

Notitie over het Arbeidsmarktplan Leiden 2003-2004 (incl. de bijlagen)

De huidige versie van het Arbeidsmarktplan 2003-2004 kent een voorgeschiedenis met verschillende versies, met een andere volgorde van de bijlagen, waarop de Cliëntenraad heeft gereageerd, en soms met succes. Daarnaast heeft een onderhoud met een beleidsambtenaar enkele onduidelijkheden en zorgen uit de weg kunnen ruimen. Toch blijven er aspecten aan het plan die ons met enige zorg vervullen. Wethouder Rabbae wilde onze reactie op het plan niet bij de college- en raadsstukken voegen. Daarom ontvangt u de notitie van de Cliëntenraad.

Enkele uitgangspunten van de Cliëntenraad

De Cliëntenraad verwerpt het principe van "werk boven inkomen" inkomen niet, mits dit een menswaardige vorm krijgt, met respect voor en uitgaande van het individu. Een baan moet bij de mogelijkheden en beperkingen van een persoon passen. Succes van een traject moet ook worden afgemeten aan de mate van tevredenheid van de betrokkene over zijn (nieuwe) bestaan. Ons uitgangspunt is dus individueel maatwerk. Goede initiatieven op dit punt juichen wij toe. Wij leggen beleid op dit punt in eerste instantie langs de meetlat van de Kaderbrief van de Landelijke Cliëntenraad en Sociale Alliantie. Deze Kaderbrief bevat een groot aantal concrete adviezen en aanbevelingen voor de uitvoering van de WWB.

Als de nadruk wordt gelegd op de eigen verantwoordelijkheid van de "klant" moet er voldoende ruimte zijn voor alternatieven en voor eigen inbreng van de betrokkene. Bijstandsgerechtigden moeten als volwassen zelfstandig denkende individuen worden aangesproken op hun capaciteiten, talenten en mogelijkheden. Verder behoren rechten en plichten met elkaar in evenwicht zijn en moeten de belangen van de bijstandsgerechtigden voldoende gewaarborgd zijn. Er mag niet slechts van bovenaf worden opgelegd wat een "klant" moet doen. Rechten worden helder geformuleerd in de Kaderbrief, en m.b.t. reïntegratie ook in de 12 rechten bij reïntegratie die zijn opgesteld door FNV Bondgenoten. Verplicht werken voor een uitkering wijzen wij af; het heeft bovendien geen wettelijke basis. Een werkstage moet onderdeel zijn van een in samenspraak met de bijstandsgerechtigde, en na diens beslissende inspraak, overeengekomen en zorgvuldig tot stand gekomen reïntegratietraject. Zo'n traject moet gericht zijn op een bepaalde betaalde en duurzame baan, afgestemd op de capaciteiten en mogelijkheden van de betrokkene. Daarnaast mogen "leerwerkstages" en gesubsidieerde arbeid niet ten koste gaan van reguliere banen.

Mislukking van reïntegratie op de reguliere arbeidsmarkt mag niet automatisch worden geweten aan onvoldoende verantwoordelijkheidsbesef van de werkzoekenden, zeker niet tijdens economische tegenspoed. Zij zijn niet verantwoordelijk voor slecht functionerende reïntegratiebedrijven en bevooroordeelde werkgevers. Daarentegen mogen werkgevers wel wat meer verantwoordelijkheidsbesef tonen.

Arbeidsmarktplan Leiden 2003-2004

Onderaan pag. 5 wordt als doelstelling genoemd "Het aanscherpen van de verplichtingen en verantwoordelijkheden", waaronder korting op de uitkering. Dit is echter geen doelstelling maar een middel! Bovenvermeld uitgangspunt en dit middel hebben echter niets met arbeidsmarktbeleid te maken maar lijken eerder een poging om de nadruk sterk op sancties te leggen. Er worden geen rechten geformuleerd. Uiteraard is dit onaanvaardbaar voor de Cliëntenraad. Daarnaast moeten sancties en maatregelen worden vastgelegd in een verordening, en niet ad hoc worden geformuleerd.

In het hoofdstuk *De Leidse (regionale) arbeidsmarkt* staat "vooral behoefte aan hoger opgeleiden.", "Vacatures op VBO- of lager niveau zijn verhoudingsgewijs het snelst opgevuld." en "55% v/h bestand heeft een laag opleidingsniveau." (pag. 4). Het beleid wordt hier niet op afgestemd, voor zover wij uit het stuk kunnen opmaken.

Een conclusie zou namelijk moeten zijn dat er in het arbeidsmarktbeleid om meerdere redenen naar moet worden gestreefd om verdringing van laag opgeleiden door hoger opgeleiden te voorkomen. Ook missen wij ouderen als doelgroep (al heeft staatssecretaris Rutte de sollicitatieplicht voor 57,5+ afgezwakt).

Wij vinden het plan procedureel niet in orde. Drastische wijzigingen van beleid op het gebied van de benadering van bijstandsaanvragers en -gerechtigden behoren in onze opvatting eerst onderwerp te zijn van een zorgvuldige meningsvorming en principiële discussie, en ook van de meningsvorming en debatten over de verordeningen in het kader van de WWB. Deze verordeningen kunnen pas na een inspraakronde worden vastgesteld. Pas daarna kan men naar de mening van de Cliëntenraad details gaan invullen.

"Pilot Work First"

Resultaat (pag. 18)

- De term 'Work First' is voor ons onaanvaardbaar want deze roept associaties op met barbaarse praktijken in de U.S.A.
- Het lijkt enigszins alsof er a-priori vanuit wordt gegaan dat werkzoekenden geen regelmatig leven (kunnen) lijden. De Cliëntenraad vindt dit stigmatiserend.
- Het gebruik van de "werkcomponent" als "observatie-instrument" komt vernederend over ("kleuters bij de kinderpsycholoog!"). Het is onduidelijk hoe dit precies functioneert, waarom en op welke gronden men dit nodig acht en wat de wetenschappelijke basis hiervan is.
- Een uitstroompercentage van 40% lijkt onrealistisch gezien de situatie op de arbeidsmarkt. Mett "genoemde Brabantse gemeente wordt waarschijnlijk Helmond bedoeld. Daar is nadrukkelijk sprake van vernedering en betutteling van bijstandsgerechtigden, afwezigheid van rechten van de betrokkenen, alsmede van gedwongen tewerkstelling voor een uitkering. Dit is onaanvaardbaar voor de Cliëntenraad.

Organisatie (pags. 19-20)

- "Casemanagers" krijgen een te grote taak, zo hebben wij al eerder geconstateerd. Ambtenaren van SOZA willen de regierol van de casemanagers versterken (...) Het is echter de vraag of casemanagers dit kunnen, en of ze daarbij wel op basis van individueel maatwerk, uitgaande van de belangen van de werkzoekende, te werk kunnen gaan. Goed maatwerk lijkt op deze manier moeilijk te bewerkstelligen. Het is niet duidelijk hoe SOZA denkt dit te kunnen bereiken. Men zou wel eens te veel vertrouwen in het oordeelsvermogen van casemanagers kunnen hebben. (uit onze notitie van 25 aug. j.l. over de Evaluatie aanbesteding reïntegratietrajecten 2002). SOZA heeft onze twijfels hierover niet kunnen wegnemen.
- Nuttig? Wie bepaalt wat voor de "klant" nuttig is? Heeft de "klant" zelf ook een stem?
- Het aanbod van werkactiviteiten, "productiewerk tot administratie" lijkt ons nogal beperkt en is zeker niet gericht op de gehele groep werkzoekenden.
- Wie zijn de werkbegeleiders? Wat voor opleiding, kennis en ervaring hebben zij?
- DZB. De prominente rol van DZB die SOZA in gedachten heeft bevreemdt ons. Dit bedrijf heeft gefaald bij de reïntegratie van WIW-ers en ID-ers. Men beschikte niet eens over goede dossiers zodat een extern bedrijf dit verzuim onlangs moest corrigeren. DZB geniet niet ons vertrouwen.
- Vroeg stadium. Het bevreemdt ons ook dat in zo'n vroeg stadium al met allerlei activiteiten wordt begonnen terwijl het eigenlijke reïntegratietraject pas na twee maanden begint.
- Vervolg. Er staat dat de "casemanager" na 6 maanden een besluit neemt over een vervolg. Het is niet duidelijk of de bijstandsgerechtigde zelf ook een stem hierin heeft, daarvoor pleiten wij wel.
- Fasenindeling. Er wordt nog steeds uitgegaan van de fasenindeling van werkzoekenden terwijl het kabinet

onlangs het advies van de RWI heeft overgenomen om deze te laten vallen. Bijstandsgerechtigden vormen een heterogene groep, qua leeftijd, qua opleidingsniveau etc., die men niet "op één hoop kan gooien", ook niet per "fase", met slechts één gemeenschappelijk kenmerk: geen betaalde baan hebben. Een beleid dat echt maatwerk koppelt aan respect voor de bijstandsgerechtigde verdient de voorkeur! Ieder mens is uniek.

- Arbo-diensten kunnen niet altijd goed omgaan met klachten van een psychische aard.

- Wij vinden het onaanvaardbaar dat er regels en sancties worden opgesteld terwijl er nog geen verordening is vastgesteld. Er worden geen rechten van de "klanten" genoemd. Wat kan een "klant" doen als hij ontevreden is of een klacht heeft over het functioneren van de personen en diensten waarmee hij te maken krijgt? Er is niets geregeld in geval van onenigheid, geen "second opinion", geen onafhankelijke ombudsman enz. De bijstandsgerechtigde lijkt vrijwel rechteloos overgeleverd aan de "casemanager" en anderen. Verder zijn wij van mening dat met honing meer is te bereiken dan met de stok.

- Men moet zich hoeden voor bevoogding en dus rekening houden met (oudere en) mondige (en niet zelden wat beter opgeleide) bijstandsgerechtigden. De voorgestelde benadering zal op veel mensen wel eens een demotiverend effect kunnen hebben, want er is sprake van onder toezicht staan, eigenlijk van een enigszins autoritaire benadering.

- **Concluderend** kunnen wij stellen dat onze twijfels en bedenkingen omtrent de "pilot niet geheel zijn weggenomen.

Notitie over "Pilot poortwachter"

Organisatie

- Ook hier plaatsen wij vraagtekens bij de prominente rol van de "casemanager".

- Wie zijn de *bemiddelaars*? Wat voor opleiding, kennis, ervaring en netwerk hebben zij?

- De bijstandsgerechtigde/-aanvrager moet een duidelijke stem hebben bij de opstelling van een trajectplan.

- Een baan van minimaal 6 maanden is geen indicatie voor duurzame reïntegratie. Het gevaar dreigt dat reïntegratiebedrijven zich zullen richten op korte termijn "successen".

- Wie bepaalt wat "tegenwerken van de eigen reïntegratie" is? Een "klant" kan goede redenen hebben om niet aan een traject te willen beginnen, bijv. omdat hij er niet van overtuigd is dat het een goed of geschikt traject is dat naar een duurzame baan leidt. Een klant die in een vroeg stadium aangeeft niets te zien in een bepaald voor hem gekozen traject toont juist veel verantwoordelijkheidsbesef.

- Nergens staat iets over de rechten van de "klant". Wat kan een "klant" doen als hij ontevreden is of een klacht heeft over het functioneren van de personen en diensten waarmee hij te maken krijgt, zonder dat er met sancties wordt bedreigd?

Gesubsidieerde arbeid nieuwe stijl ("opstapbaan")

Wij hebben begrepen dat het hier om een voorlopige denkrichting gaat. Toch willen wij ook hierop reageren.

De Cliëntenraad steunt het uitgangspunt dat een gesubsidieerde baan zoveel mogelijk moeten worden ingezet als "doorstroom"-instrument. Dit betekent wel dat er hoge eisen moeten worden gesteld aan zo'n baan wat betreft afstemming op de capaciteiten, mogelijkheden en beperkingen van de betrokkene.

De prominente rol van DZB die SOZA in gedachten heeft bevreemdtd ons. Dit bedrijf heeft gefaald bij de reïntegratie van WIW-ers en ID-ers. Men beschikte niet eens over goede dossiers en gegevens. standen zodat een extern bedrijf dit verzuim onlangs moest corrigeren. DZB geniet niet ons vertrouwen. Wij zijn er niet voor om gesubsidieerde werknemers over te leveren aan slechts één organisatie. Men heeft dan immers geen alternatieven als die organisatie faalt.

doelgroep

Wat zijn de "persoonlijke kenmerken" van de werklozen die niet direct de stap naar een reguliere baan zouden kunnen maken? Het hoofdstukje "de doelgroep" suggereert dat werklozen niet geheel normaal zouden zijn, geen gewone mensen. Dat zijn ze natuurlijk wel. Het is niet de schuld van een werkloze als werkgevers vooroordelen hebben of geen ouderen willen aannemen, de oorzaak ligt ook niet noodzakelijkerwijs in "persoonlijke kenmerken". Als een werkzoekende geen ongesubsidieerde baan kan vinden na twee jaar hoeft de oorzaak niet bij hem of zijn "persoonlijke kenmerken" te liggen, al kan dit natuurlijk niet altijd worden uitgesloten

werkgever

- Er staat dat de werknemer in staat moet worden gesteld zich zodanig te verbeteren dat hij binnen 2 jaar zonder subsidie aan de slag kan. Waarop baseert men toch de merkwaardige gedachte dat werkloosheid veroorzaakt wordt door een tekortkoming of gebrek van de betrokkene? Dit is stigmatiserend!
- Volwassen mondige mensen hebben niet altijd een "jobcoach" nodig. Zo'n persoon kan demotiverend werken, zeker bij bevoogding en dwang.

Namens de Cliëntenraad SoZA,
E. Meijer (voorzitter)

N.B.: Het arbeidsmarktplan is op details aangepast n.a.v. dit advies