

Adviesraad Sociaal Domein

zaaknummer

behandeld door Jan Knol

uw brief/kenmerk

bijlage(n)

Steenwijk, 15 september 2021

onderwerp Reactie op advies rol en positie NoordWestGroep in uitvoering participatietaken

Geachte Adviesraad,

Op 24 augustus jl. hebben wij uw advies op ons voorstel over de rol en positie NoordWestGroep in uitvoering participatietaken ontvangen, waarvoor onze dank. Wij hebben uw advies en onze reactie hierop meegezonden naar de Politieke Markt (21 september) en raad (28 september) , waarop dit voorstel zal worden behandeld.

Vooropgesteld is het goed om te horen dat ons voorstel naar uw mening past in de belangen van de inwoners met in meer of mindere mate afstand tot de reguliere arbeidsmarkt, die zijn aangewezen op hulp bij het vinden van werk. De gemeente maakt daarbij uit de verschillende scenario's volgens u ook de juiste keus en wanneer ook de gemeenteraad instemt met dit voorstel komt er duidelijkheid en kan nader vorm en inhoud gegeven worden gegeven aan de uitvoering van het besluit.

Onderstaand treft u puntsgewijs, cursief gedrukt, onze reactie en toelichting op uw brief. Onze focus op de beantwoording van uw opmerkingen is met name ingegeven vanuit het belang van onze inwoner.

Beleids effectief

Het beleid is zoveel mogelijk inwoners met afstand tot de reguliere arbeidsmarkt aan het werk te krijgen, waarbij het gaat om passende arbeid en met in principe via arbeidsontwikkeling het ultieme doel uitstroom naar een ongesubsidieerde arbeidsplaats.

- Om te beginnen moeten eventueel voorliggende problemen van de betrokken inwoner (medisch, psychisch, schulden enz.) in zoverre uit de weg worden geruimd dat arbeid tot de mogelijkheden gaat behoren; ook is het van belang inzicht te krijgen in de bepaalde persoonlijke talenten c.q. beperkingen als het gaat om inzet voor werk. Test- en training kan daartoe ook worden ingezet.

Het begint veelal bij de werkconsulent van de USD (Uitvoering Sociaal Domein), die als regievoerder ook te maken heeft met andere wetten dan de P-wet, zoals de Jeugdwet en WMO.

Reactie: Wij delen uw opvatting dat er aandacht moet zijn voor de voorliggende problematiek en wij zien hier met name een rol in voor onze integrale toegang waar ook de werkconsulent deel van uitmaakt. Vanuit deze regierol zal ook beoordeeld worden welke ondersteuning hiervoor ingezet kan worden en of dit al dan niet gecombineerd kan worden met toeleiding naar een traject of werk.

- We denken overeenkomstig uw voorstel dat het verder van belang is dat tussen de werkconsulent en NWG veel interactie/informatie uitwisseling plaatsvindt en arbeidstrajecten bij NWG worden gevolgd, zodat de reflectie van de praktijk kan worden vertaald aan de voorkant door de regievoerder, zulks ten voordele van de instromende inwoner. Een nauwe samenwerking NWG – USD is dus ons advies. Wie dan het eerste aanspreekpunt voor de gebruiker wordt, lijkt een kwestie van maatwerk.

Reactie: Helemaal eens.

- Uitstroom naar een ongesubsidieerde baan uit de WSW is altijd een moeilijke zaak gebleken, hoewel algemeen werd aangenomen dat 10 – 20 % van de WSW populatie in staat zou moeten zijn uit te stromen; het betrof echter slechts een enkeling op jaarbasis. De oorzaak daarvan lag overwegend in de CAO WSW, die in vergelijking met andere eventueel van toepassing zijnde CAO's geen uitstroomprikkels leek te bevatten..

Nu is inmiddels het aantal inwoners, werkend bij NWG, dat niet meer onder die CAO valt, fors toegenomen en bovendien is gemiddeld genomen via instroom met de loonkostensubsidie regeling de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt van deze inwoners afgenomen.

Wij adviseren dan ook om in lijn met uw voorstel substantieel in te zetten op uitstroom naar ongesubsidieerde arbeid.

Dat is in het belang van de inwoners omdat daardoor ruimte ontstaat om weer anderen een kans te bieden op een arbeids(ontwikkel)traject.

Reactie: Uitstroom naar ongesubsidieerde arbeid is in onze ogen ook het hoogst haalbare. Wij zien bij de huidige instroom van inwoners met een loonkostensubsidie een doelgroep die bij het 'op slot gaan' van de WSW nu in de uitkering terecht is gekomen en wellicht bij het open blijven van de SW voor een deel hier was ingestroomd. We hebben in ons voorstel ook aangegeven dat de focus van de huidige doelgroep in de toekomst meer moet komen te liggen op uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt (de zogeheten springplank). Tegelijkertijd moet deze voorziening ook beschikbaar blijven als vangnet voor inwoners die deze stap (nog) niet kunnen maken. Overigens kunnen we u nog meedelen dat per 1 juli 2021 er ook een nieuwe CAO van toepassing is voor mensen die met een loonkostensubsidie aan het werk zijn gegaan. Deze is echte minder rooskleurig dan de CAO WSW.

- Niet iedere bijstandsgerechtigde staat, zeker in eerste instantie, te trappelen om aan het werk te gaan. In geval een inwoner vanuit de bijstand betaalde arbeid gaat verrichten, moet in ieder geval worden vermeden dat er sprake is van zgn. armoedeval, omdat de bijstand met bijbehorende voorzieningen financieel gunstiger uitpakt dan minimumloon. Mocht dat zich voordoen dan adviseren we dat aan de voorkant te repareren om te voorkomen dat de betreffende medewerker achteraf een beroep moet doen op specifieke ondersteunende gemeentelijke regelingen.

Reactie: Het klopt dat uitstromen voor veel bijstandsgerechtigden als spannend wordt ervaren. De zgn. armoedeval is dan een belemmering. Het is aan de voorkant niet altijd mogelijk of eenvoudig zijn om deze armoedeval te voorkomen. Hierbij speelt ook een rol dat het grootste deel van de armoedeval veroorzaakt wordt door Rijksregelingen (bijvoorbeeld de toeslagen), waar wij geen invloed op hebben. De consulenten van de USD hebben daar aandacht voor en bespreken met de inwoner wat nodig is. Ons gemeentelijk minimabeleid wordt waar van toepassing ingezet.

- Voor bepaalde inwoners geldt als ultieme doel een vaste baan bij NWG, terwijl soms de persoonlijke mogelijkheden verder reiken. Dat vraagt enige druk om de weg naar ongesubsidieerde arbeid serieus te onderzoeken/beproeven. De aard en de lengte/duur van het dienstverband lijken daarbij belangrijke beïnvloedingsfactoren.

Reactie: Zie hiervoor de beantwoording van het één na vorige punt v.w.b. de springplank en het vangnet. De werkconsulent van de USD houdt hier regie en focus op.

- Via het monitoren van trajecten moet naar onze mening ook in de gaten worden gehouden of inwoners met een gesubsidieerde baan op een functie worden ingezet, die in feite wordt beschouwd als regulier werk zonder subsidie.

Reactie: Wij zullen kritisch naar de uitstroommogelijkheden kijken en daarbij ook afwegen welke instrumenten hiervoor aanvullend ingezet moeten worden. Hierbij wordt ook gelet op het aspect van verdringing.

- Uitstroom naar een reguliere baan vindt eigenlijk altijd plaats bij regionale bedrijven of een overheid. Als zodanig is kennis bij NWG van de regionale arbeidsmarkt een vereiste en nauwe contacten met de lokale/regionale bedrijven en Businessclub Steenwijkerland een noodzaak.

En om de kans op uitstroom te vergroten, kan het zijn dat een arbeidsontwikkeltraject een bepaalde kant op moet gaan ten einde te voldoen aan de vraag uit de markt (te denken valt aan "stapelbanen" waarbij mensen binnen meerdere bedrijven enkele dagen werkervaring opdoen binnen de werkweek). Ook is het dienstig dat vanuit NWG adequaat wordt gezocht naar passende vacatures in het bedrijfsleven. Overigens adviseren wij dat er geregementeerde aandacht is voor begeleiding na uitstroom als conditie voor duurzame uitstroom.

Reactie: Eens. De koppeling met stapelbanen wordt gemaakt vanuit het Actieplan Werk, ook waar mogelijk voor de inwoners met een P-wet uitkering en uw opmerking over begeleiding na uitstroom onderschrijven wij ook. Door middel van job coaching wordt hier op dit moment ook al uitvoering aan gegeven.

Kostenefficiënt

Het is in het belang van de inwoners dat zoveel mogelijk gelden ten behoeve van het sociaal domein aangewend kunnen worden.

- Enerzijds betekent het dat de beschikbare financiële middelen zo efficiënt mogelijk moeten worden ingezet om de vereiste resultaten te bereiken; waar mogelijk en verantwoord kosten besparen. Naar onze mening is het een onderzoek waard in welke mate kosten worden bespaard op bijvoorbeeld materieel en leidinggevend/ondersteunend personeel als de groendienst van NWG samengaat met de gemeentelijke plantsoenendienst. Gaandeweg raken de gemeenten en NWG steeds meer bij elkaar betrokken. Als zodanig kan de vraag worden opgeworpen of voor NWG de NV nog steeds het passende vehikel is en of bijvoorbeeld een gemeentelijke tak van dienst niet meer op zijn plaats is.
- Anderzijds moet zoveel mogelijk geld gegenereerd worden wat ten goede kan komen aan de betreffende doelgroep van het sociaal domein. Medewerkers van NWG voelen zich meer gewaardeerd als hun arbeid voor derden (met name ingeval van detachering of Begeleid Werken) ook financieel voldoende oplevert.

Maar ook werkzaamheden binnen de muren van NWG die tegen een heel laag tarief worden verricht, helpen niet mee aan de groei van het gevoel van eigenwaarde van de betrokken medewerker.

Je kunt natuurlijk hetzelfde zeggen inzake de loonkostensubsidie. De bij aanvang bepaalde loonwaarde van een medewerker zal in veel gevallen na enige tijd stijgen door het verkrijgen van bepaalde vaardigheden en/of arbeidsritme.

- Terzijde wijzen wij in dit verband op de situatie bij de Kringloopwinkels. Naar verluidt worden daar nogal wat inwoners ingezet met behoud van uitkering, terwijl aangenomen mag worden dat in de meeste gevallen wel sprake is van een arbeidsprestatie, die in principe voor een bepaalde vergoeding in aanmerking kan komen.

Reactie: In zijn algemeenheid willen we ten aanzien van deze punten opmerken dat het met name om organisatorische en financiële zaken gaat die niet direct of volledig het inwonersbelang raken. We beperken ons daarom in onze beantwoording tot wat op dit moment uitgangspunt van beleid is sociaal domein breed. Als gevolg van de jarenlange tekorten in het sociaal domein en de coronacrisis zijn de leidende principes uitgangspunt van ons beleid. Belangrijke aandachtspunten voor wat betreft de zorg daarbij zijn: Zo licht als mogelijk en zo zwaar als nodig en goed is goed genoeg (goedkoop en adequaat). Kostenbewust en binnen realistische financiële kaders. Dit geldt ook voor NoordWestGroep. Waar nodig en van toepassing zullen we de door u genoemde opmerkingen meenemen bij de verdere uitvoering van dit besluit.

Voor wat betreft de hoogte van vergoedingen en tarieven kunnen we u mededelen dat NoordWestGroep hier de afgelopen periode al behoorlijk succesvol op heeft ingezet.

Scheidslijnen

- De duidelijke scheiding tussen de verschillende rollen - USD heeft als opdrachtgever de regiefunctie op de uitvoering door NWG - is volgens ons van belang.
In uw voorstel spreekt u van mensontwikkeling door USD en arbeidsontwikkeling door NWG.

We begrijpen dat maar het laat onverlet dat iemand, die een arbeids ontwikkeltraject doorloopt, veelal ook als mens een bepaalde ontwikkeling doormaakt.

Reactie: Eens, dit zal ook in de onderlinge samenwerking tussen NWG en USD met elkaar afgestemd worden.

- In dit verband vragen wij uw aandacht voor de positie van het Werk Service Punt (WSP). Betrokkenen ressorteren onder de USD en gaan net als NWG op zoek naar al of niet gesubsidieerde banen bij het bedrijfsleven en ressorteren onder de USD. Dat laatste is volgens ons geen gelukkige constructie omdat het vinden van banen naar onze mening een uitvoerende taak is om vooral uitstroom te bevorderen uit de P-wet.

De USD rekent bijvoorbeeld ook af op deze uitstroom, waarbij het vinden van de juiste banen, samen met arbeidsontwikkeling, een belangrijk aspect is. Als dat niet voldoende lukt, ligt het dan aan het niet vinden van de juiste banen (door nu ook eigen mensen van de USD) of heeft onvoldoende arbeidsontwikkeling plaatsgevonden?

Bovendien vraagt het vanuit verschillende kanten op pad zijn voor banen nogal wat afstemming en overleg, waarbij ook het nodige mis kan gaan, ook "in het veld" waarin men elkaar tegenkomt. Voor de bedrijven kan het verwarrend zijn. Dit zal naar onze mening nog de nodige aandacht vragen.

Reactie: In de huidige constructie zijn zowel de USD als NWG vertegenwoordigd in het Werkgeversservicepunt. Bij de verdere uitwerking van de samenwerking zal dit punt ook zeker aandacht krijgen, met name om te voorkomen dat werkgevers met verschillende organisaties te maken krijgen. Ook voor de inwoner is het van belang dat hij/zij hiervoor één aanspreekpunt heeft.

Contact

Heeft u nog vragen of wilt u meer informatie? Dan kunt u contact opnemen met het

Klantcontactcentrum, telefoonnummer 14 0521 of een e-mail sturen naar info@steenwijkerland.nl.

Het Klantcontactcentrum is van maandag tot en met donderdag bereikbaar van 8.30 - 16.30 uur en op vrijdag van 8.30 - 12.30 uur.

Met vriendelijke groet

Namens burgemeester en wethouders Steenwijkerland



Eibe Karssenberg

Teamleider Samenleving en Ontwikkeling