

Advies Cliëntenraad Avres inzake ambitiedocument 2022

Molenlanden, 8 januari 2021

Geachte leden van het Algemeen Bestuur van Avres,

In de overlegvergadering van 16 december 2021 heeft directeur Patrick van Uitert een toelichting gegeven op het ambitiedocument. Conform de aankondiging in de AB vergadering van 26-11-21 is aan de cliëntenraad gevraagd om hierover een advies te geven. Dit doet de cliëntenraad middels vragen en aanbevelingen die betrekking hebben op het welbevinden van de cliënten, onze achterban.

Vragen en aanbevelingen

Slide 47
Vragen:

- Hier is sprake van extra begeleiding. Hoe veel intensiever is dit ten opzichte van nu? Wat gaan cliënten hier concreet van merken?
  Antwoord: De begeleiding is inderdaad intensiever. Alle cliënten met ontwikkelkansen worden namelijk in een ontwikkeltraject geplaatst onder begeleiding van twee ontwikkelcoaches en één werkleider. Het volgen van een dergelijk traject zal wekelijks een groot deel van een reguliere werkweek in beslag nemen. In vergelijking met het verleden zal het tijdsbeslag dat cliënten concreet invulling geven aan activiteiten gericht op arbeids-en persoonlijke ontwikkeling hierdoor ook toenemen. Ook inhoudelijk zijn er veranderingen. Er zal in de ontwikkellijnen veel meer dan voorheen aandacht worden besteed aan het aanleren van vakvaardigheden. Het beheersen van vakvaardigheden bevordert immers de kansen op structurele en duurzame uitstroom.
- Er is sprake van een focus op 4 leerlijnen (groen, schoonmaak, horeca en techniek/logistiek). In hoeverre kan Avres ervoor zorgen dat deze leerlijnen ook passen bij de talenten van de cliënten en medewerkers waardoor cliënten uit kunnen stromen in een baan waarin ze gelukkig zijn en duurzaam kunnen presteren? Zie ook de aanbevelingen bij slide 52.
  Antwoord: Onderdeel van een ontwikkeltraject is een diagnostische fase. Hierin wordt onderzocht - onder andere op basis van testen, gesprekken en observaties - waar vaardigheden, competenties en talenten bij een cliënt liggen die nader ontwikkeld kunnen worden en daarom ook passend voor hem/haar zijn met het oog op structurele en duurzame uitstroom. Keuzes in het traject vinden plaats op basis van een, samen met de cliënt opgesteld plan van aanpak. Als één van onze interne leerroutes niet passend blijkt te zijn, zullen we samen met de cliënt op zoek gaan naar een leerplek buiten Avres,. Daarbij kan worden gedacht aan leerroutes bij de Sity Academy of bij reguliere werkgevers.
- De doelstelling “iedereen” kan mee doen en duurzaam uitstromen kan in vele opzichten kloppen, echter voor mensen die vanwege medische problemen al ontheffing hebben van sollicitatieplicht kan dit wel grote gevolgen hebben.
  In hoeverre ziet Avres hier veranderingen ontstaan voor cliënten die een ontheffing hebben van sollicitatieplicht in relatie tot scenario 2?
  Antwoord: In het kader van aandacht voor de mens, zullen we in de komende periode alle kandidaten spreken en met hen bezien in hoeverre de verleende ontheffing nog van toepassing is. Uiteraard kunnen medische belemmeringen een vervolgstap naar werk in de weg staan, wat echter niet betekent dat mensen op een

andere manier of in een andere vorm een bijdrage kunnen leveren. In gesprek en afstemming met de cliënt zullen we de mogelijkheden hiervan onderzoeken.

Aanbevelingen:

- We begrijpen dat dit ook extra begeleiding kan inhouden bij een werkgever. Wij adviseren dit concreet te maken door bijvoorbeeld afspraken te maken over contactfrequentie. Uiteraard kan dit ook een maatwerkafspraak zijn per cliënt, zorg dan dat dit gevolgd en gemeten wordt. Zo wordt de inzet vanuit Avres en ook de opbrengst concreter. Het bevordert tegelijkertijd de transparantie over de inzet richting cliënten. Wij zouden graag zien dat Avres kan leren uit de samenhang tussen contactfrequentie, inhoud van de begeleiding en het succespercentage.
  Opmerking: Contactfrequentie met de werkgever is afhankelijk van de behoefte van werkgever en cliënt en derhalve maatwerk. Jobcoaches hebben met het oog daarop met grote regelmaat contact met de werkgever en de geplaatste cliënt over voortgang met betrekking tot zijn/haar ontwikkeling; De begeleidingsintensiteit en -vorm wordt zoveel als mogelijk ook vastgelegd in plaatsingsovereenkomsten. Overigens stopt de begeleiding niet aan het einde van een ontwikkeltraject. Nazorg na plaatsing is ook een onderdeel waar vanuit Avres nadrukkelijk aandacht voor is.
- Wij begrijpen dat er binnen de leerlijnen gekeken is naar de kansrijkheid qua plaatsing op de arbeidsmarkt. Echter hier kunnen snel fluctuaties ontstaan. Wij adviseren om de leerlijnen flexibel in te richten en bovendien te voorkomen dat iemand die administratief talent heeft in de groenvoorziening terecht gaat komen.
  Opmerking: Via onze aanpak willen we structureel en flexibel blijven aansluiten bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Op basis daarvan zullen we bezien wat qua opleiding binnen onze eigen infrastructuur mogelijk is Dit kan betekenen dat we op termijn andere accenten in leerroutes kunnen of moeten aanbrengen. We zullen juist ook de gesprekken met externe opleiders en werkgevers zo inrichten dat ook zij mogelijkheden kunnen bieden om onze kandidaten op te leiden en te begeleiden naar hun volgende stap in ontwikkeling. Een stap die passend is bij de vaardigheden van de cliënt en aansluit op de behoefte op de arbeidsmarkt.

Slides 49, 50 en 51

Aanbeveling:

- In deze slides zien we bij veel punten kosten ontstaan door meer menselijke inzet. Dit is begrijpelijk en in veel gevallen maken mensen nog steeds de meeste impact.
  Wij adviseren Avres zeker ook om extra mensen in te zetten, echter we zien in alle onderwerpen geen vormen van slimme technologie om sommige doelen te bereiken. De inzet van technologie en mens kan een krachtige combi zijn en is bovendien meer schaalbaar.
  We adviseren Avres om dit nader te onderzoeken. Mede gezien de krapte op de arbeidsmarkt is alle inzet vullen met mensen bovendien niet altijd haalbaar. Hier zouden ook oplossingen kunnen ontstaan die kosten besparen en het leven van de cliënt makkelijker maken (slimmere processen in combinatie met goede user experience (UX). Een ander voorbeeld is het CompetenSYS-bestand, nu nog beperkt gevuld, volledig vullen en vanuit hier data analyse kansen creëren. Te denken valt aan het proactief aanbieden van e-learning of micro learning.
  Opmerking: Aanpassing van leerlijnen op technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is uiteraard van groot belang. Daar is binnen Avres ook aandacht voor, omdat juist vakvaardigheden die aansluiten bij recente technologische

ontwikkelingen de kansen op duurzame en structurele uitstroom vergroten. Zo maakt Avres bij trainingen sinds kort bijvoorbeeld gebruik van virtual reality brillen.. Ook is er binnen de organisatieaapassing van Avres een afdeling opgezet die zich ook specifiek gaat bezighouden met de inzet van technologie in onze werk- en opleidingsprocessen. Die kan onder meer door e-training, maar bijvoorbeeld ook door technologische toepassingen op de werkvloer die de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers en kandidaten met een (fysieke) beperking kunnen verbeteren.
Uiteraard moeten systemen goed worden gevuld, maar vooral in gesprek met de cliënt moet duidelijk worden welke vervolgstappen kunnen worden gezet. Het inzetten van digitale trainingen, of technologische ondersteuning daarbij is onderdeel van datzelfde gesprek. We willen de dienstverlening naar de klant zo dichtbij en persoonlijk mogelijk maken, waarbij vooral gekeken wordt wat cliënt zelf in regie kan houden.

Slide 52
Hier staan ruim 1676K aan extra kosten tegenover 901K aan opbrengsten.

Vragen:

- Is Avres in staat om kosten en opbrengsten meer te concretiseren en in balans te brengen?
  Antwoord: Dergelijke meer concrete uitwerkingen zullen plaatsvinden in de te ontwikkelen uitvoeringsplannen. Overigens moet bij het verschil tussen kosten en opbrengsten in het oog gehouden worden dat opbrengsten ook elders (in het brede sociale domein) kunnen vallen.
- Hoe gaat Avres de extra uitstroom creëren?
  Antwoord: Avres gaat de extra uitstroom realiseren door in te zetten op ontwikkeling en training, nog beter aan te sluiten op de vraag van werkgevers, het intensiveren van de inzet van loonkostensubsidies, het wegnemen van belemmeringen (bijvoorbeeld schulden) en het aanbieden van tools, zoals bijvoorbeeld voor jongeren de startersbeurzen.
- Hoe wordt ervoor gezorgd dat de uitstroom duurzaam is en werkgeluk aantoonbaar? Zie ook de aanbevelingen.
  Antwoord: Doormiddel van het aanleren van vakvaardigheden en het ontwikkelen van competenties worden medewerkers op een dusdanig niveau gebracht, dat zij ook na het voltooien van een leerlijn/ontwikkellijn in staat zijn om zich verder door te ontwikkelen.
  Werkgeluk is een uiteraard een subjectief begrip. Vanuit het perspectief van Avres is in dat verband in ieder geval belangrijk (niet limitatief) dat een persoon waardering vindt, in staat is vanuit en met behulp van werk meer regie over het eigen leven te voeren; en zich ook blijvend kan ontwikkelen.

Aanbevelingen:

- We adviseren om de kosten en baten meer uit te werken, op dit moment lijkt ons het structurele tekort te groot om een definitief akkoord te krijgen van de gemeenten. Inzet van de reserve is mooi, maar op lange termijn moeten er opbrengsten komen. Hier zit een risico op de reserve van Avres in relatie tot het gewenste weerstandsvermogen.

Opmerking: Er is geen sprake van een structureel tekort op de begroting. En ook in de toekomst zullen wij onze structurele baten en lasten in evenwicht moeten houden. In de uitwerking van het gekozen scenario zullen we dit structurele evenwicht blijven bewaken. Daarnaast levert een ambitiefonds de ruimte op door in een combinatie van resultaten en mogelijke andere derde geldstromen te blijven ontwikkelen en verbeteren. Ook hier zal een evenwicht gezocht blijven worden tussen ambitie naar de inwoner en een groeiend kostenbewustzijn van de organisatie. De verbeteringen die een impuls moeten krijgen, zullen op termijn moeten leiden tot meer kostenefficiency binnen de organisatie en effectiviteit van inzet van de instrumenten en interventies . Hiervoor zullen we met de opdrachtgevende gemeenten ook resultaatafspraken gaan maken. De mogelijke resultaatfinanciering die daaruit voortvloeit zorgt ervoor dat succesvolle interventies kunnen groeien en de niet succesvolle worden stopgezet.

- De opbrengsten komen voor een groot deel vanuit de extra uitstroom. De cliëntenraad adviseert om vooral te sturen op duurzame en passende uitstroom. Deze 2 zaken hangen samen met elkaar.
  Door goed te kijken naar de talenten en kwaliteiten van cliënten, eventueel na opleiding, kunnen cliënten een passende baan krijgen. Het voorbeeld van de architect die uitstroomt als taxichauffeur is wat ons betreft geen succesverhaal. Langdurige detacheringsconstructies waarin cliënten toch snel weer kunnen terugvallen in niet passende banen vinden wij ook niet passen bij duurzame uitstroom. Het proces van uitkering naar betaalde arbeid kan uiteraard starten met een opstapbaan, binnen een bepaald tijdvak.
  Wij adviseren Avres om te sturen op duurzame uitstroom in een baan waarin cliënten werkgeluk vinden. Daarnaast adviseren wij om duurzame uitstroom nader te definiëren.
  Opmerking: zie daarvoor de beantwoording van de laatste vraag bij slide 52.
- Maak een afspraak over het totale bedrag qua investeringsfonds. Concreet: maak een afspraak hoe dit benut kan- en mag worden. Bijvoorbeeld door aanvragen te doen die goedgekeurd moeten worden door een stuurgroep, op basis van vooraf gestelde eisen, of dat bedragen vrijvallen door het behalen van doelen. Zo is de kans dat het geld effectief ingezet kan worden groter en houden alle partijen comfort bij dergelijke sommen geld.
  Opmerking: Deze aanbeveling, die door anderen in een iets andere formulering al eerder aan AVRES is aangedragen, zal worden betrokken bij de inrichting van de governance van een ambitiefonds,
- Wij willen het advies geven om binnen de governance van het investeringsfonds te werken met een klankbordgroep, met daarin leden die binnen de doelgroep vallen en als ervaringsdeskundige kunnen optreden. Door de klankbordgroep 1 of 2 keer per jaar te consulteren, kun je een beter beeld krijgen van de effecten van het beleid en de inspanningen. Dit helpt om kwantitatief, maar ook zeker kwalitatief vast te stellen of de ambities gerealiseerd worden.
  Opmerking: Deze aanbeveling zal worden betrokken bij de inrichting van de governance van een ambitiefonds.

Slide 53 en 54

Vragen:

- Er wordt gesproken over samenwerkingen. Echter op dit moment zijn er al veel bestaande samenwerkingen waar veel energie in is gestoken of waar forse subsidies

mee gemoeid zijn in het verleden, bijvoorbeeld WIJIJ of SitY Academy. Het opzetten van nieuwe constructies kost vaak veel tijd en energie en het zou zonde zijn als Avres oude wijn in nieuwe zakken gaat steken.
Wat gaat Avres doen met de bestaande samenwerkingen?
Antwoord: Avres zal de bestaande samenwerking, samen met andere betrokken partners binnen het sociaaldomein, de arbeidsmarktregio, werkgevers en het onderwijs, zoveel als mogelijk voor de toekomst gaan borgen en waar mogelijk uitbreiden.
Welke extra opbrengst gaat er ontstaan door deze aanpak bij de bestaande samenwerkingsverbanden?
Antwoord: Indien de samenwerkingsverbanden worden betrokken bij aspecten van het ambitiedocument zal dit aspect nader worden uitgewerkt in de uitvoeringsplannen.

Advies
Gekeken naar de verschillende scenario's die op hoofdlijnen beschreven zijn, willen wij als cliëntenraad *op de richting* zoals omschreven in scenario 2 een positief advies geven. Wij verwachten dat juist door de taken van Avres breder te zien dan alleen de wettelijke taken zoals beschreven in scenario 0 en 1, Avres in staat is cliënten beter in beeld te hebben en meer impact te maken in de levens van cliënten.

Echter, we moeten ook vaststellen dat er nog veel vragen zijn die nadere uitwerking behoeven. Graag willen we dan ook actief meegenomen worden in de verdere uitwerking en de beantwoording op onze vragen en aanbevelingen.
Hierna geven wij graag opnieuw een advies aan Avres.

Met vriendelijke groet,

namens Cliëntenraad Avres
Paul Wols (voorzitter)
met dank aan Edward van Wingerden (raadslid)

cc:
Fracties binnen de Gemeenteraad Gorinchem
Mevrouw Miriam Teeuw-den Besten (vervangend lid kernteam Avres vanuit gemeente Gorinchem)
Fracties binnen de Gemeenteraad Molenlanden
Dhr. Jan Peter van Zoelen (lid kernteam Avres vanuit gemeente Molenlanden)
Fracties binnen de Gemeenteraad Vijfheerenlanden
Dhr. Patrick Wanders (lid kernteam Avres vanuit gemeente Vijfheerenlanden