



Clëntenraad Maatschappelijke Ondersteuning
Secretariaat: Vermeersdwarweg 5, 7391JN Twello
E-mailadres info@clëntenraad-voorst.nl
Website www.clëntenraad-voorst.nl

Het College van Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Voorst,
H.W. Iordensweg 17,
7391 KA TWELLO.

Twello, 5 januari 2017.

Betreft: Nota Uitvoering Participatiewet Gemeente Voorst 2017-20120

Geacht College,

De CMO is tijdens haar vergadering van oktober 2016, door de projectleider mondeling geïnformeerd over de ontwikkelingen over de Nota Uitvoering Participatiewet Gemeente Voorst 2017-20120. Deze nota hebben wij op 8 december ontvangen. Er volgde een korte toelichting tijdens de CMO-vergadering van 13 december.

De CMO is enthousiast over de ontwikkelingen die u op dit terrein heeft ingezet.

Wij willen u op de eerste plaats een compliment maken.

Wij constateren dat u, samen met de medewerkers een eigen visie heeft ontwikkeld waarbij u kiest voor een eigen beleid, voor aansluiting bij de geconstateerde behoeften. Op een positieve wijze zet u de burger centraal, gaat in op de ontwikkelingsmogelijkheden van burgers en zet in op een positief mensbeeld in. Hierbij kiest u bewust niet voor 'dwang en drang'. Meedoen leidt, zoals weergegeven in uw visie (6.1. Iedereen doet mee), *'tot erkenning en daarmee tot welbevinden voor het individu'*.

Positief is de inzet op de inclusieve samenleving, mensen uit de doelgroep hebben recht om deel te nemen aan de samenleving. Mooi: dat er intensieve samenwerking ontstaat tussen gemeente, werkgevers en organisaties. Mooi, de gemeente kiest voor beleid op mensen en niet voor beleid op regels.

Tegelijkertijd onderkent de CMO ook de kwetsbaarheid. Volgt iedereen de ingezette koers? Kunnen medewerkers van afdelingen die indirect verbonden zijn aan de uitvoering van de Participatiewet uit de voeten met de uitgezette lijnen en de uitvoering hiervan? Welke lijn kiest de gemeenteraad? Het vraagt om een duidelijke regie en consistentie van beleid.

Samengevat

De CMO is het van harte eens met de visie en voorgestelde werkwijze en de omslag in denken en handelen van de medewerkers. Wij ondersteunen de voorgestelde ontwikkelingen. Wij vragen u om deze ontwikkelingen nauwgezet te registreren omdat het een cultuurverandering is binnen uw organisatie en omdat omliggende gemeenten u kritisch zullen volgen. Zeer positief is de CMO over de concrete acties en projecten (blz. 33), kritisch als het gaat om de realisatie

In het algemeen gezegd is er te vaak de neiging om beleid te maken op basis van incidenten. Mede daarom wil de CMO graag op de hoogte blijven van de ontwikkelingen en geïnformeerd worden over de tussentijdse evaluatie.

In het algemeen adviseert de CMO u om niet alle ontwikkelingen en aandachtsgebieden zelf ter hand te nemen. Er zijn organisaties in de dienst- en hulpverlening die meer dan en ruimschoots ervaring hebben met de dienstverlening aan mensen met een beperking, ergo met mensen uit de door u omschreven doelgroep. De licht- tot matig verstandelijk gehandicapte mensen worden niet direct herkend. Organisaties en medewerkers die zich hiervoor inzetten hebben specifieke deskundigheid en ervaring nodig. De juiste diagnostiek en inzet van mensen en middelen ten behoeve van screening van vaardigheden en competenties is voorwaarde. Dat geldt ook voor job-coaching en begeleiding van werkgevers. Met name de Mee organisaties hebben daar al decennia ruime ervaring mee.

Advies:

- Maak in de overgangsfase gebruik van de beschikbare ervaring en deskundigheid, probeer niet zelf het wiel uit te vinden;
- Werk een model van een specifieke keten-organisatie uit waarbij de vraag van de burger, op zoek naar werk of inkomen, centraal staat en hij/zij de juiste begeleiding krijgt om dat te vinden;
- Werk hierbij intensiever samen met organisaties die als zg. ‘vindplaatsen’ kunnen worden aangemerkt; Maatschappelijk Netwerk Voorst, Schuldhulpverlening of samengevat organisaties waarmee binnen het Sociaal Domein al wordt samengewerkt;
- Ga uit van de mogelijkheden van mensen die op hun eigen manier deel uit willen maken van de Voorster samenleving;
- Nodig direct betrokken burgers van harte uit om deel uit te maken van dit proces, praat niet over de doelgroep maar met de doelgroep.

Specifiek

Voorster arbeidsmarkt 2.2. blz. 7.

Opmerkelijk is het aantal lager opgeleiden in de beroepsbevolking van de gemeente. (200 inwoners per 1000 inwoners, versus 181 in Nederland). Het biedt deze plattelandsgemeente ook kansen vanwege de diversiteit van industriële, tuin- en agrarische alsmede aan gezondheidszorg gelieerde werkzaamheden.

De CMO zou het interessant vinden als er een correlatie wordt aangebracht tussen de hoeveelheid vrijwilligerswerk, mantelzorg en mensen die tot de doelgroep ‘lager opgeleide’, behoren. Verder is de CMO van mening dat de door het SCP en CBP (2015) geschetste ‘onderkant van de arbeidsmarkt in 2015 een beeld scheidt dat niet past bij deze gemeente.

In samenspraak met onderwijsinstellingen die zich op de genoemde doelgroep richten, AGRON, Veluws College en Daniel de Brouwerschool, dient al in een vroeg stadium, samen met de leerlingen die de scholen verlaten gekeken worden naar de kansen op de arbeidsmarkt.

Eigenschappen en karakteristieken 3.4. blz. 13.

De gehanteerde begrippen als afkomst en geloof roepen vraagtekens op omdat ze eerder verwijzen naar specifieke kenmerken dan naar een objectieve maatstaf ten behoeve van de

beeldvorming van de diversiteit in deze groep. De begrippen worden specifiek naarmate men hier richting geeft aan de wijze waarop mensen een bijdrage leveren aan de samenleving.

Eenzelfde opmerking willen we maken als het gaat om de groep onaangepaste mensen (blz.16). De begrippen calculerende en onaangepaste mensen werken stigmatiserend en passen niet in het gedachtengoed van deze nota. Het simpelweg indelen van gemotiveerd versus ongemotiveerd vinden wij te eenvoudig als expliciet wordt ingezet op het bieden van perspectief.

Samenwerking met werkgevers – 6.2. Strategie-26 e.v.

De CMO is het volledig eens met de samenwerking tussen de gemeente en organisaties. We zijn van mening dat een belangrijke rol is weggelegd voor werkgevers. De concrete doelstelling om samenwerking van 40 naar 100 werkgevers na te streven spreekt ons aan.

Het is juist dat van de lokale werkgever een hoge bijdrage wordt gevraagd. De CMO zou het een uitdaging vinden als ook de gemeente zelf hier 'de lat' hoger legt. De CMO constateert dat, op grond van de landelijke richtlijn, nu een minimale inzet wordt getoond en dat de gemeente Voorst hier een beter en duidelijker voorbeeld kan geven (pagina 35).

De werkgever heeft niet alleen een rol in de begeleiding, coaching van nieuwe medewerkers. Het advies is maak gebruik van de bestaande expertise van bijvoorbeeld de MEE-organisatie en Delta. Maak daarnaast gebruik van opgeleide medewerkers die als casemanager of trajectbegeleider ingezet kunnen worden. Zij kunnen een rol van betekenis zijn voor zowel de werkgever als degene die begeleid wordt in het werk. Zoals al eerder aangegeven gaat het voor een deel om een kwetsbare groep burgers. Op het moment dat er bijvoorbeeld in de thuissituatie of op financieel gebied knelpunten of problemen zijn dan werkt dat door in de werksituatie. Casemanagers of trajectbegeleiding kunnen ook een waardevolle bijdrage leveren op de werkvloer als het gaat om acceptatie van mensen met een beperking. Daarnaast zouden bijvoorbeeld oudere werknemers ingezet kunnen worden als – ervaringsdeskundige – in de begeleiding van jongere.

CMO adviseert u om de 'best practices' uit te wisselen met de werkgevers. Organiseer hiervoor bijeenkomsten, samen met werknemers, bespreek doelstellingen. Leg de afspraken vast in een intentieverklaring en communiceer dat.

Wat gaan we doen? blz. 32 – tweede aandachtsstreepje

Deze conclusie dient naar onze mening nog afgemaakt te worden. Dwang en drang kan worden omgezet in actie, bijvoorbeeld: uitdaging en ontwikkeling.

Financiën – blz. 37 -

Overweeg de aanvraag van extra middelen bij de Provincie of de Europese Unie om verdere uitvoering te kunnen geven aan de ontwikkelingen. Zet u zelf op de kaart.

Planning – blz. 38 e.v.

De planning is vier jaar. De CMO vindt dat een lange periode. In het algemeen zouden vooral in het eerste jaar de belangrijkste pijlers neergezet kunnen worden. Vergelijk met nieuwbouw; daar staat het gebouw vaak snel en gaat veel tijd zitten in de afbouw. De contouren staan dan.

De CMO is van mening dat de projectorganisatie goed is opgetuigd. Van belang is commitment van het gehele bestuursapparaat, College, Gemeenteraad en medewerkers. De CMO vindt het van belang dat de cultuuromslag breed gedragen dient te worden en breder is dan het onderdeel dat nu gepresenteerd is.

Zoals altijd zijn wij graag bereid om het advies verder toe te lichten. Wij worden graag op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en geïnformeerd over de resultaten van de tussentijdse monitoring.

We wensen u veel succes toe bij de uitvoering en realisatie.

Hoogachtend,

F.W. van der Vegte,
Voorzitter.

T. Janssen,
Secretaris