

Adviesraad Sociaal Domein

Postbus 162
8330 AD STEENWIJK

zaaknummer 365470

behandeld door Jan Knol

uw brief/kenmerk

bijlage(n)

Steenwijk, 7 december 2020

onderwerp Reactie op visiedocument Participatie

Geachte Adviesraad,

Op 11 september jl. hebben wij uw reactie op ons visiedocument Participatie mogen ontvangen waarvoor onze dank. Wij hebben deze reactie ter informatie meegezonden naar de raad bij de vaststelling van deze visie op 20 oktober. We herkennen een aantal punten die we meenemen in de uitvoering van het beleid. Onderstaand treft u puntsgewijs, cursief gedrukt, onze reactie en toelichting op uw brief. Daarnaast willen we graag nogmaals de oproep doen om ons te voorzien van een advies vanuit inwoners perspectief.

De situatie rondom corona maakt waar het gaat om toekomstscenario's heel veel onzeker. Daarbij gaat het er vooral om wat de economische gevolgen zullen zijn voor de korte en middellange termijn. Verder komen er geluiden uit Den Haag dat het opheffen van de WSW per 2015 niet altijd goed heeft uitpakkt voor bepaalde doelgroepen. Waar dat besef toe leidt is nog volstrekt onduidelijk en een kostenaspect zal naar onze inschatting voorlopig niet leiden tot wezenlijke veranderingen.

Dat regionale samenwerking wordt gezocht is positief. Het is mede daarom opvallend dat in het stuk een paar keer sprake is van onze arbeidsmarkt en de arbeidsmarkt van Steenwijkerland, waarnaar toe mensen geleid moeten worden. Het is beter te spreken van de arbeidsmarkt in algemene zin. Uitstroom naar bijv. een baan in de regio Meppel of Zwolle zal immers niet op bezwaren stuiten. Het in werking gesteld actieplan behelst o.a. het toekomstbestendig maken van personen. Je zou daarbij ook aan een medisch aspect kunnen denken, maar het zal waarschijnlijk gaan om brede en flexibele inzetbaar. Inclusiviteit is al lang een begrip in het onderwijs en wordt nu ook gebruikt in relatie tot de Participatiewet. Het streven om niemand aan de kant te laten staan, is loffelijk. Of de beschikbare financiële middelen daartoe ver genoeg reiken is zeer de vraag.

U geeft aan dat de regionale samenwerking iets breder moet worden geduid. We zijn ons ervan bewust dat de grenzen van de arbeidsmarkt niet ophouden bij de gemeente Steenwijkerland. Gelet op onze ligging zelfs provincie overschrijdend, zowel richting Flevoland, Drenthe, Friesland en uiteraard ook Overijssel. Vanuit ons werkgeversservicepunt en het accountmanagement werk worden hier ook inwoners uit ons uitkeringsbestand geplaatst. We werken daarnaast nauw samen in het Regionaal Werk Bedrijf Zwolle, waar ook nog 12 andere gemeenten deel van uitmaken. Samen met de

economische regio Zwolle vindt van hieruit ook de coördinatie van de Human Capital Agenda plaats. Daarnaast zetten we ook in op een nauwe samenwerking met ons lokale bedrijfsleven en de Business Club Steenwijkerland. Dit heeft vorig jaar ook geresulteerd in ons Actieplan Werk dat samen met het lokale bedrijfsleven is opgesteld.

U stelt een brede en flexibele inzetbaarheid en het medisch aspect niet te vergeten. Dit is een van de doelstellingen van het integraal werken waarbij we alle persoonlijke kansen en bedreigingen mee nemen in de ondersteuning voor onze inwoners. Het begrip inclusiviteit en de beschikbare financiële middelen zullen zeker om keuzes vragen .

De uitvoering van de Participatiewet wordt primair in handen gelegd van de gemeentelijke sociale dienst (USD) en het gemeentelijk bedrijf voor sociale werkvoorziening en arbeidsintegratie (NWG). Het is naar onze mening goed om een vinger aan de pols te houden inzake de ontwikkelingen in brede zin op gebied van arbeidsintegratie door op kleine schaal ook een marktpartij daarbij te betrekken; zo krijg je ook wat vergelijking.

U geeft het advies om de ontwikkelingen te blijven volgen op het gebied van arbeidsintegratie. Dit herkennen wij en we blijven ook samenwerken en trajecten inkopen bij de kringloopwinkels, Stichting JY in Vollenhove, Supermarkt Centerr in Kuinre en de wijk werkplaats in Steenwijk-West.

Verder zijn we van mening dat de sociale dienst verantwoordelijk moet zijn voor de beoordeling van de rechtmatigheid van een aanvraag om bijstand en verder de regie moet voeren op de opgedragen praktische uitvoering en niet zelf uitvoerder moet worden. Daarbij gaat het om intake (waaronder bezoek aan huis), het laten uitvoeren van een diagnose om de betrokkene goed in beeld te krijgen in relatie tot zijn of haar toekomstmogelijkheden van plaatsing, het organiseren van hulp bij eventuele voorliggende problemen en het doen uitvoeren van een re-integratie traject.

Eens, dat is ook de reden waarom we de uitvoering van de Participatiewet vanaf 1 januari 2020 ondergebracht hebben bij onze integrale toegang waar ook de WMO en Jeugd onder vallen.

- Met de USD als uitvoerder heb je 3 partijen die opzoek zijn naar arbeidsplaatsen (vacatures)/ (leer)-werk(-ervarings-) plekken, NWG, BCS (binnen zijn ledenbestand) en USD. Dat vraagt nogal wat afstemming (wie gaat waarheen met welke boodschap/aanbod) - de vertegenwoordigers van deze organisaties komen elkaar tegen in de markt- en het is niet efficiënt. Het maakt ook geen goede indruk en men kan in elkaars vaarwater komen.

Klopt, dit vereist goede afstemming met alle partners, In onze uitvoering hebben we hier ook de gesprekken over en gaan we adequate werkafspraken maken om daarmee zo efficiënt mogelijk te werken.

- Een gemeenteambtenaar van de USD staat relatief ver af van de belevingswereld van de mensen in het bedrijfsleven, zeker als je aan MKB denkt. En het is niet uit te sluiten dat een bedrijf niet altijd de beste herinneringen heeft aan contacten met de gemeente.

Deze mening delen wij niet. Vanuit onze accountmanagers en matchers zijn er goede contacten met het bedrijfsleven en is er ook een goede samenwerking en afstemming over de invulling van vacatures en werkervaringsplekken.

Wij adviseren primair gebruik te maken NWG als uitvoerder van alle re-integratietrajecten waarbij als einddoel is geformuleerd inzetbaar voor al of niet gesubsidieerde arbeid, omdat het een bedrijf is op het snijvlak van publiek en privaat.

Na de vaststelling van ons visiedocument door de raad eind oktober zijn we samen met NoordWestGroep het onderzoek gestart naar hun toekomstige rol en positie in de uitvoering van de Participatiewet. Dit op basis van een drietal scenario's van smal (alleen de wettelijke taak van oude Sw en Beschut Werk) naar breed (wettelijke taak + arbeidsontwikkelbedrijf + sociale onderneming). De uitkomst hiervan hopen we in Q1 2021 af te ronden en dit zal ook een antwoord moeten geven op de vraag hoe breed of beperkt we NWG in willen zetten bij de uitvoering van de re-integratietrajecten.

De samenwerking met de BCS en Kringloop is een goede zaak. Voor de laatste geldt dat plaatsing aldaar niet moet leiden tot een eindstation, terwijl er groei naar een reguliere baan, al of niet gesubsidieerd, wel in zit. De kringloop heeft er immers belang bij dat goede medewerkers voor weinig kosten behouden blijven en niet doorstromen. Monitoren daarop is noodzakelijk. Overigens geldt dit ook voor plaatsing bij NWG, die ook liever de goedkope "drijfcurven" niet ziet vertrekken naar een werkplek elders met zicht op uitstroom naar een reguliere baan. Het kan helpen om per definitie gesubsidieerde arbeidstrajecten een beperkte termijn (1-3 jaar) te laten duren. Op die manier krijgen ook andere gegadigden uit de doelgroep de kans op de beperkt beschikbare werkplekken hun kunnen te tonen. Nadrukkelijk moet worden gesteld dat plaatsing binnen de reguliere arbeidsmarkt verre de voorkeur heeft, zodat de kans op een reguliere baan het grootst is.

Uitstroom naar een reguliere baan is ook onze ambitie zoals die verwoord is in het visiedocument (maximale participatie: mensen die werken, versterken zich in eerste instantie zelf op sociaal, emotioneel en fysiek vlak). Tevens onderkennen we ook dat niet onze gehele doelgroep meer uit kan stromen naar betaald werk. Voor deze groep is participeren naar vermogen (ook in niet betaald werk) vaak het hoogst haalbare en kan voor sommigen ook het eindstation zijn, al dan niet bij de kringloopwinkel of in een andere setting. Wij onderschrijven hierbij uw opmerking over het belang van goede monitoring en regievoering.

Wij adviseren aandacht te geven aan de financiële belemmering om een baan te aanvaarden. Het is volstrekt logisch dat iemand op het minimum een calculerende burger is. Dat is immers ook noodzakelijk om het hoofd bovenwater te houden. Dat betekent ook dat een vergelijking moet worden gemaakt tussen de persoonlijke financiële situatie in de bijstand of aan het werk met minimumloon. Ons advies is dat de gemeente serieus onderzoek doet naar het werkelijk besteedbaar inkomen van qua gezins- en woonsituatie volstrekt vergelijkbare gevallen, in de bijstand en werkend met minimumloon; alle aspecten van kwijtschelding belastingen of subsidies dienen daarbij te worden betrokken. Naar onze mening moet werk lonen en, afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek, zal de gemeente beleid daartoe moeten maken (drempels wegnemen).

Op de inkomenspolitiek hebben we als gemeente maar een zeer beperkte invloed. Onze uitkeringen zijn landelijk gekoppeld aan de ontwikkeling van het minimumloon. Ook de toeslagen worden op rijksniveau vastgesteld. Onze enige mogelijkheid van beïnvloeding is via ons armoede- en minimabeleid. Dit hebben we in 2018 herijkt en de normen hierbij aangepast naar 130% van de bijstandsnorm. Dit om met name werkende gezinnen met kinderen de mogelijkheid te geven hier ook een beroep op te doen. Ons uitgangspunt blijft dat ook mensen zonder werk zoveel mogelijk mee moeten kunnen doen aan de maatschappij en dat financiën hier zo weinig mogelijk een belemmering in mogen zijn.

De ambitie wordt uitgesproken om, hoewel een groot deel van de doelgroep daar nog niet aan toe is, mensen uit de doelgroep in fulltime dienstverband te laten participeren. Waar grote delen van werkend Nederland in part time verband werken, hoeft naar onze mening full time niet meer de norm te zijn.

Onze ambitie is dat mensen zoveel mogelijk financieel zelfredzaam moeten zijn, dit betekent zelf ook kunnen voorzien in hun onderhoud. Echter wanneer parttime werk gelet op het vermogen van betrokkene het hoogst haalbare is dan accepteren we dat ook.

Wanneer mensen participeren heeft dat veel benoemde breed maatschappelijke voordelen. Als belangrijke aspect kan nog genoemd worden dat in een gezin de (familie) lijn wordt doorbroken van een thuiszittende vader met een uitkering en kinderen zien dat werken normaal is.

Eens. Dit heeft zeker onze aandacht en bespreken we bijvoorbeeld ook met het onderwijsveld.

Naar onze mening was er geen onderzoek voor nodig om aan te geven dat in de bejegening van de cliënten het zondermeer positief werkt als je ze voldoende aandacht geeft, in hun waarde laat, invloed geeft, maatwerk biedt, een breed palet aan middelen beschikbaar is, een vaste (volhoudende) begeleider geeft en perspectief schetst.

Vanuit de raad is gevraagd naar wetenschappelijke onderbouwing van welke aanpak werkt bij het weer toe leiden van mensen naar werk en/of participatie. Daarom wordt in het visiedocument verwezen naar onderzoeken die op dit terrein gehouden zijn.

~~Weinig woorden worden gewijd aan het geringe aantal mensen van de doelgroep dat domweg niet wil meewerken en volhardt in de nadrukkelijke wens om met een uitkering in hun ogen leuke dingen te doen; andere smaken kennen ze niet. Los van het beperkte aantal, zal de gemeente daarop beleid moeten formuleren om de rug recht te houden en wel willenden, die van alles "moeten" recht in de ogen te kunnen kijken. Steenwijkerland is een grote gemeente, maar de gemeenschappen zijn klein. Iemand die stoer bij de sociale dienst vandaan komt met de mededeling "ik heb het weer gered" mist in de buurt niet zijn (negatieve) uitwerking. Ook op dit gebied is handhaven het advies.~~

Er wordt in ons visiedocument wel degelijk aandacht besteed aan rechtvaardig beleid. Wij geven daarbij aan dat het voor de arbeidsmarkt belangrijk is om streng te zijn richting mensen die wel kunnen werken of zich kunnen ontwikkelen, maar nu niet willen werken.

Verschillende doelgroepen worden gedefinieerd, waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt de graadmeter is. De definities suggereren een zekere nauwkeurigheid, die er wat ons betreft lang niet altijd in de praktijk gewaarborgd kan worden. Los van persoonskenmerken zoals vermogen tot leren, aanpassen en doorzetten zijn er ook buiten de persoon gelegen factoren, denk aan ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en beschikbaarheid van een passende functie. We adviseren niet te star met die groepsindeling om te gaan, zodat geen grensgevallen ontstaan die tussen de wal en het schip terecht komen.

Eens. De verschillende doelgroepen geven een werkwijze aan die verschillend kan zijn. Maar in de praktijk kijk je niet alleen naar regels maar juist ook naar de bedoeling.

Budgettair worden er donkere wolken voorzien, die de gemeente extra gaan belasten ondanks de alleszins redelijke rijksbijdrage voor de steeds kleiner wordende groep oud WSW. Volgens ons moet gewaakt worden voor oplossingen waarbij het lijkt te gaan om "vestzak-broekzak". Denk daarbij aan het ten laste brengen van USD-personeelskosten van het Participatiebudget. Of aan mensen in dienst zijn bij NWG met loonsubsidie, die praktisch al met al hun arbeidsvermogen niet kunnen waarmaken, zodat hun kosten niet gedekt worden ondanks de subsidie (hoe ook maar). De gemeentelijke bijdrage aan NWG stijgt daardoor terwijl het aantal mensen in de uitkering is gedaald.

U vraagt om een heldere financiële verantwoording die we herkennen.

De gemeente zal naar onze mening ook breed moeten kijken of er nog efficiency bereikt kan worden met een bijbehorende kostenbesparing. Wij zijn bijvoorbeeld van mening dat er winst te behalen is wanneer wordt besloten de plantsoenendienst van de gemeente en de groenvoorziening van NWG samen te voegen. Daarbij kan o.a. worden bespaard op personeelskosten in de (bege-) leidinggevende sfeer en op het bedrijfsbureau.

Deze laatste 2 punten nemen we ook mee bij het scenario onderzoek voor NoordWestGroep, waarbij tevens gekeken wordt naar de besparingsopties op het gebied van de Participatie.

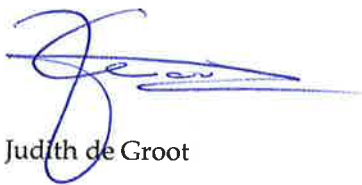
Wij vertrouwen met bovenstaande een bijdrage te hebben geleverd aan een verbetering van het onderhavige visiedocument en de concrete uitwerking van deze visie, die nog moet plaatsvinden.

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 met vermelding van het zaaknummer. Dit vindt u rechtsboven in deze brief. 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.

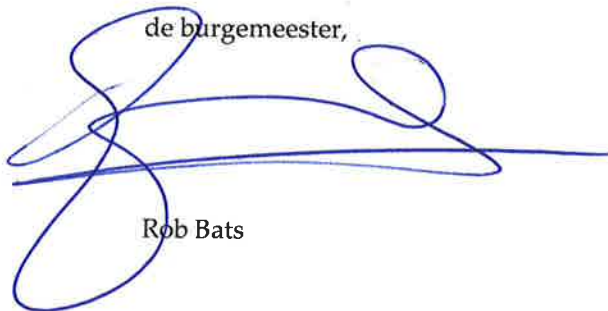
Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Steenwijkerland,
de secretaris,



Judith de Groot

de burgemeester,



Rob Bats

