REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Aan de colleges van gemeenten in de
regio Rijk van Nijmegen

Datum
14 december 2020

Contactpersoon
Ina hol

Onderwerp
Zienswijzen nav DVO 2021 - 2022

Direct telefoonnummer
06 54 23 40 03

Geachte leden van de colleges,

Hierbij bieden wij u de Dienstverleningsovereenkomst WerkBedrijf Rijk van Nijmegen 2021-2022 aan. Deze overeenkomst is tot stand gekomen, nadat wij van alle gemeenten een zienswijze op het ontwerp hebben ontvangen. Bij deze willen we u allen bedanken voor de tijdige aanlevering hiervan. Mede daardoor konden we op tijd de overeenkomst aanbieden. Een overeenkomst waarop colleges (en eventueel raden en gemeentelijke adviesorganen) en onze Kandidatenraad hun input hebben kunnen geven.

In deze brief schetsen we een algemeen beeld van de binnengekomen zienswijzen.

Algemeen beeld
Alle gemeenten hebben aan ons kenbaar gemaakt welke **lokale keuzes** zij maken. Deze keuzes zijn verwerkt in de overeenkomst. Deze staan per gemeente in het betreffende gemeente-artikel opgesomd. Eén gemeente (Nijmegen) heeft naast de mogelijkheden uit de keuzekaart twee nieuwe vormen opgenomen (jongerenpact en koppelwerk). Deze twee vormen zijn opgenomen in de keuzekaart waardoor deze een integraal onderdeel vormen van de overeenkomst. Voor deze twee vormen geldt dat we afspreken in januari 2021 met een (lokaal) plan van aanpak te komen over de wijze waarop we aan de wens van Nijmegen tegemoet kunnen komen. Hiermee komen we naar ons idee tegemoet aan de wens van Nijmegen.

De gemeenten Berg en Dal, Beuningen, Heumen, Mook en Middelaar en Wijchen hebben verder **geen zienswijzen** op het ontwerp gegeven. Voor Wijchen geldt dat zij ons hebben gewezen op de aanhef in de ontwerp-overeenkomst die voor onduidelijkheid zorgt. Dit is ook opgemerkt door Nijmegen. Naar aanleiding hiervan is de aanhef in de definitieve overeenkomst aangepast. Nu sluit de aanhef aan bij de bedoeling.

De gemeente Druten brengt (op advies van hun adviesraad) de evaluatie-methodiek van een ‘klantreis’ onder onze aandacht. Dit om ook de ervaringen van betrokkenen in beeld te krijgen. Dit advies nemen we ter harte en we gaan na op welk moment we deze methodiek kunnen toepassen.

Gemeente Nijmegen heeft naast de lokale keuzes ook gebruik gemaakt om een **zienswijze** op het ontwerp te geven. Nijmegen heeft aangedrongen op een éénjarige overeenkomst, het belang van het

rapporteren over de kandidaattevredenheid en wil in gesprek met WerkBedrijf en de andere regionale bestuurders over banenarrangementen uit hun coalitieakkoord. Ook heeft Nijmegen een aantal adviezen van hun cliëntenraad opgenomen in de zienswijze. De wijze waarop we zijn omgegaan lichten we nader toe in bijlage 1 van deze brief.

Overige inhoudelijke wijzigingen

Recent hebben gemeenten bij WerkBedrijf aangegeven graag arbeidsbemiddeling in te willen zetten voor mensen met een Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandige Ondernemers (TOZO). WerkBedrijf heeft hierop positief gereageerd. In de definitieve overeenkomst hebben we hier in artikel 2e uitdrukking aangegeven. Tevens houden we in de overeenkomst rekening met een toename van werkzoekenden in onze regio Rijk van Nijmegen. Dit is opgenomen in artikel 1a. Deze wijzigingen sluiten aan bij ons voornemen om een deel van het budget 2020 over te hevelen naar 2021. U heeft hierover in november een brief van ons ontvangen.

Duur en wijzigen van de overeenkomst

In de afgelopen periode is in het regionale portefeuillehoudersoverleg Werk en Inkomen, in onze Bestuurscommissie Werk en in ons dagelijks bestuur gesproken over de duur van de overeenkomst. Uit de reacties van de zeven gemeenten blijkt dat zes gemeenten een voorkeur hebben voor een overeenkomst van twee jaar. Eén gemeente (Nijmegen) wilde graag een éénjarige overeenkomst afsluiten. Overwegingen om desondanks de overeenkomst voor twee jaar af te sluiten, zijn:

- Allereerst heeft meegespeeld dat zes gemeenten een voorkeur voor twee jaar hebben;
- Ten tweede zijn er in de voorliggende overeenkomst mogelijkheden om de overeenkomst tussentijds te wijzigen. Dit hebben we in de definitieve versie nog explicieter gemaakt (zie hieronder);
- Tot slot blijven de eerdere overwegingen gelden om een tweejarige overeenkomst voor te stellen (bedrijfsvoering en continuïteit).

In artikel 16.2 hebben we bij tussentijds wijzigen van de dienstverleningsovereenkomst toegevoegd dat het dagelijks bestuur van de MGR voor het zomerreces 2021 bij de gemeenten inventariseert of er behoefte is de lopende overeenkomst te actualiseren per 1 januari 2022. We hopen op deze wijze toch enigszins gehoor te geven aan de voorkeur van Nijmegen én recht te doen aan het standpunt van de andere gemeenten. Vanzelfsprekend blijven de andere mogelijkheden om de overeenkomst tussentijds te wijzigen overeind staan. En ook dat alle gemeenten met de uiteindelijke wijziging moeten instemmen. Voor de lokale keuzes geldt dit vanzelfsprekend niet.

Hoogachtend,
Dagelijks bestuur modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter, De Secretaris,

drs. H.M.F. Bruls J. Hol

Bijlage 1 : Verwerking van zienswijze Nijmegen op ontwerp-dienstverleningsovereenkomst

Éénjarige DVO
Zie hiervoor onze reactie in de brief.

Aanhef
Zie hiervoor onze reactie in de brief. Deze wens hebben we overgenomen.

Kandidaattevredenheid
WerkBedrijf wil weten of kandidaten en ondernemers tevreden zijn over onze dienstverlening: hoe hebben zij dat ervaren, wat gaat goed en wat moet anders? Aan kandidaten vragen we feedback na afsluiting van mijlpalen in de dienstverlening. Het gaat over de intake- en diagnosefase, de bemiddelings- en plaatsingsfase en de beëindiging van dienstverlening. We doen dit gedurende het hele jaar met behulp van (digitale) vragenlijsten. Op basis van de feedback zorgen we ervoor dat de dienstverlening beter aansluit op de ervaringen en behoeften. Een dergelijke systematiek zijn we ook aan het ontwikkelen voor ondernemers.
In het informatieprotocol is opgenomen dat we over de resultaten van dergelijke onderzoeken rapporteren. In de overeenkomst hebben we in artikel 14.1 toegevoegd dat we in het jaarverslag hierover rapporteren.

Jongerenpact en Koppelwerk
De wens van Nijmegen om twee keuzes aan de keuzekaart toe te voegen is in de overeenkomst opgenomen (artikel 10.3). Ten aanzien van beide keuzes geldt dat WerkBedrijf en college in gesprek gaan over de nadere invulling van de keuzes. Een plan van aanpak wordt in januari 2021 opgesteld.

Banenarrangementen
College van Nijmegen wil met WerkBedrijf en de andere regionale bestuurders in gesprek om te kijken op wat voor manier er invulling gegeven kan worden aan de banenarrangementen zoals opgenomen in het coalitieakkoord en de kwantitatief en kwalitatief te stellen doelen en de financiering daarvan. We hebben kennis genomen van deze wens en zullen dit onderwerp agenderen in de Bestuurscommissie Werk van januari 2021 om het gewenste gesprek te voeren. Over de uitkomsten hiervan informeren we de gemeenten.

Ervaringsdeskundigheid
Het belang van ervaringsdeskundigheid voor de verbetering van onze dienstverlening ondersteunen wij. Naast de eerder genoemde tevredenheidsonderzoeken onder kandidaten en ondernemers, halen we ervaringsdeskundigheid op in onze Kandidatenraad, onze Ondernemingsraad en in onze (SW) medewerkerstevredenheidsonderzoeken.

Hoogopgeleiden onder de groep 55-plussers
De cliëntenraad Participatie vraagt aandacht voor deze groep. De groep 55-plussers is al als focusgroep aangemerkt in de overeenkomst. Hoogopgeleide 55-plussers vallen hier ook onder. Een specificatie binnen één focusgroep achten we niet noodzakelijk om op te nemen in de overeenkomst.

Verruiming groep zorgjongeren tot 33 jaar
Gemeente Nijmegen heeft de keuze gemaakt om in omvang minder lokale accenten te leggen op de groep zorgjongeren tot 27 jaar dan eerdere jaren (nu 133 zorgjongeren, tegenover 200 in 2020 en eerder). Gezien de problematiek en omvang van de groep zorgjongeren achten wij het niet verantwoord om de groep zorgjongeren uit te breiden tot 33 jaar. We vrezen dat dit ten koste gaat van de zorgjongeren onder de 27 jaar.

Contractueel vastleggen dat na proefplaatsing een dienstverband wordt aangeboden
Een proefplaats zetten we in als een werkgever de kandidaat een kans wil geven, maar twijfelt of de kandidaat wel aan de gestelde functie eisen voldoet. Daarnaast zetten we de proefplaats ook in om een loonwaardemeting te doen. De kandidaat verricht in een proefplaats reguliere werkzaamheden, maar blijft nog in de uitkering. Er is nog geen arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de kandidaat.
We leggen momenteel de intentie van de werkgever vast om de kandidaat na de periode van de proefplaatsing en bij gebleken geschiktheid een arbeidscontract voor minimaal 6 maanden aan te bieden. Hierbij hebben we ook vastgelegd dat bij het arbeidscontract geen proeftijd geldt vanwege de proefplaatsing.

Wijzigingsvoorstel van artikel 13.2
Cliëntenraad Participatie wil in dit artikel het volgende laten vastleggen: “WerkBedrijf geeft per kwartaal inzicht in het aantal (nieuwe) kandidatenplaatsingen op basis van loonkostensubsidies, de omvang van deze doelgroepen, waar mogelijk gespecificeerd in bijvoorbeeld maar niet uitgesloten tot Wajong/indicatie banenafspraak, de duurzaamheid van alle plaatsingen, de overige effecten van het instrument en de besparingen op de uitkeringslasten, zowel voor nieuwe als reeds geplaatste kandidaten per te verantwoorde periode.”
Dit voorstel nemen we niet over. De huidige tekst in dat artikel is met enige voorzichtigheid geformuleerd, omdat we nu nog niet weten wat we over dit onderwerp kunnen rapporteren. In het huidige artikel geven we hier uitdrukking aan. We gaan een uiterste inspanning leveren om zowel kwalitatief als kwantitatief over plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking te rapporteren. Het betreft ten opzichte van de afspraken in het Informatieprotocol een aanvulling.

Wijzigingsvoorstel van artikel 14.2
Aansluitend op het vorige punt geeft de Cliëntenraad Participatie aan dat artikel 14.2 dan moet worden: "WerkBedrijf rapporteert in de tussenrapportage en het jaarverslag over de voortgang van de uitvoering van artikelen 5 tot en met 11 en 13.2."
In het verlengde van onze vorige reactie geldt hiervoor dat we dit niet overnemen. In de Tussenrapportage 2021 MGR streven we er naar om het zicht op de aanvullende prestatie-indicator over plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking op te nemen.

Algemene adviezen
De cliëntenraad geeft verder een aantal algemene adviezen, die niet leiden tot aanpassing van de overeenkomst. We geven een (korte) reactie op deze algemene adviezen over hoe WerkBedrijf in de uitvoering hier tegen aan kijkt.

- Vanuit vrijwilligerswerk moeten mensen ook door kunnen groeien en bouwen naar een baan, of een baan met het beperkte aantal uren dat ze aan kunnen. Denk aan opleidingen intern en/ of erkenning middels een vrijwilligersvergoeding. Dat komt het zelfbeeld zeker ten goede.

Deze lijn ondersteunt WerkBedrijf. Dit betekent dat als kandidaten na een periode van vrijwilligerswerk aangemeld worden voor bemiddeling naar regulier werk, dit positief is voor de arbeidsmarktkansen. In het geval wij menen dat regulier werk (nog) niet aan de orde is voor een kandidaat hebben we contacten met de Vrijwilligerscentrale om na te gaan of zij wellicht iets kunnen betekenen voor de kandidaat. Het is niet zo dat WerkBedrijf zelf bemiddelt naar vrijwilligerswerk. Gemeenten hebben deze activiteiten bij andere partners belegd.

- Kijk ook naar korter durende opleidingen, bijvoorbeeld een opleiding tot ervaringsdeskundige.

WerkBedrijf kijkt zeker naar kortdurende opleidingen en vakscholing. Van belang hierbij is dat de scholing gericht is op een kansrijke arbeidsmarktsector.

- De mogelijkheid deel te nemen aan de Empowermentcursus kan voor kandidaten die tijdelijk geen mogelijkheid hebben gehad om te werken een goede manier zijn weer bij hun eigen kracht te komen en die proberen te activeren. Vergeet daarbij ook niet de mogelijkheden voor een hersteltraining bij bijvoorbeeld De Kentering, het RIBW of het Zelfregiecentrum Nijmegen.

WerkBedrijf biedt trainingen en cursussen (waaronder empowerment) in eigen beheer aan. Dit voorkomt overdrachtsmomenten van de ene naar de andere organisatie. De optie om gebruik te maken van trainingen door andere partijen zoals genoemd houden we in gedachten.

- Zoek ook naar functies waar iemand gelukkig van wordt. Dat zal veel vaker leiden tot duurzame uitstroom.

Deze lijn ondersteunt WerkBedrijf. Waarbij we opmerken dat de zoektocht altijd balanceren is tussen de beroepskeuze en -wens van een individu, de competenties van een individu en de arbeidsmarktkansen.