

Raad voor Cliënten Participatie Assen  
p/a Gemeente Assen  
Noordersingel 33  
9401 JW ASSEN



Het College van Burgemeester  
en Wethouders  
Postbus 30018  
9400 RA ASSEN

Onderwerp: advies actualisatie Kadernota Werk, Inkomen en Meedoen 2020 - 2023

Assen, 23 oktober 2019

Geacht College,

### **Verzoek**

In 2014 hebben de Drentsche Aa gemeenteraden het kader voor de uitvoering van de Participatiewet (Participatie de norm, werk het doel) vastgesteld. De Kadernota Werk – Inkomen – Meedoen 2020 – 2023, waarover de RCPA advies wordt gevraagd, is een actualisatie daarvan.

De RCPA is uitgebreid geïnformeerd over de actualisatie van het beleidskader en heeft in meerdere overleggen vragen kunnen stellen aan de begeleidende ambtenaren. Wij kunnen dan ook stellen dat de actualisatie met onderbouwde argumenten is opgesteld. Het betreft een complex geheel en het blijft lastig beleid te maken dat voor een groot deel landelijk is vastgesteld, en tegelijkertijd recht doet aan de lokale omstandigheden en aan de individuele gebruiker.

Zoals ook de FNV Lokaal Drentsche Aa in haar advies van 24 september jl. aan wethouder Karin Dekker heeft aangegeven, kunnen de regelingen voor de individuele gebruiker minder goed uitpakken. Er blijven altijd mensen met een arbeidsbeperking die graag zouden willen werken, maar niet aan het werk komen en als ze wel werk krijgen, is het inkomen vaak dermate laag dat er nauwelijks sprake kan zijn van meedoen. Bovendien worden zij geconfronteerd met een zeer complexe regelgeving, die frustratie opwekt.

Daarom wil de RCPA een aantal opmerkingen plaatsen.

### **Aandachtspunten met betrekking tot de uitvoering**

Het lukt nog steeds onvoldoende mensen met een arbeidsachterstand in reguliere banen te plaatsen. Mocht men geplaatst worden, dan wil dat niet zeggen dat dit ook een passende baan is. Grote vraag blijft voor wie en wanneer het passend werk is. Om iemand aan een passende baan te helpen moet eerst gedegen geïnventariseerd worden wat iemand ambieert en wat de mogelijkheden zijn; niet zomaar iemand plaatsen omdat de werkplek nu eenmaal beschikbaar is.

Daarbij dient aandacht te zijn voor het soort contract op weg naar duurzame arbeid, bijvoorbeeld via detachering of plaatsing bij I-Werk.

Belangrijkste aandachtspunt voor de RCPA is daarbij dat werken absoluut moet lonen en goede arbeidsomstandigheden kent. Dat staat ook als uitgangspunt in de kadernota, maar betrokkenen ervaren dit niet altijd zo.

### **Jobcoaches**

De RCPA vindt het belangrijk dat een jobcoach goede en duidelijke begeleiding verzorgt, uitgaande van de talenten van de cliënt, zowel richting de werknemer als de werkgever, dit met een zekere regelmaat en zeker één keer per maand. Verder is maatwerk geboden. De inzet van jobcoaches moet grondig geëvalueerd kunnen worden: de RCPA hoort dat er grote verschillen tussen coaches onderling wordt ervaren. Het gaat om het motiveren en enthousiasmeren van zowel werknemers als werkgevers; het moet voor alle betrokkenen lonen en daar kunnen jobcoaches een belangrijke rol bij vervullen.

Wij adviseren de gemeente naast de jobcoaches van WPDA middelen te blijven inzetten voor de begeleiding van mensen tijdens het uitvoeren van de dagelijkse werkzaamheden.

De RCPA staat achter resultaatafspraken. Natuurlijk zijn er vele onzekere factoren, maar om helder te kunnen evalueren is het belangrijk dat de gemeente beschikt over meetbare prestatie-indicatoren. De verantwoording van de prestatieovereenkomst is neergelegd bij WPDA. Echter, de gemeente dient te blijven toezien en in te grijpen mochten de resultaten achterblijven.

### **Vrijwilligerswerk met behoud van uitkering**

Wij adviseren de gemeente vrijwilligers die in georganiseerd verband vrijwilligerswerk doen, een vergoeding te geven van € 2,00 per uur. Daar blijkt de gemeente Utrecht goede ervaringen mee te hebben opgedaan. Jobcoaches, WPDA en Vaart Welzijn moeten er dan wel van op de hoogte worden gesteld dat de vrijwilliger een dergelijke tegemoetkoming ontvangt.

### **Financieel zelfredzaam**

Werk moet lonen en men moet kunnen meedoen in de maatschappij. Voor velen die gebruikmaken van de Participatiewet of bijvoorbeeld de Wajong, is het inkomen minimaal: bij een volledige werkweek kan maximaal het minimumloon verdiend worden. Hierbij wordt geen pensioen opgebouwd. De mogelijkheid om verder te komen is er niet of nauwelijks zolang men binnen de participatiewetgeving valt. Zeker als er parttime gewerkt wordt, is geen pensioenopbouw mogelijk. Hoe kan iemand dan volwaardig met de maatschappij meedoen? Dit minimuminkomen is immers levenslang. Uitzicht op doorstroming zal voor velen niet weggelegd zijn. Natuurlijk worden vanuit I-Werk en WPDA mensen gemotiveerd om een opleiding te volgen, zodat men buiten de participatiewetgeving kan komen en naar een reguliere baan kan gaan, maar helaas is het stigma dat betrokkenen hebben opgelopen al zo bepalend, dat dit heel moeilijk wordt.

Niet iedereen is in staat om volledig (36/40 u/w) te werken. Dit betekent dat mensen naast een inkomen uit arbeid ook nog een gedeeltelijke uitkering ontvangen. Deze mensen ervaren de combinatie arbeid/uitkering als een administratieve ballast. De inkomsten uit arbeid worden verrekend met de hoogte van de uitkering. Dat verloopt in veel gevallen niet al te soepel en dit levert weer veel stress en onzekerheid bij deze kwetsbare cliënten op, die toch afhankelijk zijn van de gemeente.

Motiveren en enthousiasmeren zijn de twee grootste peilers om mensen te laten werken. Daarnaast zal er zeker gekeken moeten worden naar de beloning; als er voor de werknemer geen financiële prikkel bestaat om te werken zal er veel te snel afgehaakt worden: frustrerend voor iedereen. Het bieden van perspectief, zoals doorgroeimogelijkheden, uitzicht om uit een uitkeringssituatie te geraken, maar ook financieel, is van groot belang voor de motivatie om te werken en werk te behouden.

### **Statushouders**

In antwoord op onze vraag aan uw ambtenaren hoe het komt dat het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering van 2011 tot 2019 met 200 is gestegen, terwijl de werkloosheid in die periode is gedaald, werden twee oorzaken genoemd. De economische crisis en de toevoeging van nieuwe doelgroepen door de invoering van de Participatiewet in 2015.

Wij hebben een zeer sterk vermoeden dat ook de instroom van niet-westerse migranten van grote invloed is op de stijging.

In de kadernota wordt aangegeven dat vooruitlopend op de nieuwe inburgeringswet, u al start met het koppelen van inburgeringstrajecten aan de voorbereiding op werk. Iets verderop in uw nota geeft u aan dat het geïntegreerd aanbieden van ondersteuning op het gebied van werk en taal in het beleid en bij de inkoop van de nieuwe inburgeringswet wordt vastgesteld. Dat zou inhouden dat er pas vanaf 2021 grote stappen worden gezet. Hoewel u aangeeft in 2020 al iets te willen doen, denken wij dat de Participatiewet voldoende mogelijkheden biedt om in 2020 al ruimschoots extra aandacht aan de groep statushouders te geven. Taal, taal en nog eens taal moet wat ons betreft de boodschap zijn. In het kader van de verplichting van de klant om alles binnen zijn/haar mogelijkheden te doen om werk te krijgen, zou bijvoorbeeld een **intensieve** 'verplichte' en/of een vakgerichte taalcursus een optie zijn.

### **Regisseur**

In de kadernota wordt genoemd dat het uitgangspunt is: één gezin, één plan, één regisseur. Ook in het Sociaal Domein wordt dit begrip vaak gebruikt. De RCPA ondersteunt dit van harte, maar wie is dan die regisseur? Het advies is dan ook dit te expliciteren, zodat helder wordt wie hiervoor verantwoordelijk wordt gesteld. Het zou goed zijn om bij elke casus expliciet aan te geven wie de regisseur is en deze te koppelen aan het plan van aanpak.

De regisseur kan de klant zelf zijn of iemand uit zijn omgeving, maar zal in de meeste gevallen iemand van een instelling of gemeente zijn. Hij/zij kan de voortgang van het plan bewaken en zo nodig het initiatief nemen tot bijstelling ervan. Deze aanpak kan leiden tot een snellere uitvoering en een betere afstemming op de behoefte van de klant.

### **Vergelijking met 2014**

In 2014 heeft de RCPA in het advies betreffende de invoering van de Participatiewet een aantal zaken benoemd die nog steeds gelden:

Zorg voor:

- onafhankelijkheid in advies en ondersteuning
- maatwerk en passend werk
- ga voor de integrale benadering door 1 regisseur te benoemen
- pas de menselijke maat toe, luister naar de betrokkenen en stem daar het beleid op af; het betreft een kwetsbare groep die niet tussen alle formaliteiten en hulpverleners klem mag komen te zitten.

### **Conclusie**

De RCPA ziet dat in de kadernota een goed uitgangspunt voor de komende jaren is vastgelegd en onderschrijft de ontwikkelingen:

- van aan het werk krijgen naar aan het werk houden is voor alle betrokkenen essentieel
- luister hiervoor naar de betrokkenen en zet jobcoaches in die zijn toegerust voor hun taak
- ook werkgevers hebben begeleiding nodig, het begrijpen van de problematiek van de doelgroep is voorwaardelijk om tot een win-win situatie te komen
- de RCPA ondersteunt de aandacht voor de bredere doelgroep en ook de samenwerking in de regio.

Blijft het punt dat gebruikers van de Participatiewet nauwelijks financieel zelfredzaam zijn en door alle bureaucratische rompslomp zich met moeite staande kunnen houden. We zien dat de gemeente hier oog voor heeft en werkt aan een oplossing.

Als RCPA pleiten we voor een toezicht van de gemeente op de prestatie-indicatoren.

Dank voor de uitgebreide en heldere berichtgeving en we hopen dat het advies een bijdrage kan leveren aan de besluitvorming.

Met vriendelijke groet,  
Namens de Raad voor Cliënten Participatie Assen (RCPA)

Voorzitter RCPA  
J.A. Gorter-ten Brink

Secretaris RCPA  
A.T. Schlundt Bodien-Gorter