



Afzender:	Adviesraad Sociaal Domein Druten
Opgesteld door werkgroep:	Participatie
Bestemd voor:	College burgemeester en wethouders
Status:	Gevraagd Advies
Vastgesteld door de plenaire vergadering d.d.:	13-10-2019
Verstuurd:	13-10-2019
Titel/onderwerp:	Advies over de nota Arbeidsmarkt- en Re-integratiebeleid 2020 t/m 2023

Geacht college van burgemeester en wethouders,

De adviesraad Sociaal Domein werd gevraagd een advies uit te brengen over de nota Arbeidsmarkt- en Re-integratiebeleid 2020 t/m 2023, die als motto heeft “Werk staat voorop”.

Dit motto is op zich een goed uitgangspunt, maar de Adviesraad vindt het geen goede zaak dat zaken zo weinig concreet gemaakt worden. Positief is dat er volgens de nota lokaal gewerkt gaat worden met een klantgerichte benadering, waarbij de werkzoekende een vaste contactpersoon heeft die, ook wanneer het andere leefdomeinen betreft, ondersteuning biedt. Dat klinkt naar maatwerk, maar verder ontstaat vooral ook het gevoel van oude wijn in nieuwe zakken.

In het hoofdstuk 2 (Visie en Ambities) wordt met betrekking tot de kandidaten met een arbeidsbeperking gezegd dat de voorziening “Nieuw Beschut” en de bestaande WSW, vragen om extra inzet in de komende periode. Er wordt echter niet aangegeven waaruit die extra inzet moet bestaan of hoe die wordt ingezet. De adviesraad wordt graag nader geïnformeerd over hoe deze extra inzet eruit zal zien.

In hetzelfde hoofdstuk wordt gesteld dat het inschrijven en daarmee werk zoeken via een uitzendbureau gezien wordt als een zeer welkome ontwikkeling om aan het werk te komen. Het komt de Adviesraad voor dat het fenomeen uitzendbureau al tientallen jaren bestaat en het bevreemdt ons dan ook dat dit nu als een welkome ontwikkeling wordt gezien om aan werk te komen. De adviesraad wordt graag nader geïnformeerd waarom een inschrijving bij dit soort commerciële bemiddelaars nu als een welkome aanvulling gezien wordt.

Nog steeds in de genoemde visie wordt ook gemeld dat er regionaal samengewerkt wordt om een krachtig arbeidsmarktbeleid neer te zetten en een slagvaardige dienstverlening aan de onderkant van de arbeidsmarkt te realiseren. Wat een krachtig arbeidsmarktbeleid inhoudt en hoe dat dan samen met een slagvaardige dienstverlening wordt gerealiseerd wordt helaas niet vermeld. De adviesraad wordt hierover graag nader geïnformeerd.

In hoofdstuk 3 wordt gesproken over het realiseren van de ambities. Er wordt gesteld dat dienstverlening aan kandidaten vraagt om een gecoördineerde aanpak van de betrokken partijen en dat zou pleiten voor een integrale aanpak. En daarvoor is het dan nodig dat het Werkbedrijf aansluiting heeft op de sociale wijkteams en daarin deelneemt. De Adviesraad ondersteunt het idee van een nauwere samenwerking van het Werkbedrijf met het sociaal team. De raad is echter van mening dat kandidaten met specifieke problemen op het terrein van schulden, verslaving en psychische of fysieke problemen in eerste instantie beter



begeleid kunnen worden door een participatiecoach waarbij nadrukkelijk de situatie van de kandidaat als uitgangspunt genomen moet worden.

Zodra de spelende problemen zodanig onder controle zijn dat de kandidaat klaar is voor (vrijwilligers) werk, volgt een warme overdracht aan het Werkbedrijf zodat men daar hun expertise kan inzetten bij het zoeken en begeleiden naar (vrijwilligers) werk.

In hoofdstuk 3 wordt ook aangegeven dat het belangrijk is de komende periode **effectieve** methoden in te zetten om ook de groep die moeilijk aan de slag raakt te begeleiden. Het lijkt de adviesraad zinvol om alleen maar effectieve methoden in te zetten, en helaas wordt ook hier niet aangegeven wat men hieronder verstaat. De adviesraad wordt graag geïnformeerd over welke methoden men hier wil inzetten.

De Adviesraad kan zich vinden in het leggen van de focus op 4 groepen: Jongeren, Statushouders, 55-plussers en kandidaten met een arbeidsbeperking. De adviesraad is van mening dat er bij al deze groepen sprake moet zijn van maatwerk in de begeleiding.

De ambitie die hierbij gesteld wordt – maximaal inspelen op de economische ontwikkelingen - is wel erg vanzelfsprekend en misschien wel opportunistisch.

Met betrekking tot de WSW wordt aangegeven dat het Werkbedrijf de komende jaren blijft werken aan een verlaging van het ziekteverzuim naar 15%. Eind 2018 was het ziekteverzuim in de gehele WSW sector 14% en de Adviesraad vraagt zich af waarom dat niet als streefpercentage gehanteerd wordt. Daarnaast vragen wij ons af hoeveel tijd het Werkbedrijf krijgt om de verlaging te realiseren. De adviesraad wordt hierover graag nader geïnformeerd.

In hoofdstuk 4 wordt gesteld dat kandidaten die nog niet aan het werk zijn meer ondersteuning en intensieve begeleiding nodig hebben. Wij adviseren om bij deze kandidaten een vaste contactpersoon en een maatwerkinvulling toe te passen.

Om hen te kunnen plaatsen is meer investering nodig en moet er meer van werkgevers gevraagd worden, wordt er gesteld. Er wordt echter niet aangegeven wat er bedoeld wordt met het "meer vragen van werkgevers". Ook hierover wil de adviesraad graag nader geïnformeerd worden.

In hoofdstuk 5 wordt gesteld "om achterstanden in taal, rekenen, vak- en digitale vaardigheden te overbruggen, willen we de verbinding tussen Werkbedrijf en het regionaal Leerwerkloket intensiveren". Er wordt echter ook hier niet vermeld hoe dit gaat gebeuren en welke rol het Werkbedrijf daarin dan vervuld. Wel wordt aangegeven dat dit waarschijnlijk financiële gevolgen zal hebben door de inzet van formatie van het Werkbedrijf. De adviesraad wordt graag geïnformeerd over hoe dit ingevuld gaat worden en welke rol het Werkbedrijf daar dan in heeft.

De adviesraad ontving ook de beslisnota voor de gemeenteraad met betrekking tot deze nota. Ook deze beslisnota roept de nodige vragen op.

In deze beslisnota wordt, onder de noemer “Aanleiding” als gewenst resultaat genoemd:

1. een groeiend aantal mensen dat zich jaarlijks ontwikkelt richting participatie en uitstroom naar betaald werk.

Dit klinkt meer als een ambitie dan een gewenst resultaat omdat er geen aantallen of percentages genoemd worden. De adviesraad wordt graag nader geïnformeerd over de prestatie-indicatoren die hiervoor gaan gelden.

2. Een minimaal stabiele gemiddelde “toegevoegde waarde” per werknemer met een WSW dienstverband.

Er wordt niet duidelijk gemaakt wat een “minimaal stabiele gemiddelde toegevoegde waarde” per werknemer is, of hoe die gerealiseerd moet worden. De adviesraad wordt hieromtrent graag alsnog nader geïnformeerd.

Bij 1.2 wordt gesteld dat het Werkbedrijf spreekt van een mismatch tussen vraag en aanbod en zij constateert dat werkzoekenden veelal langer ondersteuning nodig hebben voordat zij geplaatst worden. De Adviesraad vraagt zich af of deze mismatch door een langere ondersteuning verholpen kan worden. Aangezien het verschil in vraag en aanbod vooral zit in kennis die men heeft, zal langere ondersteuning alleen zin hebben als daarbij ook ruime scholingsmogelijkheden worden toegepast. De adviesraad wordt graag nader geïnformeerd of de mogelijkheden op dit gebied uitgebreid zullen worden.

Bij 1.4 wordt aangegeven dat de doorstroom bij bedrijven gestimuleerd wordt. Hoe men dat denkt te doen wordt helaas niet aangegeven. De adviesraad wordt graag nader geïnformeerd over hoe het Werkbedrijf deze stimulatie wil vormgeven en welke middelen men wil inzetten.

Bij 1.5 De problematiek van mensen met problemen op meerdere leefdomeinen kan het beste zo dicht mogelijk bij de betreffende kandidaat lokaal worden opgepakt. Daar is de Adviesraad het volledig mee eens. Wel zou de adviesraad daar graag nog iets aan toegevoegd zien; namelijk het uitgangspunt dat er in al deze gevallen sprake moet zijn van maatwerk. Het inzetten van de bemiddelingsexpertise van het Werkbedrijf heeft pas zin als betrokkene daaraan toe is en niet eerder. Het integraal traject van activering en participatie staat los van de bemiddelingsexpertise van het Werkbedrijf.

In de ogen van de Adviesraad is de participatiecoach de aangewezen persoon voor dergelijke trajecten. Indien gewenst kan dan op het einde van een dergelijk traject die expertise van het Werkbedrijf alsnog ingezet worden. Wij adviseren voor deze specifieke doelgroep meer in te zetten op begeleiding door de participatiecoach en zo nodig inzet van meer uren mogelijk te maken voor die functie.

Bij 1.7 wordt gesteld " intensieve samenwerking maakt het mogelijk dat wij werkzoekenden in een vroeg stadium informeren over hun rechten en plichten." De vraag die dit oproept is wie er met “wij” bedoeld wordt en ook wie er dan met wie intensief samenwerkt. Ook is



Adviesraad Sociaal Domein Druten

onduidelijk waarom dit in een vroeg stadium informeren niet mogelijk is zonder de intensieve samenwerking. Ook hierover wordt de adviesraad graag nader geïnformeerd.

Op woensdag 25 september werd in Wijchen een toelichting gegeven op de nota Arbeidsmarkt- en Re-integratiebeleid 2020 t/m 2023. Daarbij werd ook aangegeven dat veel zaken uit de nota verder ingevuld moeten worden in de dienstverleningsovereenkomst die afgesloten gaat worden met iedere afzonderlijke gemeente. Daarbij werd desgevraagd verteld dat de gemeente Wijchen wel een ziensvisie over deze dienstverleningsovereenkomst zal vragen aan hun adviesraad, maar dat de gemeente Druten dit niet zal doen.

Als deze mededeling juist is, vraagt het college van B&W wel een advies met betrekking tot de beleidsnota, maar niet aangaande de dienstverleningsovereenkomst die met de gemeente wordt afgesloten. De Adviesraad wil graag geïnformeerd worden omtrent de reden van deze inconsistentie.

Graag ontvangen wij binnen de daarvoor gestelde termijn een reactie met daarin de argumentatie omtrent de mate van overname van dit advies.

Met vriendelijke groet,

Namens de Adviesraad Sociaal Domein Druten ondertekend door:
Dhr. J. Hendrikse, voorzitter;

Dhr. A. van der Meer, secretaris;