

Betreft: advies aanvraag **“Focus op werk Uitwerking ambitie coalitieakkoord 2018-2020 25% meer mensen aan het werk” en “Werken aan werk Arbeidsmarktbewerking 2019-2022”**

Aan het College van Burgemeester en Wethouders
Ter attentie van wethouder mevrouw A. Wolthers
Postbus 9900
1201 GM Hilversum

Hilversum, 3 juni 2019

Geachte mevrouw Wolthers, geacht College van Burgemeester en Wethouders,

U hebt ons, op 1 mei 2019, verzocht om over “Focus op werk Uitwerking ambitie coalitieakkoord 2018-2020 25% meer mensen aan het werk” advies uit te brengen, opdat U een collegebesluit kunt nemen.

In zijn vergadering heeft de Cliëntenraad “Focus op werk Uitwerking ambitie coalitieakkoord 2018-2020 25% meer mensen aan het werk” uitvoerig besproken.

Het stuk straalt uit dat er goed is nagedacht over een aantal beleidszaken en dat er meer mensen in de gelegenheid worden gesteld om werkervaring op te doen. Op zich zijn dat intenties die de Cliëntenraad graag ondersteunt.

De Cliëntenraad Sociale Zaken Hilversum adviseert positief op “Focus op werk Uitwerking ambitie coalitieakkoord 2018-2020 25% meer mensen aan het werk”. U mag dit echter niet los zien van de opmerkingen en de adviezen hierbij toegevoegd.

In het stuk wordt gerefereerd aan het stuk “Werken aan werk Arbeidsmarktbewerking 2019-2022”. Dit stuk is al in de regio (en in elke gemeente?) vastgesteld het heeft geen zin hier een advies op te geven. Wel is het door de leden van de Cliëntenraad gelezen en “meegenomen” in het advies.

Cliëntenraad ziet drie 'hoofdgedachten' in het stuk:

1. Splitsen van bijstandsgerechtigden in drie groepen, met een eigen aanpak voor elke groep
2. 'Repareren' van de mismatch tussen aanbod werk en kwalificaties werkzoekenden
3. Beter in kaart brengen profiel client, onder meer door aandacht voor de 'voorkant' van het proces (intake), minder voor de 'achterkant'.

Bij 1 (splitsen in drie groepen):

De Cliëntenraad kan zich wel vinden in de gedachte om een dergelijke indeling te hanteren. Het is een manier om meer maatwerk te hanteren, en dat is natuurlijk in lijn met de Participatiewet. Het is ook een formalisering en precisering van een werkwijze die nu al door de Hilversum (en heel veel andere gemeenten) wordt toegepast. Maar de Cliëntenraad heeft wel een aantal zorgen daarbij:

- het maakt als client nogal wat voor je uit in welke groep je ingedeeld wordt. Je toekomst wordt er sterk door bepaald. Het is dan ook belangrijk dat die indeling zorgvuldig gebeurt. Dat hangt er dan weer van af hoe helder de richtlijnen voor de indeling zijn en hoe deskundig de klantmanager is waarmee je te maken hebt.

- binnen die groepen zijn er ook nogal wat verschillen. Binnen groep 1 bijvoorbeeld (net zonder baan) zitten mensen met uitstekende en met minder goede kwalificaties. Die krijgen nu echter allemaal vijf dagen per week een soort sollicitatietraining op basis van een soort 'one size fits all'-benadering. De Cliëntenraad betwijfelt of dat een goede aanpak is. De Cliëntenraad denkt dat ook binnen de groep per persoon moet worden gekeken wat de beste manier is om die persoon weer snel aan het werk te helpen. Diezelfde gedachte heeft de Cliëntenraad over groep 2 en 3. Overigens, 'intensieve hulp' lijkt prima maar vijf dagen sollicitatietraining per week lijkt dan weer een beetje overkill.

Bij 2 (verbeteren match vraag en aanbod arbeidsmarkt):

Dit is vooral belangrijk voor Groep 2. Het lijkt de Cliëntenraad prima dat er meer aandacht komt voor mogelijke mismatch tussen vraag en aanbod, zoals uitgebreid aan bod komt in het andere stuk 'Werken aan werk'. De Cliëntenraad ziet alleen nog niet in hoe de mismatch die soms bestaat, precies moet worden aangepakt. De Cliëntenraad ziet wel dat de rol van werkgevers uitgebreid wordt, maar is dat voldoende? Het woord 'scholing' komt precies twee keer voor in dit hele beleidsplan.

Bij 3 (beter profileren client):

Het gaat daar om het aanleggen van een soort profiel van de client, 'beter leren kennen van de client', door middel van een breed gesprek. Daarmee moet het mogelijk worden om meer maatwerk te leveren. Dit mag niet leiden tot het stellen van voorwaarden!

De Cliëntenraad maakt zich wel zorgen over de inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Deze mensen zijn soms jaren "met rust gelaten" en kunnen zich nu niet meer voorstellen dat de maatschappij op ze zit te wachten. Een deel van deze inwoners heeft al (verschillende) trajecten gevolgd en kwam elke keer weer thuis op de bank te zitten. Hierdoor kunnen activeringsprogramma's op onderdelen een herhaling vormen, of 'oude wijn in nieuwe zakken'

Van de inwoners kan en mag dan niet altijd worden verwacht dat hij/zij voldoende geïnformeerd en assertief is om zelf eigen mogelijkheden te zien. De onafhankelijk Cliëntondersteuner zou hier een belangrijke rol kunnen spelen. Op die manier wordt de kandidaat geïnformeerd over de mogelijkheden die er eventueel voor hem/haar zijn. Een onafhankelijk Cliëntondersteuner kan een gesprek samen met de inwoner voor bereiden en de kandidaat de juiste ondersteuning geven.

Indien u nog vragen heeft zijn wij natuurlijk altijd bereid om uw vragen te beantwoorden.

Vriendelijke groet,

Namens de Cliëntenraad Hilversum,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'AMTB', with a long horizontal stroke extending to the right.

Mw. A.M. T. Bakker

Voorzitter

Adviezen, op en aanmerkingen

In kaders is gekopieerd uit stuk Focus op werk.

Bladzijde 5

Punt 1.2.

- voldoende banen te organiseren en een goede match op aanbod

Gaat de gemeente zelf banen 'organiseren' of zijn er al ondernemingen in het vizier?

Wordt er ingezet op vaste contracten of zijn we tevreden met een contract voor 18 uur (inwoner net niet uit de uitkering) per week en voor een duur van 6 maanden? Wordt dat aspect straks meegenomen bij de evaluatie van dit nieuwe beleid?

Bladzijde 6.

De negen maatregelen

Punt 7: Wat moeten we zien als nazorg bieden aan werkgevers? Is dat een telefoontje 1 x per kwartaal? Wat is de motivatie om dit te doen. Dat je in contact blijft met de inwoner is gewenst.

Pagina 10

3.2. Onze pijlers in de begeleiding naar werk

4. Iedereen is deel van de oplossing maar jij moet het doen

We kunnen en willen niet de oplossing zijn. Maar we kunnen wel dingen mogelijk maken. We geloven in ieders eigen vermogen om actief te werken aan werk. We hebben een netwerk, onze stakeholders en we verstrekken een inkomensondersteuning. Samen met onze inwoner zorgen voor het slagen. Ook als iemand niet naar werk kan, zorgen we voor aandacht en een goed gesprek.

Vraag: Wat is het doel van een goed gesprek met iemand? Of sturen we iemand naar de psychiater?

8. Duurzaam

voorbereiden op de toetreding tot de arbeidsmarkt, ook als dat nog twee jaar weg is. Door opleiding, werkervaring, stage, vrijwilligerswerk en cursussen.

Advies: Houdt rekening met de tijd die de inwoner nodig heeft om na jaren stilzwijgen aan de bak te moeten.

4.1. Wat bedoelen we met..

4.1 punt 2: "De 25% ambitie definiëren we als volgt: een toename van 25% inwoners in de participatiewet die betaald werken ten opzichte van de 214 (zie begroting 2019: referentiewaarde 2017) uitgestroomd naar betaald werk in de begroting 2018. Dit betekent: vanaf 2019 zijn jaarlijks 267 fte in de participatiewet naar betaald werk uitgestroomd. We realiseren dit door instroombeperking, doorstroom- en uitstroombevordering: het voorkomen van instroom, parttime werk en het verhogen van het deeltijdpercentage van parttimers worden hierin meegeteld."

Advies: Een vergroting van de uitstroom wordt niet bereikt door de instroom te beperken. Eerder het tegenovergestelde: hoe meer mensen instromen, des te meer mensen (na een tijdje) uitstromen. Het doel is natuurlijk om het totaal aantal mensen met een bijstandsuitkering te verminderen, maar dan zou dát expliciet als beleidsdoel moeten worden benoemd. Nu bevat het beleidsstuk een storende inconsistentie.

4.2 punt 8 We kennen onze inwoner in de Participatiewet. Iedereen heeft een digitaal profiel.

Advies: Houdt het contact met de inwoner persoonlijk. In een digitaal profiel staan alleen feiten geen beleving. **Nu telt** en niet wat in het verleden is ingevuld in een profiel!

Pagina 13

Vervolgens stellen we ons de volgende doelen voor 2020 en verder:

3. Doelgroep 3 op basis van wederkerigheid activeren binnen gehele sociaal domein en Hilversumse samenleving door netwerk aanpak en samenwerking met de buurt, de verenigingen, de scholen, de werkgevers e.a.

Advies: Wederkerigheid is de onderlinge verplichting binnen een relatie om een gift te beantwoorden met een tegengift. Als de relatie gelijkwaardig is, is er sprake van reciprociteit, terwijl bij ongelijkwaardige wederkerigheid wordt gesproken over redistributie. Zoiets als: "Ik krab jouw rug als je straks de mijne krabt". Inwoners zitten niet op de term wederkerig te wachten.

Landelijk is geconstateerd dat duidelijke faalfactoren bij activering liggen bij een gebrek aan samenwerking tussen instellingen als de gemeente en welzijnsorganisaties, gebrek aan kennis en deskundigheid bij uitvoerders, onvoldoende coördinatie van vraag en aanbod en gebrek aan gemeentelijke visie. In het stuk gaan we ervanuit dat vrijwilligersorganisaties zitten te wachten op inwoners die "verplicht" vrijwilligerswerk moeten doen.

De Cliëntenraad is ervan overtuigd dat elk mens nodig wil zijn en mee wil doen. Het zal echter vanuit de inwoner zelf moeten komen wil het een succes worden. Daar ligt de uitdaging voor de gemeente. Hoe motiveer je de inwoner zodat hij er zelf in

geloofd. Dit zal niet werken als er voorwaarden worden gesteld. Bijvoorbeeld heeft u een nieuw matras nodig dan willen we wel dat u bij het Rode Kruis een dagje met ouderen op pad gaat.

Voorwaarden: De klant is het startpunt, zijn/haar potenties zijn het uitgangspunt. Professionals dienen gericht te wijzen op participatiemogelijkheden en de cliënt persoonlijk te motiveren. Als er bovendien geen druk is om door te hoeven stromen naar werk, de uitkering kan worden behouden, een relatief laag tempo geen probleem is, en het activeringstraject 'recreatief' van karakter is (in plaats van een zakelijke focus op werk en inkomen), dan vergroot dit eveneens de kans dat de bijstandsccliënt zich maatschappelijk actiever opstelt of zijn netwerk vergroot.

Gemeentelijk geleid vrijwilligerswerk kan dus ook participatie-bevorderend werken mits maatwerk wordt geleverd en het proces op een positieve wijze wordt gebracht. Dit laatste houdt in dat in de gemeentelijke communicatie over geleid vrijwilligerswerk, de bijdrage aan de publieke zaak wordt benadrukt, in plaats van dat de cliënt wordt ingewreven dat hij met zijn maatschappelijke inspanning zijn uitkering (of gebruiksartikel) moet 'verdienen'. Maatwerk en eigen inbreng is en blijft het voornaamste.

Zie: <https://www.socialevraagstukken.nl/participatie-in-de-bijstand-wat-werkt-volgens-de-wetenschap/>

Pagina 15

Groep 2: werkt nu niet maar binnen twee jaar wel

• Wie: team Werk & Participatie, Werkgevers Servicepunt.
--

Enkele bevindingen van deelnemers aan de evaluatie Werkgevers-servicepunt februari 2019

- Elke week moeten er 4 sollicitaties de deur uit (worden dus standaard motivatie brieven)
- De sollicitaties die worden aangeboden zijn steeds oude meuk aangevuld met een enkele nieuwe vacature
- De vacatures zijn voor laag opgeleide mensen
- HBO-vacatures waren nodig en passend maar niet beschikbaar
- Solliciteren is een baan op zich
- Veel vacatures zijn tijdelijk of parttime
- Mensen worden via een uitzendbureau bij een bedrijf geplaatst waar meerdere vacatures zijn meerdere mensen krijgen een contract voor 26u en komen zo net niet uit de bijstand (of zitten er net boven en raken extra's kwijt) waarom niet minder mensen via het uitzend bureau en meer 36 uur contracten?

- Een callcenter geeft 3 maanden een “training” en hoeven pas te betalen na die training maar dan wordt de deelnemer weggestuurd en wordt nieuwe deelnemer “getraind” (deelnemer voelt zich gebruikt)

Advies: Laat de uitvoering beter aansluiten bij de deelnemers

Bladzijde 17

6.1 Samen

We doen dit samen met jou, met onze inwoner. Natuurlijk heb je zelf de regie en de verantwoordelijkheid om een traject te laten slagen. Maar beide hebben we ons aan afspraken te houden. We bereiken zo samen het doel dat we samen gesteld hebben.

Advies: Verander de laatste zin in: We werken samen naar het doel dat we samen hebben gesteld.

Bladzijde 20

7.1 De ambitie 25% uitstroom financieel vertaald

- We willen 267 inwoners vanuit de participatiewet naar werk begeleiden. Dat is 53 inwoners meer dan het referentiejaar 2017 (zie programmabegroting 2019).

Zie antwoord hieronder

Pagina 21

7.2 Inkomsten, uitgaven en resultaat: de BUIG (Bundeling Uitkering Inkomensvoorzieningen Gemeenten)

2. Door het *saldo van instroom vs. uitstroom*: als we minder willen uitgeven moeten we eind van het jaar *netto* minder uitkeringen verstrekken dan op 1 januari van dat jaar. Netto in dit geval betekent dus: het *saldo* van instroom en uitstroom: minder inwoners zijn ingestroomd en meer inwoners zijn uitgestroomd.

Vraag: Het aantal uitkeringsgerechtigden is al jaren redelijk stabiel. Indien we de 53 extra inwoners uitstroom willen realiseren en dus het aantal inwoners met een uitkering willen verminderen zal er meer ingezet moeten worden op langdurige uitstroom. Nu telt iemand die voor 6 maanden betaald werk had als uitstroom. Maar we hadden deze groep net zo hard weer terug. Probeer bij de grote bedrijven zelf de contacten te hebben en werk niet via een uitzendbureau (dat bestaat door veel mensen (kort) aan het werk te hebben). Nu krijgt de werkgever een tegemoetkoming van de gemeente bij een plaatsing en het uitzendbureau verdient er ook aan. Meestal is de inwoner de gene die er niet op voorruit gaat.

Hoeveel kandidaten hebben een “vast contract” dus echte uitstroom? De Cliëntenraad adviseert om dit aspect straks mee te nemen in de evaluatie van dit beleid.

Pagina 24

7. Eind 2018 was 71% van alle inwoners met een Participatiewet-uitkering opgenomen in de matchingstool Szeebra.

Vraag: In de vergadering van de Cliëntenraad en Petra Aipassa van april 2016 is gemeld dat Szeebra per 1-4-2016 is gestopt. Was die 71% al ingevoerd voor april 2016?

2017 e.v.: intensivering uitvoering Banenafpraak

47 % van de doelgroep Participatiewet (incl. Wajong) werkt in deze regio (landelijk: 43%)

Advies: Investeer in de werkgevers zodat die de Wajongers in vaste dienst nemen en niet na 6 of 23 maanden op straat zetten en een paar maanden in de WW duwen (of doorsturen naar een collega supermarkt (AH -Hoogvliet)).

“losse opmerkingen”

“Werken loont en meer uren werken loont meer.”
--

De inwoner wil vaak wel maar de werkgever niet!

bijverdienen in de Bijstand?

Vraag: Waar denkt men dan aan? En hoe? Wie gaat dat betalen?

Advies: Minimaal!

Eind 2017 heeft Hart van Hilversum (na meerder adviezen van de Cliëntenraad om dat in te voeren) een amendement aangenomen met daarin de volgende zin:

“De hoogte van de premie voor onbeloonde additionele werkzaamheden bedraagt € 250,00 per zes maanden”.

Het uitgangspunt is dat mensen die bij een bedrijf of organisatie onbetaald werk hebben maken wel extra kosten. Een keer naar de kapper of een net bloesje/ overhemd zijn nodig. Iemand die vrijwilligers werk doet krijgt € 250 per jaar.

Volgt iemand op eigen initiatief een cursus waar hij/zij zelf “beter” van wordt, dan is een premie misschien niet noodzakelijk. Doet iemand een stage, vrijwilligerswerk of ervaring op bij een werkervaringsplek, waar de maatschappij en de inwoners iets aan heeft, is een premie zeker op zijn plaats.