

Adviesraad Samenleving Olst-Wijhe
t.a.v. het secretariaat
Benedendijk 42
8121 AD OLST

Ons kenmerk:
7533-2018

Uw kenmerk/brief
2018-002P

Behandeld door:
Henrike Reinders

Datum:
11 september 2018

Onderwerp:
Advies Evaluatie Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen

Verzenddatum:

Geachte leden van de Adviesraad Samenleving,

Allereerst willen wij u bedanken voor het door u afgeven advies over de Evaluatie Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen. In deze brief geven wij onze (concept) reactie op uw brief. Wij zijn verheugd dat u met ons van mening bent dat de evaluatie laat zien dat er goede resultaten worden bereikt en u daarom ook ons voorstel ondersteunt om (een deel) van de pilot Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen te continueren met aanvullende dienstverlening aan statushouders. Voor de inzet van twee consultants werk, extra budget voor trajectkosten en aanvullende dienstverlening aan statushouders. wordt aan de gemeenteraad een extra structureel bedrag van € 248.500 per jaar gevraagd.

De antwoorden op uw vragen en de reacties op uw opmerkingen leest u op de volgende pagina's. Wij vinden het van belang om eerst een aantal algemene opmerkingen te maken.

In 2015 hebben wij vastgesteld, dat er mede door de komst van de Participatiewet, een aantal verbetermaatregelen moesten worden genomen. We hebben destijds geconstateerd dat hoewel de uitvoering kwalitatief goed is en er kosteneffectief wordt gewerkt, de werkzaamheden te lijden hebben onder het gebrek aan beschikbare middelen vanuit het Participatiebudget, we te weinig deden aan werkgeversbenadering en de feitelijke formatie lager was dan gemiddeld gangbaar in andere vergelijkbare gemeenten.

In verband met de autonome ontwikkeling groei van het klantenbestand hebben we het aantal consultants structureel kunnen uitbreiden met 2,0 fte. Hiervoor is een bedrag vrijgemaakt van € 150.000 per jaar. Daarnaast zijn een aantal verbetermaatregelen, in de vorm van een pilot voor 2 jaar genomen. Het gaat dan om de inzet van een extra consultant werk en een consultant werkgeversdienstverlening, extra budget voor trajectkosten en aanvullende dienstverlening. De kosten hiervan bedragen € 248.500 per jaar.

Met deze maatregelen hebben we de dienstverlening aan (een groeiend aantal klanten) op peil kunnen houden en op een aantal fronten zien wij een verbetering van de dienstverlening. Deze goede resultaten blijken ook uit de Evaluatie van de Bestuursopdracht Werk en Inkomen. Zo zijn wij, meer dan voorheen, in gesprek met onze klanten en werkgevers. Hierdoor hebben we onder andere meer plaatsingen bij werkgevers kunnen realiseren. Ook heeft 41% van onze klanten een stap gemaakt op de Participatieladder. Het team Werk en Inkomen en Zorg is volop aan de slag met de transformatie Sociaal Domein, dit programma is nog niet af maar er zijn al wel een aantal stappen gezet. Een van de doelen van het Programma transformatie sociaal domein is het meer in verbinding met de klant/inwoner zijn. Ook wordt veel gesproken over het begrip maatwerk of anders gezegd; we gaan van de systeemwereld naar het méér centraal stellen van de leefwereld van onze inwoners. Waarbij de

werkelijkheid wel is dat we systeemwereld niet overboord kunnen gooien. Zo is de arbeidsmarkt ook een "systeem" waarbij de invloed van de gemeente niet groot is. Daarom spreken we, algemeen gangbaar, van een afstand tot de arbeidsmarkt. Juist door de inzet van een extra consulent werk en een consulent werkgeversdienstverlening kunnen we bij het realiseren van plaatsingen uitgaan van de individuele situatie van de kandidaat én de werkgever. Door het werken met de Omgekeerde Toets en "Mobility Mentoring" wordt er meer stil gestaan bij wat er nodig is in plaats van alleen uit te gaan van de wetgeving.

In het algemeen kan worden gesteld dat de behaalde resultaten voortkomend uit de ingezette maatregelen vanuit de bestuursopdracht een duidelijke bijdrage leveren aan het dichterbij brengen van de in het Programma transformatie sociaal domein vastgestelde ambitie om te komen tot een inclusieve samenleving waarin iedereen naar vermogen werkt of op een andere wijze meedoet.

Dat dit ook door onze klanten gewaardeerd wordt blijkt ook uit de kwalitatieve evaluatie waaronder de uitkomsten van het klanttevredenheidsonderzoek waarin onze dienstverlening met een gemiddelde van 7,9 wordt beoordeeld. Er zijn ook nog zaken te verbeteren en wij willen dan ook graag in samenspraak met u bekijken op welke wijze aan de gedane aanbevelingen vorm gegeven kan worden.

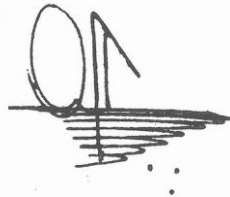
Wij zijn ons ervan bewust dat het gaat om een grote hoeveelheid informatie en complexe materie. We gaan dan ook graag hierover met u in gesprek.

Hebt u nog vragen, dan kunt u contact opnemen met Henrike Reinders, telefoonnummer 14 0570.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Olst-Wijhe



de secretaris/algemeen directeur
drs. D.L.W. (Dries) Zielhuis



de burgemeester
A.G.J. (Ton) Strien

Uw vragen en opmerkingen

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?

Antwoord

Wij hebben kennis van dit rapport. Bij het vormgeven van beleid proberen we zeker rekening te houden met het perspectief van de inwoner. Zo proberen wij de administratieve lasten zoveel mogelijk te verminderen en de formulieren eenvoudig te houden. Zo hebben wij hebben in samenspraak met de Cliëntenraad Wwb het aanvraagformulier voor het Minimabeleid sterk vereenvoudigd.

Er wordt samen met de klant een plan van aanpak opgesteld en doorgenomen zodat de klant dit ook begrijpt en hiermee aan de slag kan gaan. In de uitvoeringspraktijk wordt als de klant niet aan zijn verplichtingen voldoet, bijvoorbeeld het niet verschijnen op een afspraak, eerst gekeken wat er aan de hand kan zijn en wordt er op verschillende manieren geprobeerd contact te leggen. Bij het beoordelen van de verwijtbaarheid wordt altijd gekeken naar de omstandigheden van persoon en gezin.

Hierbij wordt nog opgemerkt dat de door u genoemde uitgangspunten (ongeveer) dezelfde zijn als die in "Mobility Mentoring". Zoals in de evaluatie is aangegeven gaan we onderzoeken of- en welke elementen uit "Mobility Mentoring" we kunnen inzetten. Het door u genoemde punt zullen wij hierin ook zeker meenemen.

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.

Antwoord

Wij delen uw bezorgdheid dat de structurele inzet van twee extra consulenten niet genoeg zijn om de verschillende doelgroepen, waaronder de personen opgenomen in het doelgroepregister, te ondersteunen bij het vinden van werk. Dit is dan ook de reden dat wij aan onze Gemeenteraad voorstellen om de tijdelijke uitbreiding met een consulent werk en een consulent werkgeversdienstverlening te continueren. Het gaat hierbij om een structureel benodigd bedrag van € 114.500. Zodra is ingestemd met het voorstel gaan wij door op de nu ingezette weg, namelijk het volop in gesprek zijn met onze klanten én werkgevers om zodoende plaatsingen (al dan niet in het kader van de banenafpraak) te kunnen realiseren.

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.

Antwoord

Hierover is een ambtelijk gesprek gevoerd met een delegatie van de Werkgroep Participatie. Vervolgens hebben wij een uitgebreide memo van u ontvangen. Op dit moment wordt de laatste hand gelegd aan het onderzoek en de beantwoording van deze memo. Hier wordt dus nog bij u op terug gekomen.

Wel kunnen we u alvast melden dat het niet reëel is alleen duurzame arbeidsrelaties voor onbepaalde tijd te realiseren.

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?

Antwoord

Wij hebben op dit moment nog geen plannen om actief aan de slag te gaan met het aanvragen van het keurmerk PSO-ladder. Wel blijven wij ons als werkgever inzetten voor het plaatsen van mensen uit het doelgroepregister en/of beschut werk. De doelstellingen zijn opgenomen in de nota Evaluatie Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen. Ook heeft de gemeente in haar inkoop- en aanbestedingsbeleid afspraken rondom Social Return On Investment (SROI) opgenomen.

Het instrument Olst-Wijhe Scoort heeft een goede impuls gegeven aan de onderlinge samenwerking zowel intern als met het UWV en de werkgeversbenadering. Gelet op de opgedane ervaringen is de conclusie dat Olst-Wijhe Scoort een prima aanjaaginstrument is, maar er minder meerwaarde wordt gezien voor het structureel meedoen aan deze competitie. Uiteraard is het van belang om goede contacten te hebben met de plaatselijke ondernemers. Voor het blijven onderhouden van deze contacten met de lokale werkgevers en het realiseren van plaatsingen stellen wij voor om de ingezette maatregelen uit de bestuursopdracht, waaronder de inzet van de consulent werkgeversdienstverlening, structureel te maken.

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.

Antwoord

Eén van de werkconsulenten is ook vakbekwaam jobcoach. Zij kan dus ook als jobcoach worden ingezet. Dit is echter wel afhankelijk van de benodigde (uren) inzet en de situatie van de kandidaat en de werkgever. Want zoals u ook stelt dit is niet (altijd) iets wat je er even bij doet. Daarom kan zeker ook een externe jobcoach worden ingezet. Omdat ook de benodigde expertise kan verschillen werken we niet met vaste afspraken maar kijken we wat nodig is in een individuele situatie. En zoeken daar een geschikte jobcoach bij.

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 verfoeide 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.

Antwoord

Inmiddels werd op 6 september 2018 bekend dat het kabinet stopt met het uitwerken van het plan voor loondispensatie in de Participatiewet. Het kabinet wil gaan inzetten op het vereenvoudigen van regels voor werkgevers, het lonend maken van (meer) werken voor mensen met een beperking, ook als zij in deeltijd werken en ervoor zorgen dat werkgevers en mensen die op zoek zijn naar een baan elkaar beter gaan vinden. Deze plannen worden op dit moment met de verschillende betrokken partijen uitgewerkt.

In Sonar/Kandidatenverkenner worden de gegevens van de cliënten zichtbaar voor de werkgever. We krijgen het signaal dat in de Kandidatenverkenner 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?

Antwoord

Wij herkennen dit signaal niet. Door de consulenten Werk wordt bij het vullen van Sonar, naast het gebruikelijke arbeids- en opleidingsverleden, nadrukkelijk ook aandacht besteed aan wat de klant wel kan. Dit in de vorm van het invullen van de aanwezige competenties en het invullen van de affiniteiten die de klant heeft. Zodra de werkgever een (mogelijk) geschikte kandidaat in Sonar ziet kan hij contact opnemen met het UWV of de gemeente voor de verdere informatie. Overigens proberen wij juist vanuit onze (lokale) contacten met werkgevers en de kandidaten tot een goede plaatsing te komen.

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 uitmondt 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?

Antwoord

Bij de start van een Leer-werktraject wordt nadrukkelijk, met kandidaat en werkgever, besproken wat het perspectief is na afloop van het traject. In sommige gevallen kan dit een plaatsing bij de zelfde werkgever zijn maar dit hoeft niet altijd. De werkgever kan ook ruimte bieden aan een werk-leertraject zonder perspectief op een (vaste) baan. Dit is voor de start nadrukkelijk onderwerp van gesprek. Dit is dan vooraf, ook voor de kandidaat, duidelijk. De kandidaat werkt dan aan zijn eigen ontwikkeling om daarna wel de stap naar een andere werkgever te kunnen zetten. Een Leer-werktraject wordt maximaal zes maanden ingezet. Hierbij wordt nog opgemerkt dat we de persoon alleen plaatsen als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

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?

Antwoord

Er zijn bij ons 5 kinderen bekend die op dit moment, om verschillende redenen, niet naar school gaan. Met deze kinderen (en hun ouders) is wel contact om de mogelijkheden/alternatieven te bekijken.

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?

Antwoord

Nee, dit hebben wij op dit moment nog niet kunnen analyseren. We gaan hier nog mee aan de slag. Overigens zijn wij hierover wel wat verbaasd omdat wij regelmatig de doelgroep aanschrijven met informatie over de financiële tegemoetkomingen.

In de afgelopen maand zijn inwoners met een lopende uitkering en inwoners die eerder van ons een financiële tegemoetkoming ontvingen maar in dit jaar nog geen aanvraag hebben gedaan aangeschreven met informatie over de financiële tegemoetkomingen. Hierbij zijn ook de inwoners meegenomen die in de afgelopen 12 maanden een financiële tegemoetkoming hebben ontvangen.