

9 oktober 2019

Onderwerp: **Advies van de Adviesraad Sociaal Domein naar aanleiding van de nota: Participatie werkt: van Participatie naar Werk**

Geacht college van burgemeester en wethouders

### **1. Algemeen.**

De adviesraad heeft met belangstelling en grotendeels met instemming kennis genomen van de nota. Een aantal zaken uit de eerder uitgebrachte visie nota hebben nu concreter vorm gekregen. Onze waardering gaat ook uit naar de samensteller van de nota voor het heldere taalgebruik. De instrumenten die het college wil inzetten om inwoners die een participatiewet uitkering hebben te begeleiden naar betaald of onbetaald werk spreken ons aan. We denken daarbij aan de speeddates, het jobcarven, de open hiring, integrale jobcoaching, Individuele Plaatsing en Steun (IPS), Social Return on Investment, werkgevers inspireren, het bewegingsprogramma en de buurtcirkels. Het komt nu op de uitvoering aan. De praktijk zal wel wat weerbarstiger zijn dan de goede voornemens. We vragen ons af hoe het college denkt voldoende menskracht in te kunnen zetten of aan te kunnen trekken om alle programma's van de grond te krijgen. Graag zouden wij dan ook op de hoogte gehouden willen worden van de meetbare resultaten zoals het aantal PW uitkeringsgerechtigden dat een baan krijgt door de speeddates en via Social Return on Investment. Meer specifiek willen wij, in willekeurige volgorde, nog de volgende opmerkingen, vragen en zorgen aan u overbrengen.

### **2. WSW'ers**

U schrijft dat er 87 mensen zijn die onder de WSW vallen, waarvan er vier een nieuwe beschutte werkplek hebben gekregen. We vragen ons af hoe het zit met de overige 83: zijn die al dan niet parttime en al dan niet betaald aan het werk of zitten ze werkloos thuis?

### **3. Gemeente als werkgever**

De gemeente heeft ook zelf de verplichting om mensen met een PW uitkering een baan aan te bieden. Hoe staat het daarmee: wat is precies uw verplichting, hebt u een doelstelling en in hoeverre is deze doelstelling gerealiseerd?

### **4. Plicht om te solliciteren.**

Een generieke sollicitatieplicht in de vorm van het elke week of maand een bepaald aantal sollicitaties te moeten verrichten lijkt ons weinig zinvol. Het leidt tot schijnsollicitaties en roept daardoor ergernis op bij potentiële werkgevers. Bovendien denken wij dat er een grens is aan deze verplichting. Na vergeefs talloze malen gesolliciteerd te hebben is voortzetting van de verplichting een bron van frustratie en aantasting van het zelfvertrouwen. Het lijkt ons beter om in de begeleiding vooral aandacht te besteden aan kansrijke opties.

## 5. Gedeeltelijke uitkering

Het aanvaarden van werk dat wat inkomen betreft onder het PW niveau ligt, levert voor betrokkene vaak grote administratieve en financiële problemen op, zoals ook in de nota geconstateerd wordt. Het lijkt ons dan ook nodig, dat de mensen die het betreft, op een proactieve manier begeleid worden door de betreffende klantmanager van WIZ zodat deze gevolgen geminimaliseerd worden en de PW gerechtigde gemotiveerd wordt om aan het werk te blijven.

## 6. Tegenprestatie

Wij zijn benieuwd naar de evaluatie van **de pilot tegenprestatie**. Wij willen wel aangeven dat ons het afdwingen van een tegenprestatie b.v. door het dreigen met korting of stoppen van de uitkering weinig zinvol lijkt. Het zoeken van een bij de PW-gerechtigde passende activiteit, het intensief begeleiden van de betrokkene en de organisatie waar hij geplaatst zou kunnen worden, het aanmoedigen en zo nodig stevig aandringen om aan de slag te gaan, zou voldoende moeten zijn om het overgrote deel van de PW-gerechtigden tot het leveren van een tegenprestatie te brengen. Dwang leidt tot schijn inzet. En we denken dat geen enkele organisatie of werkgever zit te wachten op een onder dwang te werk gestelde.

## 7. Rol van de werkgever

We zijn het eens met de belangrijke rol die u aan het werkgeverscluster toekent. Werkgevers tot medewerking bewegen door successen te delen, de juiste kandidaten aan te bieden en door effectieve begeleiding op de werkvloer van de geplaatste en van de organisatie of het bedrijf zal vaak nodig zijn. U schrijft dat hiervoor formatie-uitbreiding nodig is. Wanneer denkt u deze uitbreiding te kunnen realiseren?

## 8. Statushouders

U komt nog met een aparte nota over de statushouders. Wij kijken daar naar uit. Uit landelijke cijfers blijkt dat de arbeidsmarktpositie van statushouders ronduit slecht is. Hoe verhoudt zich dit tot de situatie van Hellevoetsluis? Hoeveel van de 297 sinds 2014 in Hellevoetsluis gehuisveste statushouders hebben een betaalde baan, hoeveel volgen er een beroepsopleiding, hoeveel doen er vrijwilligerswerk?

We zijn blij dat de gemeente vanaf 2021 weer de verantwoordelijkheid krijgt om de inburgering vorm te geven. Intensivering van het taalonderwijs in schoolverband maar vooral in praktijksituaties lijkt ons daarbij cruciaal. Onze ervaring is dat ook het plaatsen van statushouders op vrijwilligers vacatures ernstig belemmerd wordt door onvoldoende beheersing van het Nederlands.

Wellicht zou aan subsidietoekenning de voorwaarde gekoppeld kunnen worden dat de ontvanger van de subsidie ook een of meer statushouders onder zijn hoede neemt zodat deze als vrijwilliger in een werkomgeving aan zijn taalontwikkeling kan werken. Ook het intensief werven van taalmaatjes zal nodig zijn om deze snelle beheersing van het Nederlands te kunnen realiseren.

## 9. Armoedeval

En belangrijk probleem bij de overgang van een PW uitkering naar betaald werk is de zogenaamde armoedeval. Een mogelijke toename van het inkomen door het accepteren van betaald werk wordt voor een groot deel teniet gedaan door het (gedeeltelijk) wegvallen van toeslagen en van andere minimavoorzieningen. In de nota besteedt u daar geen aandacht aan. Naar wij aannemen omdat deze armoedeval voor het grootste deel gevolg is van

landelijk overheidsbeleid en niet van gemeentelijk beleid. In dit kader lijkt het ons echter wel van belang dat de PW cliënt realistisch voorgelicht wordt over de gevolgen op de korte termijn van het accepteren van werk met een inkomen boven minimum niveau waarbij benadrukt kan worden dat het perspectief op langere termijn beter is.

#### **10. Nog een vraag**

Tot slot nog een vraag: in de tabel op pagina 9 is het aantal uitkeringen lager dan het aantal klanten. Waardoor wordt dit verschil verklaard?

Wij zijn benieuwd naar de beantwoording van bovengenoemde vragen en opmerkingen.

Met vriendelijke groet,

Adviesraad Sociaal Domein Hellevoetsluis

Voorzitter

Wibo Bouma

Secretaris

José Graaf-Frissen