Adviesraad
Sociaal Domein
Houten

Gemeente Houten
t.a.v. College van B&W
Via email

Datum: 27 augustus 2021

Betreft: door de Gemeente Houten aan de Werkgroep Cliëntenraad Werk en Inkomen (CRH) gevraagd advies te geven met betrekking tot de Evaluatie Innovatienota WIL-Gemeenten 2019 – 2021.

In de begeleidende email bij bovengenoemd rapport wordt gevraagd advies te geven mbt de volgende punten:

1) Wat vindt u van het (hoofd)advies om door te gaan met de lokale werkteams en de keuze voor scenario D?
2) Wat vindt u van de overige adviezen genoemd in de eindrapportage?
3) Wat vindt u de belangrijkste aandachtspunten vanuit klantperspectief bij de verdere uitwerking en implementatie die u college en raad zou willen meegeven?

De Werkgroep Cliëntenraad Werk en Inkomen Gemeente Houten heeft ten aanzien van bovenstaande vraag in haar vergaderingen twee keer overleg gevoerd met elkaar. In onderstaand stuk vindt u de bevindingen uit beide vergaderingen. De bevindingen zijn opgesteld conform de bovenstaande indeling 1, 2 en 3.

**1)**
**Hoofdadvies**: De Werkgroep Cliëntenraad Werk en Inkomen Houten is zeer erkentelijk voor het initiatief tot deze enquête en rapport. Bij het lezen van het rapport is het de Cliëntenraad opgevallen dat de beleidsontwikkeling veel verder doorgevoerd en concreter is dan zij kon inschatten uit de informatievoorziening naar de Cliëntenraad vanuit de WIL.

Bij alle leden van de CRH leeft de vraag waarom alleen scenario D is uitgewerkt. Hiermee lijkt de WIL de overige scenario's bij voorbaat uit te sluiten, is de mening van de leden van de CRH.
De CRH kan op dit moment ten aanzien van het gevraagde in vraag 1 geen unaniem advies geven aan de gemeente Houten. Twee leden van de CRH hebben een sterke voorkeur voor scenario C en geven aan dit scenario verder uitgewerkt te willen zien en wensen dit scenario te volgen. Twee andere leden van de CRH hebben de sterke voorkeur voor scenario D en geven aan dat scenario D de huidige situatie met het werken met lokale teams formaliseert en ruimte geeft aan de verdere uitbouw, zoals ook in het Rekenkamerrapport wordt voorgesteld. Twee leden zijn blanco ten aanzien van het gevraagde.

Ten aanzien van de overige adviezen (vraag 2) en de belangrijkste aandachtspunten vanuit klantperspectief (vraag 3) geven we hieronder onze gezamenlijke adviezen. Daar bestaat consensus over behalve op het punt van in dienst hebben bij de gemeente `houten van de projectleiders.

**2)**

**<u>Overige adviezen genoemd in de eindrapportage van het rapport van de Evaluatie Innovatienota WIL-Gemeenten 2019 – 2021</u>:**

- **Zet het lokaal werken met de lokale werkteams door**: De CRH adviseert hierover positief.
- **Kies voor het vanuit de gemeenten sturing blijven geven aan lokale teams**: De CRH adviseert hierover positief.
- **Werk vanuit het domein werk verder aan de samenwerking met partners in het sociaal domein en integrale resultaatgerichte inwonerondersteuning**: De CRH adviseert hierover positief, maar ziet een risico in resultaatgerichtheid de boventoon te laten voeren. Wij verzoeken hieromtrent mitigerende maatregelen in te stellen om het optreden van dit risico te minimaliseren en uit te gaan van maatwerk en de leefwereld van cliënten.
- **Investeer in innovatie en methodiekontwikkeling:** De CRH adviseert hierover positief, maar ziet verzanding in een discussie met betrekking tot welke aanpak en methode de beste zal zijn als risico. Wij verzoeken u mitigerende maatregelen in te stellen om het optreden van dit risico te minimaliseren en tevens uit te gaan van maatwerk en de leefwereld van cliënten.
- **Blijf investeren in samenwerking tussen gemeenten en WIL:** De CRH adviseert hierover positief.
- **Eenduidige sturing lokale werkteams:** De CRH adviseert hierover positief
- **Lokale en regionale taken: aansturing vanuit de GR WIL:** De CRH adviseert hierover positief, met als opmerking om tijdens de implementatieperiode prioriteit te geven aan het benoemen van regionaal uit te voeren taken.
- **De gezamenlijke ‘ruggengraat’: aansturing vanuit de GR WIL:** De CRH adviseert hierover positief, met als opmerking ‘komende tijd’ in te kaderen. Wij zien een risico met betrekking tot het verzanden in oeverloze discussies over welk registratiesysteem, welke set afspraken in werkprocessen en welk systeem van kwaliteitsborging, bezwaar en beroep het best is/zal zijn. Wij verzoeken u ook hieromtrent mitigerende maatregelen op te stellen om het optreden van dit risico te minimaliseren.
- **Werken aan werk en participatie als expertise:** De CRH adviseert hierover positief, met als opmerking dit programma klaar te hebben voorafgaand aan het einde van de implementatieperiode.
- **Inwoners met dienstverlening actueel in beeld houden: basisnormen van dienstverlening:** De CRH adviseert hierover positief, met als opmerking uit te gaan van maatwerk en de leefwereld van cliënten.
- **Formatie lokale teams – basisformatie lokale werkteams en opplussen op basis lokale afspraken:** De CRH adviseert hierover positief, met als opmerking personeel vast in dienst als ‘norm’ te hanteren en zo nodig de balans tussen tijdelijke- en zzp-formatie ‘gezond’ te houden.
- **Budget lokale teams:** De CRH adviseert hierover gematigd positief, omdat zij vindt dat er eigenlijk vanuit gezamenlijkheid gelden vrijgemaakt zou moeten worden, maar juicht de voorgenomen einddatum toe.
- **Informatievoorziening: doorzetten ondersteuning resultaatgericht werken:** De CRH adviseert hierover positief.
- **Attentie houden voor bedrijfsrisico’s:** De CRH adviseert hierover positief, met als aandachtspunt risico’s op tijd actief te benoemen door middel van tussentijdse evaluaties.

**3)**
**Belangrijkste aandachtspunten vanuit klantperspectief bij verdere uitwerking en implementatie:**

**t.a.v. de gemeente Houten:**
Opmerking vooraf: Wij adviseren de gemeente Houten met klem de adviezen gegeven achter de hieronder genoemde bullits 5, 6, 7 en 9 tevens binnen de WIL te formaliseren in een algemeen beleid.

- Versterk en faciliteer als gemeente Houten lokaal werken naar de toekomst met organisaties zoals de Houtense WerkTafel. Wij adviseren dat de gemeente hierin de regie neemt om complementair werken te stimuleren en te borgen.
- Ga door met de nieuwe aanpak met lokale teams, maak/bevestig als gemeente de keus om te willen blijven werken aan ondersteuning van iedereen met bijstand. 'Iedereen doet mee en doet ertoe'.
- Faciliteer de professionele teams in een gemeente op het gebied van teambuilding.
- Geef aandacht aan en voer gedurende de implementatieperiode gesprekken met medewerkers, waarvan duidelijk is/wordt dat die 'nog niet aan boord zijn'. Laat dat zo mogelijk doen door een onafhankelijke partij. ('*Het beeld uit deze evaluatie/tabellen is verder dat een klein deel van de medewerkers (nog) moeite heeft met de doorgevoerde veranderingen en gemaakte beleidskeuzes. Deze medewerkers zullen definitief aan boord moeten worden gebracht van de met de Innovatieagenda inhoudelijk gewijzigde aanpak rond de uitvoering van de Participatiewet. Primair kan hierbij de insteek zijn om een aantal onduidelijkheden op te lossen. Ook een verder gesprek in de teams over de bevindingen uit deze evaluatie kan daarbij helpen. Uiteindelijk is het van belang te bespreken en te beoordelen of de nieuwe rol en functie binnen de lokale werkteams ook past. Ook daarover moeten in het implementatieplan afspraken worden gemaakt.')*
- Organiseer intervisie-bijeenkomsten voor de werkcoaches, zodat zij van elkaar kunnen horen en leren.
- Leidt werkcoaches op in denken en acteren in de menselijke maat. Geef aan dat op van tevoren vastgestelde situaties afgeweken kan worden ten gunste van de cliënt van de geldende regelgeving. Organiseer hiertoe (verplichte) scholing in alle vier de gemeenten van de WIL en op ander regionaal niveau.
- Houdt projectleiders in dienst van de gemeente, zodat er geen conflict kan ontstaan tussen de belangen van de WIL (als evt werkgever) en de gemeente (die sturing geeft aan de projectleiders). *De werkgroepleden die kiezen voor scenario 'C' kunnen zicht in dit specifieke advies niet vinden*.
- Leg in functiebeschrijvingen van leidinggevenden vast dat deze in staat moet zijn een balans aan te brengen tussen de menselijke maat en de regelgeving. Leg ook vast dat het in de functioneringsgesprekken een terugkerend punt van bespreking zal zijn en gekeken zal moeten worden hoe een en ander in de praktijk uitvoering krijgt en hoe daarop gestuurd kan worden.
- Richt het beleid zo in dat het verdere uitholling van de arbeidsmarkt voorkomt (middels het bemiddelen naar goedkope arbeid of flex of tijdelijke arbeid die ten doel hebben de positie van werknemers op de arbeidsmarkt te schaden).
- Weet als gemeente waar je kwetsbare inwoners zijn. Ga uit van de leefwereld van de cliënt en lever maatwerk! Maak dat wat er speelt en gevraagd wordt in de samenleving leidend. Bepaal hoe daar het beste (flexibel) op in te spelen is.
- Neem in de gemeente over wat werkt binnen een andere gemeente qua lokaal werken. Financiën die 'vrij' komen, omdat er 'anders' gewerkt gaat worden, kunnen voor die nieuwe manier van werken ingezet worden.

**t.a.v de financiën:**

- Breng zo spoedig mogelijk de (beschikbare) middelen in kaart. Breng ook de extra middelen voor de lokale ondersteuning in kaart.
- Zorg dat de bekostigingssystematiek klaar is voor einde implementatieperiode.
- Laat de financiële ruimte/begroting niet leidend zijn. Kijk eerst naar de menselijke maat en de leefwereld van de cliënt, dan naar de regelgeving en kijk dan wat mogelijk is binnen de financiën. Niet andersom.

**t.a.v. regionale samenwerking (WIL, UWT, etc)**

- Zet in op het complementair aan elkaar werken van de lokale en regionale mogelijkheden. Bijvoorbeeld: Laat de Utrechtse Werktafel ook een bredere rol vervullen bij het inzetten van het scholingsbeleid en verwerving van vacatures voor alle doelgroepen. Zet ook in op de leerlingen vanuit het VSO/PRO en ouderen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maak ten aanzien van deze laatste groep afspraken over sollicitatieplicht en wees daarbij reëel ten aanzien van mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Maak werk van het instellen van voldoende beschut-werken-plaatsen.
- Houdt de huidige manier van werken en samenwerking binnen de Gemeenschappelijke Regeling zo effectief en efficiënt mogelijk in stand.
- Blijf inkomen en schuldhulpverlening regionaal uitvoeren, maar handel vanuit de leefwereld van de cliënt en de menselijke maat.
- Ga in overleg met het UWV en maak warme overdracht tussen UWV en WIL mogelijk.
- Maak voor mensen die afhankelijk zijn van de baangarantieregeling ook afspraken met de Utrechtse Werktafel voor instroom van deze doelgroep in de beschikbare vacatures.
- Ondersteun werkgevers bij het vergroten van kennis ten aanzien van mogelijkheden creëren voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt door verder ontwikkelen van hun personeelsbeleid (o.a. functiedifferentiatie).
- Laat de verworven vacatures vanuit het WGSP en de UWT ten goede komen aan ‘het brede bestand’ en andersom.

**t.a.v algemeen geldend:**

- Zoek naar de mogelijkheden van informatie-uitwisseling binnen de AVG. Stel daartoe een protocol en werkafspraken op en laat daar eenieder kennis van nemen.
- Zet in op het uit de wereld helpen van armoede door een ieder in staat te stellen voldoende inkomen te generen om in het eigen onderhoud te kunnen voorzien.
- Werk projectmatig en denk ‘out of the box’.
- Werk de adviespunten zo spoedig mogelijk uit naar concrete afspraken en acties in een PDCA-cyclus.

Met vriendelijke groet,

Werkgroep Cliëntenraad Werk en Inkomen Houten
Ellen Rutgers, voorzitter
Stephanie Schoenmakers, Vicevoorzitter/Secretaris
Augustus 2021