van cliënten gaat goed. Het inzetten van de Participatieladder om mensen te stimuleren mee te doen is ook een prima initiatief. Ook wij verwachten hiervan de komende jaren al met al positieve resultaten.

In de evaluatie wordt gesproken over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij vragen ons af of niet juist de arbeidsmarkt steeds meer afstand op mensen heeft? "Mensen" horen de norm te zijn.

Als Adviesraad hebben wij nog wel een aantal vragen, opmerkingen en aanbevelingen.

- Onlangs heeft de WRR een rapport uitgebracht: "Weten is nog geen doen". Het rapport geeft aan dat er wel rekening moet worden gehouden met de belemmeringen (bijv. schulden, steeds weer opnieuw werkloos, ziekte, enz.) die cliënten ervaren en die hen ervan weerhouden te doen wat er van hen wordt gevraagd. Dit terwijl zij wel weten wat zij moeten doen. Dit kan niet altijd als verwijtbaar gedrag worden bestempeld. Is dit bekend, houdt u in de uitvoering rekening hiermee en zo ja op welke wijze?
- De gezamenlijke gemeentes zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Onderdeel daarvan is het Sociaal Akkoord. Er zijn grote zorgen omtrent de realisatie van de 125.000 mensen die volgens dit akkoord een arbeidsplek zouden moeten vinden met behulp van de loonkostensubsidie. Wat betreft de doelstelling voor 2018 van onze arbeidsmarktregio willen wij u erop wijzen dat deze doelstelling reeds in december 2017 is gehaald. Dit is veroorzaakt door het laten vallen van de herbezettingsvoorwaarde. Hiermee is een "voorsprong" gecreëerd die de komende jaren moet worden ingehaald. Van deze voorsprong zal namelijk door natuurlijk verloop in 2025 niet veel meer over zijn. Nieuwe instroom van cliënten valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeente. Vanuit de Arbeidsmarktregio zult u er rekening mee moeten houden dat de druk op de gemeenten zal

worden verhoogd om de doelstellingen te halen. Onze bezorgdheid is dat 2 consulenten Werk niet genoeg zijn en er geen of onvoldoende resultaten worden behaald. Wat is het plan van aanpak van de gemeente. De adviesraad wil graag weten wat er concreet gebeurt.

- Het terugbrengen van het aantal cliënten met een uitkering en het vinden van werk voor mensen uit het doelgroepregister/Beschut Werk is teveel gericht op de korte termijn. Duurzame arbeidsrelaties voor onbepaalde tijd zou naar onze mening het doel moeten zijn. Detacheren via Sallcon, met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd bij Sallcon, die op het moment dat de inlenende werkgever bereid is om de cliënt voor onbepaalde tijd op zijn loonlijst te plaatsen, is een idee wat het waard zou zijn om te onderzoeken. Bekend is dat 60% van de arbeidsrelaties tegenwoordig een contract voor bepaalde tijd heeft. Als dit ook geldt voor de mensen uit het doelgroepregister/beschut werk, wordt het aantal mensen dat jaarlijks moeten worden herplaatst, te hoog. We hebben in het verleden uitgebreid gesproken over dit onderwerp. Wij vinden het belangrijk dat er duurzame arbeidsrelaties ontstaan. Graag willen wij van u weten wat de stand van zaken is.
- De gemeente heeft als werkgever mensen uit het doelgroepregister en beschut werk in dienst. Dat waarderen we zeer. De gemeente verdient daarmee een plaats op de PSO ladder en wij adviseren om actief met de PSO aan het werk te gaan. Omdat "Olst-Wijhe Scoort" blijkbaar niet werkt zoals verwacht, zou dat een initiatief kunnen zijn dat ondernemers uit onze gemeente aanzet tot meedoen. Uiteindelijk hebben we gewoon heel veel plaatselijke werkgevers met een sociaal gevoel nodig! Wat doet de gemeente om te zorgen dat alle plaatselijke werkgevers bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen?
- Mensen uit het doelgroepregister/beschut werk hebben zeker in de beginfase moeite met het werken. In de evaluatie wordt niet gesproken over een jobcoach. Iedere cliënt heeft recht op een jobcoach, kan hij ook zelf aanvragen bij het UWV. Of intern in het bedrijf een 'Harrie'. Uit onderzoeken is gebleken dat dit een noodzakelijke voorwaarde is om te kunnen slagen. Daar is ook gedurende 3 jaar budget voor. Vanuit de RCR bereiken ons berichten dat er geen jobcoaches zijn, dan wel dat zij onvoldoende tijd kunnen besteden aan de taak van jobcoach. In de praktijk blijkt dat dit juist een werkwijze is die werkt. Om die reden is ons pleidooi om een jobcoach aan te stellen, dan wel aan te geven waarom juist een jobcoach in Olst-Wijhe niet nodig is. Job-finders en job-carvers zijn nl. geen jobcoaches. Het is niet iets wat je er even bij doet.
- Als mensen met een handicap ook uren beperkt zijn, maar wel werken naar vermogen, ontvangen zij nu voor de uren die zij werken van de werkgever het minimumloon. (dit wordt misschien aangepast naar de alom zo verfoede loondispensatie) Dit loon zal dan door de gemeente worden aangevuld tot bijstandsniveau. Deze manier van werken is in strijd met het "VN verdrag voor de rechten van mensen met een handicap". Zij horen gelijke kansen te krijgen, als zij dat doen dan hebben zij ook recht op het minimumloon. Ook met de intentie van de Participatiewet. Iedereen werkt naar vermogen. De adviesraad weet dat dit landelijk beleid is, maar wil zijn bezorgdheid hierover kenbaar maken en u vragen of u dit standpunt op alle mogelijke plekken wilt uitdragen.
- In Sonar/Kandidatenverkennen worden de gegevens van de cliënten zichtbaar voor de werkgever. We krijgen het signaal dat in de Kandidatenverkennen niet de competenties van de kandidaat wordt weergegeven. Dit is van essentieel belang voor werkgevers. Op welke wijze kan de werkgever kennis nemen van de competenties van de werknemer om van te voren een zo goed mogelijke match te vinden?
- Werkend leren met behoud van uitkering, om op deze manier ervaring en kennis op te doen is een goed initiatief. Het wordt wel erg zuur als de tijd daar is en de arbeidsrelatie niet uitmond in een echt arbeidscontract omdat het blijkbaar te duur is. De adviesraad vindt het belangrijk dat iemand duurzaam werk krijgt. Dat zou ook een uitgangspunt van de gemeente moeten zijn. Voor mensen met een arbeidsbeperking is het funest als zij steeds opnieuw

worden afgewezen. Onderzoekt de gemeente of hier sprake is van misbruik van de regeling door de werkgevers. Heeft de gemeente inzicht wat dit doet met de toch al zo kwetsbare burger?

- Beschut werk maar ook werken vanuit het doelgroepregister is moeilijk te realiseren. In de toekomst zal de gemeente veel meer mensen kennen die hier recht op hebben. In Nederland zijn 60.000 spookjongeren in een kwetsbare positie. Zij vallen tussen wal en schip. Heeft de gemeente Olst-Wijhe inzichtelijk hoeveel van hen in de gemeente Olst-Wijhe wonen. Hoeveel kinderen gaan er niet naar school, omdat er geen plaats voor hen is in het (speciaal) onderwijs?
- In het Klanttevredenheidsonderzoek wordt aangegeven dat meer respondenten geen gebruik hebben gemaakt van de regelingen voor de minima. Dit ondanks de nieuwe folder en de verspreiding daarvan. Heeft de gemeente geanalyseerd waardoor het komt dat er minder respondenten hiervan gebruik gemaakt hebben?

Graag gaan wij als Adviesraad met u in gesprek over het arbeidsmarktvragestuk en uw reactie op ons concept advies.

Met vriendelijke groeten
Adviesraad Samenleving Olst Wijhe

S. Kolkman
voorzitter