

Cliëntenraad Sociale Zaken en Arbeidsmarktbeleid Leiden

Perzikweg 7

2321 DG Leiden

Tel.: (071)5728964

E-mail: clienraad@tiscali.nl

Website: home.tiscali.nl/clienraad/

3 juni 2004

Bij het programma van eisen aanbesteding reïntegratietrajecten 2005

Algemeen

De Cliëntenraad heeft in het verleden al schriftelijk commentaar gegeven m.b.t het onderwerp reïntegratie naar de arbeidsmarkt: n.a.v. de evaluatie aanbesteding reïntegratietrajecten 2002 (aug. 2003), het arbeidsmarktplan 2004 (incl. deelprojecten; dec. 2003 en jan. 2004) en de reïntegratieverordening WWB (commentaar en inspraakreacties; mrt, mei, juni 2004). De stukken zijn in het bezit van de leden van de Cie. SI, de wethouder en SOZA. Elementen hieruit en uit het overleg met SOZA zijn terug te vinden in het programma van eisen.

Uit de evaluatie van de aanbesteding 2002 bleek dat te veel reïntegratiebedrijven tegen hoge kosten slechts wat standaardpakketten aan cursussen en trainingen aanbieden en dat de successen op de arbeidsmarkt bescheiden waren. Dit is ook het landelijke beeld. In het algemeen doen reïntegratiebedrijven in onvoldoende mate waarvoor ze goed betaald worden: werkzoekenden aan betaald werk helpen, het liefst duurzaam en passend. Dit is een probleem voor opdrachtgevers en werkzoekenden.

Ook uit contacten met o.a. lokale uitkeringsgerechtigden en diverse organisaties blijkt dat er veel kan schorten aan de kwaliteit van organisatie en personeel, hetgeen zich kan uiten in o.m. gebrekkige omgangsvormen, gebrek aan kennis van bepaalde doelgroepen en hun eventuele problematiek, gebrekkige kennis van de (lokale, regionale) arbeidsmarkt, het niet opsporen van verborgen vacatures, beperking tot uit kranten geknipte advertenties, onvoldoende inachtneming van privacybescherming, gebrekkige kennis van wet- en regelgeving, afwezigheid van maatwerk, wisselende consultants, gebrekkige kennis van dossiers. De gevraagde vergoedingen voor de al dan niet, of in onvoldoende kwaliteit, geleverde diensten zijn echter hoog.

Bij de aanbesteding van reïntegratietrajecten zullen dus strenge en duidelijke eisen m.b.t. kwaliteit moeten worden gesteld, met verifieerbare doelen, en de vergoeding moet gerelateerd worden aan de geleverde prestaties. Daarbij moeten goede bedrijven worden geselecteerd uit een groot aanbod met daarbij te veel niet of slecht presterende reïntegratiebureaus. Op termijn zal daarbij een klantenkeurmerk, zoals dat ontwikkeld door Arcon, onontbeerlijk zijn.

Enkele opmerkingen en aandachtspunten ter aanvulling van eerdere stukken van de CR

- De CR maakt zich zorgen over het grote aantal bijstandsgerechtigden dat niet tot de prioritaire doelgroepen behoort.

- Stel als eis dat reïntegratiebedrijven mensen hebben die in staat zijn om met een grote diversiteit aan mensen (qua leeftijd, opleidingsniveau, etnische achtergrond enz.) te kunnen werken, of over specialisten voor verschillende categorieën. Een schoolverlater die alleen maar slapend rijk wil worden vraagt om een heel andere benadering dan iemand van in de 50, een laagopgeleide meestal

om een heel andere dan een academicus etc. Laat de bedrijven aantonen dat ze in staat zijn vacatures te vinden en daar mensen op te plaatsen, van zeer uiteenlopende aard en niveau.

- Stel als eis dat reïntegratiebedrijven niet alleen over jonge medewerkers beschikken, hetgeen veelal wel het geval is. Oudere werkzoekenden vinden het vaak vervelend, en ook wel enigszins vernederend, om in een dergelijke situatie tegenover mensen te zitten die qua leeftijd hun kinderen hadden kunnen zijn. Daarnaast is enige levenservaring zeer nuttig als er met mensen gewerkt moet worden.

- Wat, en van welke aard, zijn de contacten van de reïntegratiebedrijven in de Leidse Regio, welke specifieke kennis van de regio hebben ze, of hoe denken ze die binnen korte tijd te kunnen verwerven. Stel hieraan harde eisen.

- De Leidse arbeidsmarkt kenmerkt zich door veel werkgevers in de overheids- en semi-overheidssectoren. Die vragen om een andere benadering dan het MKB, dat weer om een andere benadering vraagt dan grote bedrijven in de private sector zoals Heineken en AKZO. Hoe denken de reïntegratiebedrijven dit te doen?

- Hoe denken reïntegratiebedrijven vooroordelen over werkzoekenden en ouderen bij werkgevers weg te nemen?

- Werkzoekenden bevinden zich in een nadelige positie t.o.v. mensen die vanuit een baan solliciteren. Laat de reïntegratiebureaus dus aangeven hoe ze denken die handicap te overwinnen. Laat ze aantonen in staat te zijn passende **verborgen vacatures** op te sporen en mensen duurzaam daarnaar te bemiddelen. Dat moet als harde eis worden gesteld.

- De CR vindt een baan van 6 maanden als maat voor geslaagde reïntegratie niet goed genoeg. Deze wettelijk termijn is slechts een minimumtermijn. De decentrale uitvoering van de WWB maakt aanvullende eisen natuurlijk mogelijk. Een tweede ijkpunt, na bijv. 2 jaar, achten wij noodzakelijk. Er zouden harde eisen omtrent nazorg gesteld moeten worden.

- De CR hoort vaak dat de zgn. "jobhunters" van reïntegratiebedrijven slechts wat vacatures uit een krant knippen of van een website halen, waar de werkzoekende op geacht wordt te solliciteren. Reïntegratiebureaus laten zich daarvoor duur betalen. Voor dergelijke activiteiten hebben volwassenen echter geen hulp nodig. Die vacatures kunnen ze n.l. zelf wel uitknippen.

- "Klanten" moeten altijd iemand mee kunnen nemen naar een gesprek bij een reïntegratiebedrijf. Zij mogen nooit onder druk worden gezet iets te tekenen zonder de gelegenheid gehad te hebben er goed over na denken en advies in te winnen. Dat gebeurt nu heel vaak wel.

- Het is (nog) onduidelijk hoe een reïntegratiebedrijf een rol kan spelen in het bieden van kinderopvang, en wie die dan betaalt.

- Leden van de CR hebben wel eens inzage gehad in een gespecificeerde rekening van een reïntegratiebureau en zijn daar zeer van geschrokken. De te reïntegreren persoon kon precies vertellen wat het bureau had gedaan voor al die bedragen. Dat was weinig. Ook bij Divosa is deze problematiek bekend.

- Over het PRB bestaan twijfels. Het lijkt de CR iets voor de wat beter opgeleiden en kansrijkeren. Iemand die met een PRB aan de slag komt kan het waarschijnlijk meestal ook wel zonder.

- De CAO-conforme arbeidsovereenkomst bij een "opstapbaan" juicht de CR toe, maar welke CAO

moet dan gaan gelden?

- De CR blijft kritisch staan tegenover de prominente rol van DZB, want dat bedrijf heeft in het (nabije) verleden gefaald op het gebied van reïntegratie (WIW, ID). Wat heeft DZB gedaan om die bevoorrechte positie alsnog te verdienen?

- Is voor bemiddeling naar vrijwilligerswerk, als opstapje of eindpunt, zo'n duur bedrijf nodig?

E. Meijer,
Cliëntenraad SoZA Leiden