

Bevindingen raads werkgroep duurzame arbeidsrelatie

Inleiding

Op 28 juni 2018 heeft de gemeenteraad unaniem een motie aangenomen om een raads werkgroep te vormen om te komen tot een voorstel om re-integratie en het stimuleren van een duurzame arbeidsrelatie te bevorderen. In de werkgroep is afgesproken niet een voorstel voor te leggen, maar bevindingen en aanbevelingen, dat past beter bij de aard van de werkgroep. Daarnaast is gesproken over wat we verstaan onder een duurzame arbeidsrelatie. Dit is niet per se een vast contract, het gaat erom dat mensen duurzaam functioneren op de arbeidsmarkt of duurzaam participeren in de samenleving.

In het najaar is de werkgroep van start gegaan. De werkzaamheden van de werkgroep zijn in drie fasen uitgevoerd. De eerste fase is het werkveld van werk en inkomen in kaart gebracht, de wetten en regelingen en organisaties die in de uitvoering werkzaam zijn. In de tweede fase is nader gekeken naar de uitvoering, en is o.a. een werkbezoek gebracht aan het SPW en de MareGroep, waarbij ook gesproken is met jobcoaches. In de derde fase is gekeken naar de werking in de praktijk en zijn gesprekken gevoerd met werkgevers die op dit moment mensen in dienst hebben en daarvoor een loonkostensubsidie ontvangen.

De raads werkgroep deelt nu haar bevindingen en doet een aantal aanbevelingen aan het college.

Verslag van bevindingen

Fase 1 In kaart brengen inrichting werkveld

De werkgroep is gestart met het in kaart brengen van wet- en regelgeving en de uitvoering zoals dat in de gemeente Teylingen is geregeld. De voor dit verslag relevante zaken worden beschreven.

Het werkveld van Werk en inkomen wordt in de gemeente Teylingen door twee uitvoeringsorganisaties (gemeenschappelijke regelingen) uitgevoerd.

Werk	Inkomen
• Re-integratie door Servicepunt Werk (SPW) - Voorhout • Werkgebied voor werkzoekenden: Hillegom, Lisse, Katwijk, Noordwijk en Teylingen.	• Uitkering verstrekt door ISD Bollenstreek - Lisse • Werkgebied: Hillegom, Lisse, Noordwijk en Teylingen.

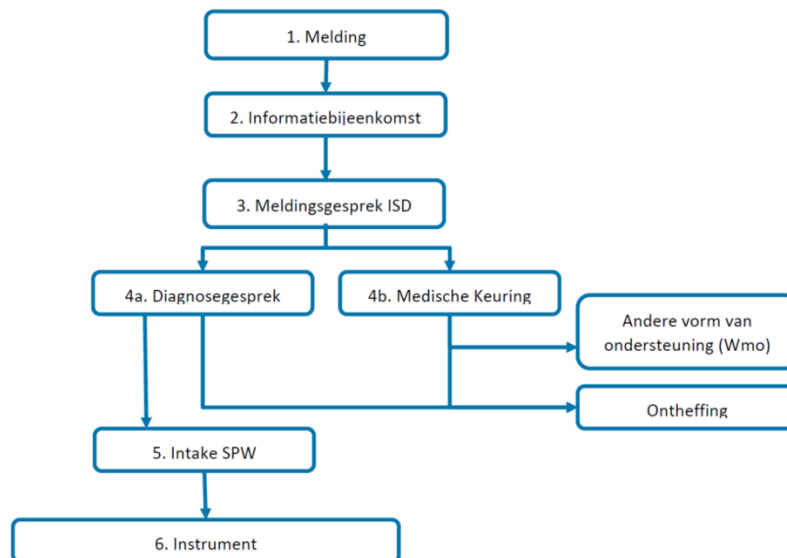
Voor de werkgroep is de scheiding tussen werk en inkomen in de uitvoering een aandachtspunt geweest in de gesprekken.

In het rekenkamerrapport over re-integratie van Hillegom, Lisse en Noordwijkerhout is een klantreis gemaakt. Hierin komt naar voren hoe een 'klant' terechtkomt bij het ServicePunt Werk.

Er worden een aantal stappen zichtbaar in dit proces:

- Melding → bij de gemeente (Loket of Sociaal Team) of ISD.
- Informatiebijeenkomst → Dit is een verplichte bijeenkomst waar men informatie krijgt over de in te leveren stukken
- Meldingsgesprek → dit betreft de beoordeling van het recht op een bijstandsuitkering
- Diagnosegesprek → Hier vindt de bepaling van de loonwaarde plaats en de afstand tot de arbeidsmarkt (ZelfRedzaamheidMatrix)
- Medische keuring → Een GGD arts bepaalt of je kan werken
- Intake SPW

Schematisch wordt de klantreis als volgt weergegeven in het rekenkamerrapport:



Fase 2. De uitvoering

De werkgroep heeft een werkbezoek gebracht aan het SPW en de MareGroep. Aandachtspunten uit deze gesprekken zijn:

Jobcoaching:

- Bij het werkbezoek kwam het beeld naar voren dat de jobcoaching bij de MareGroep weinig wordt benut. Er wordt sinds de invoering van de participatiewet minder van hun expertise gebruik gemaakt. Er zijn andere organisaties die ook jobcoaching aanbieden, omdat er keuzevrijheid is wie in een bepaalde situatie (klant, werkgever) het beste de jobcoaching kan uitvoeren. De jobcoaches bij de MareGroep hebben veel ervaring met de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking. Mogelijk liggen hier kansen om meer gebruik van te maken, voor die doelgroep.
- Een aantal jobcoachorganisaties vraagt standaard het maximum tarief voor jobcoaching aan. Naar idee van de werkgroep moet dit worden voorkomen en moet er meer gekeken worden wat nodig is. Dit kan kostenbesparing opleveren, waarmee weer andere mensen aan werk geholpen kunnen worden.

Integraal werken:

- De samenwerking tussen het ServicePunt Werk en de MareGroep roept vraagtekens op. Er lijken schotten te bestaan tussen beide organisaties, dit staat mogelijk het integraal werken in de weg. Naar mening van de werkgroep moet dit verbeterd worden.
- De rol van de ISD bij de re-integratie van statushouders is een aandachtspunt van de werkgroep. In het project statushouders werkt de ISD samen met SPW. De ISD helpt statushouders met bijvoorbeeld het zoeken van een passende opleiding, soms een maatschappelijke stage of een plek waar een statushouder kan wennen aan de cultuur op

de Nederlandse werkvloer. Daar komt soms een arbeidscontract uit voort. Een statushouder die arbeidsfit is, wordt overgedragen aan SPW. Is het wel zo logisch om dit zoals nu, te beleggen bij de ISD of is een aanpak vanuit het SPW/Maregroep richting werk logischer? Werkgevers:

- De werkgroep kreeg ook het signaal dat werkgevers zijn geschrokken van de wijzigingen loonkostensubsidie. Het tussendoor aanpassen van regels door de (lokale) overheid maakt dat werkgevers voorzichtiger zijn bij het aangaan van contracten. Het maakt de werkgroep bewust dat de raad een verantwoordelijkheid draagt voor een duurzaam beleid om op dit terrein een duurzaam resultaat te boeken.
- Het administratief ontlasten van ondernemers is voor verbetering vatbaar.

Goede voorbeelden

Praktijkvoorbeeld: Bij groenonderhoud zit er begeleiding vanuit de MareGroep richting diploma's. Dit vergroot de kans op uitstroom naar hoveniers en dat ziet de werkgroep als positief voorbeeld.

Een ander voorbeeld is het uitzendbureau van de MareGroep om ondernemers te ontlasten met de administratieve zaken.

Fase 3 De praktijk

In deze fase is gesproken met een aantal werkgevers. Er is een selectie gemaakt van de werkgevers die bekend zijn met het werken met de doelgroep en thans loonkostensubsidie ontvangen voor een of meer werknemers. Uit de gesprekken is een beeld naar voren gekomen met een aantal aandachtspunten:

- Kansen worden niet goed benut. Op vragen van werkgevers wordt soms niet gereageerd bijv. vraag om opleidingen, een specifiek idee voor de vrouwelijke doelgroep, een vraag voor schoonmakers
- Meer ondernemersgeest bij het SPW is gewenst, nu functioneert het in de beleving van werkgevers te traag.
- Wat opvalt is dat de initiële vraag meestal vanuit de werkgever is gekomen, het SPW is dikwijls onbekend bij de werkgevers en zeker niet de initiator.
- In contact komen met het juiste persoon bij het SPW blijkt vaak lastig. Als je eenmaal in gesprek bent, is het SPW heel professioneel en denkt mee.
- Het SPW zou veel meer kunnen doen in het pro-actief ontzorgen en begeleiden van werkgevers.

Aanbevelingen en kansen

- Jobcoaching: Ga hier mee aan de slag. Een denkrichting is in plaats van het bestuurlijk aanbesteden, een andere vorm van aanbesteding volgen met hoge kwaliteitscriteria, waarbij er meer invloed is wie de jobcoaching verzorgt. Wees meer pro-actief, ga zelf de boer op met job-coaching, maak meer gebruik van de jobcoaches bij de Maregroep.
- In alle facetten van het beleid uitdragen dat we gaan voor duurzame arbeid. Denk bijvoorbeeld aan de succesverhalen uitdragen. Via het SPW bij de ondernemers in Teylingen.
- Kijk naar de mogelijkheden van jobcreation. Inventariseer de maatschappelijke behoefte aan het verrichten van werkzaamheden bij werkgevers en ontwikkel daarop projecten. Bijvoorbeeld in de zorg en het onderwijs is grote arbeidskrapte en behoefte aan extra "handen". Onderzoek of er een arbeidsplek voor een klassenassistent kan worden gecreëerd en ga actief met (thuis)zorgorganisaties aan de slag om extra mensen aan het werk te helpen via stage/opleiding.

- De ISD heeft het voornemen om speciale aandacht te geven aan langdurig uitkeringsgerechtigden. De werkgroep ziet hierin kansen om mensen weer te laten participeren, betaald of vrijwillig.
- Onderzoek samenwerking met de KTS.
- Arbeidsbemiddeling en re-integratie. De werkgroep heeft zorgen over het functioneren van het SPW. SPW en Maregroep werken nog te veel los van elkaar. Zorg voor ontschotting. Zorg voor daadwerkelijke integratie van SPW met Maregroep en goede samenwerking/afstemming met ISD. Maak meer gebruik van de infrastructuur, kennis en kunde van de Maregroep. Kies voor een werkgeversbenadering, ga meer zelf naar werkgevers toe, snel, handelen en ontzorgen.