

## **Reactie van de ASDV op Beleidsplan Re-integratie en Participatie 2023**

De werkgroep voor werk en inkomen binnen de Adviesraad Sociaal Domein Voorschoten (ASDV) heeft vanaf het begin mee kunnen denken met de totstandkoming van dit beleidsplan. Hiervoor is zij de beleidsmedewerkers van de gemeente Leidschendam-Voorburg zeer erkentelijk. In het tweejaarlijkse klankbordgroep-overleg met de afdeling Werk en Inkomen en de adviesraden van Leidschendam, Wassenaar en Voorschoten is ruim aandacht besteed aan de noodzaak van de nieuwe beleidsvoorstellen en hoe in deze praktijk vorm zouden krijgen.

Zoals bekend heeft de invoering van Participatiewet ertoe geleid dat gemeenten vooral ingezet hebben op het aan het werk krijgen van hun klantenbestand, bij voorkeur met salaris. Iedere cliënt die uitstroomt naar een betaalde baan, betekent minder kosten voor de afdeling Werk en Inkomen. Doordat de arbeidsmarkt de afgelopen tijd gunstig was, zijn veel gemakkelijk bemiddelbare klanten inmiddels uit de bijstand.

### **Participatiegroep**

Het is nu tijd om te focussen op de doelgroepen die minder eenvoudig aan het werk kunnen komen en veel begeleiding nodig hebben. Deze groep wordt in het Beleidsplan de Participatiegroep genoemd, wat de indruk wekt dat dit een afgesloten groep is. Zo is de Participatiewet uiteraard nooit bedoeld. De Participatiewet beoogt iedereen op een zinvolle manier en naar vermogen mee te laten doen in de samenleving. Hetzij door (betaald) werk, beschut werk, dagbesteding of door vrijwilligerswerk.

### **Participatieconsulenten**

De tweedeling waarvoor de afdeling Werk en Inkomen heeft gekozen had duidelijk te maken met de ureninzet van consulenten bij deze doelgroepen. Goede begeleiding van statushouders en andere doelgroepen vergt nu eenmaal maatwerk, en dat kost aandacht, tijd en dus geld. Een groot aantal cliënten is niet in een van beide groepen in te delen. Daarbij komt dat voor veel bijstandsgerechtigden het vinden van werk wordt belemmerd door andere problemen in hun huiselijke omgeving. Dit vergt een hele andere benadering van de consulenten. Hiervoor heeft de afdeling W&I in 2021 in een pilot gespecialiseerde participatieconsulenten aangesteld. Het Beleidsplan pleit voor voortzetting van deze inzet.

Het voorstel om de functie van Participatieconsulent structureel te maken heeft dan ook onze steun.

Cliënten die nooit meer naar betaald werk geholpen zouden kunnen uitstromen, worden alleen maar nog elk half jaar gebeld om te horen of er nog iets gewijzigd is. Deze cliënten blijven recht hebben op regelingen uit het minimabeleid en WMO-voorzieningen.

Om deze bijstandsgerechtigden niet helemaal uit het oog te verliezen blijft samenwerking met de welzijnsorganisatie Voorschoten Voor Elkaar gewenst. Deze organisatie is het eerste contact voor sociale activering, vrijwilligerswerk en WMO-voorzieningen.

De Participatiewet kent veel verplichtingen en harde kanten die de minister nu gaat herzien.

Het Beleidsplan geeft aan dat afgezien wordt van de verplichte vier weken zoektijd voor jongeren tot 27 jaar. Dat met deze groep klanten meteen gekeken wordt wat er nodig is om hen zelfredzaam te maken, is onzes inziens een goed besluit.

Ook biedt het Beleidsplan een aantal instrumenten waarmee de jongere schoolverlater zonder startkwalificatie aan werk geholpen kan worden. De ASDV kan zich hier zonder meer in vinden.

De ASDV heeft aandacht gevraagd voor het door DIVOZA ontwikkelde programma "Simpel switchen in de participatieketen" (wisselen tussen uitkering en werk, waarin cliënten die het op de een of andere manier niet redden een stapje terug kunnen doen). Helaas is hier binnen dit Beleidsplan geen aandacht aan besteed.

In de WSW was het voor cliënten die van functie veranderden mogelijk om, als zij niet in de nieuwe functie pasten, terug te keren in de oude functie. Na drie maanden in de nieuwe baan vond een evaluatie plaats. Hierin werd besproken of de nieuwe functie beviel of dat er gekozen werd voor terugplaatsing. Een eventuele salarisverhoging kwam hierna pas aan de orde, zodat bij terugplaatsing er niet ingegrepen hoefde te worden. Deze praktijk gaf rust en zekerheid aan cliënten.

### **Praktijkervaringen**

De werkgroep Werk en Inkomen van de ASDV probeert via contacten met ervaringsdeskundigen zoveel mogelijk informatie te krijgen over de uitvoering van de Participatiewet en het minimabeleid, de klantgerichtheid van de consulenten en de servicegerichtheid van de afdeling W&I.

Uit deze contacten blijkt hoe belangrijk het is dat consulenten hun klanten ook echt kennen en zo maatwerk kunnen leveren. Voor cliënten is het belangrijk dat hun problemen, mogelijkheden en onmogelijkheden serieus genomen worden.

Bij maatwerk moet er gekeken worden naar iemands opleiding zodat sollicitatietrainingen afgesteld kunnen worden op het juiste niveau. Dit geldt ook voor andere trainingen, niet laag en hoog opleidingsniveau op één hoop gooien. Als klanten kosten moeten maken (bijvoorbeeld reiskosten), zouden die vergoed moeten worden. Verplicht klanten niet te solliciteren op vacatures die totaal niet aansluiten op hun werk ervaring. Dit is zonde van de tijd en het geld.

Het is bij andere adviezen al meerdere malen benoemd: hanteer de menselijke maat en werk niet altijd alleen volgens de regels (de gemeente Enschede heeft de strenge normen losgelaten en het werkt veel beter).

### **Communicatie**

In het verleden heeft de afdeling W&I toegezegd haar brieven aan te passen en in begrijpelijke taal te corresponderen. Wij blijven ervoor pleiten om ook e-mail, telefonisch contact en, waar dit voor de doelgroep kan helpen, whatsapp in te zetten.

Elke cliënt is gebaat bij een vaste contactpersoon als consulent. Klanten met deeltijdwerk zijn soms het overzicht van hun inkomsten kwijt. Dit geeft stress en onzekerheid. In dat geval moet hun vaste consulent bereikbaar zijn.

Onduidelijke communicatie, moeilijke brieven en taalproblemen maken ook het handhavingsbeleid moeizaam, zo blijkt uit het beleidsstuk. Veel problemen komen voort uit het “niet-kennen” van de klant.

Ook moet aan werkgevers betere voorlichting gegeven worden, want anders haken zij af als het allemaal wat moeilijker wordt om iemand een werkplek te geven. Ook hier is het kennen van de klant, in dit geval de werkgever, noodzakelijk. Het bijhouden van administratie voor loonkostensubsidie vergt ook van werkgevers een behoorlijke inspanning. Het is belangrijk dat zij gemotiveerd blijven om deze doelgroepen een kans te bieden en hun waardevolle bijdrage aan de arbeidsmarkt inzien.

### **Wat wij missen**

Het Beleidsplan geeft aan om welke percentages het in het verleden ging en de pilot geeft de verdeling over de diverse doelgroepen weer.

Voor wat betreft de ambitie voor toekomst is het beleidsplan niet duidelijk. Op pagina 8 wordt als ambitie genoemd: ‘zoveel mogelijk inwoners uit Voorschoten doen mee via (betaald) werk of participeren naar wat voor hen het maximaal haalbare is. Het mag duidelijk zijn dat de arbeidsmarkt niet voorspelbaar is en dat de aantallen statushouders die in de komende jaren zich in Voorschoten zullen vestigen nog niet bekend zijn, maar een “zoveel mogelijk” biedt voor de ASDV geen enkel houvast.

Het zou goed zijn de doelgroepen verder in beeld te brengen qua aantallen en daar op te monitoren.

Ook wat betreft de drie pijlers van het nieuwe beleid, waaraan een aantal acties wordt gekoppeld, missen wij kwantificeerbare doelen.

Ik hoop u met het bovenstaande van dienst te zijn geweest.

Namens de Adviesraad Sociaal Domein Voorschoten,  
hoogachtend,

Bruno van Dunné, voorzitter