



ADVISERING

Aan: College Gemeente Ridderkerk
Datum: 7 november 2017
Status: GEVRAAGD ADVIES
ONDERWERP: Verordening Beschut Werk

Toelichting:

Het Maatschappelijk Burgerplatform Ridderkerk (MBR) is op 2 oktober gevraagd advies te geven over de aanpassingen in de Verordening Beschut Werk. Deze aanpassingen zijn noodzakelijk omdat per 1 januari 2017 de Participatiewet op het gebied van Beschut Werk is gewijzigd. Ons advies kent een aantal opmerkingen op de verordening in het algemeen en een enkele opmerking in detail. Daarnaast maken we van de gelegenheid graag gebruik om over een aantal zaken uit de verordening met de verantwoordelijk wethouder in een apart gesprek van gedachten te willen wisselen.

In het algemeen:

Wij vragen ons af in hoeverre een aantal verantwoordelijkheden die bij meerdere instanties liggen niet helder beschreven dienen te worden in de verordening:

1. Het is onduidelijk wie nu vaststelt wie in aanmerking komt voor een beschutte werkplek. Is dit nog steeds het UWV of kan het college dit ook zelf bepalen?
2. Verder is het onduidelijk wie het maatwerk bepaalt ter overbrugging tot aan de plaatsing van de beschutte werkplek. Is dit het UWV, college, klantmanager of de raad?
3. Ook is het onduidelijk of iemand die niet beschikt over een startkwalificatie **automatisch** een scholingstraject wordt aangeboden volgens artikel 7, 2a?

Daarnaast constateren wij dat in de verordening geen aandacht is voor:

4. Een (integrale) Privacyregeling.
Daar waar meerdere organisaties dienen te beschikken over persoonsbestanden en er sprake is van (gevoelige) informatieoverdracht die valt terug te voeren op (kwetsbare) personen dient er nadrukkelijk aandacht te zijn voor een privacyregeling.
5. Integrale klachtenbehandeling.
Uit de verordening blijkt een grote mate van zorgvuldigheid bij het toeleiden naar arbeid resp. opleggen van een boete bij in gebreke stelling. Maar nergens wordt aangegeven dat de betreffende persoon een klacht tegen een instelling, persoon, procedure etc. kan indienen.

In detail:

Wij adviseren ten aanzien van artikel 11 om de alinea over de jobcoach te wijzigen. Wij geloven dat het handiger is als het totaal aantal uren (156) wordt vermeld.

De jobcoach kan dan zelf bepalen hoe de uren worden ingevuld en geeft minder administratieve rompslomp

Tot slot:

Tijdens de bestudering van de verordening kwamen we een aantal punten tegen die we graag in een persoonlijk gesprek met de wethouder willen bespreken .

Deze punten zijn :

- Scholingsmogelijkheden met het daarbij behorende budget .
- Social return on investment .
- Communicatie en informatie naar werkgevers en gebruikers is onvoldoende (dit is ons ter ore gekomen vanuit de Ridderkerkse samenleving)
- Op pagina 7 van de re-integratie verordening wordt gesproken over maatwerk en weinig regels toepassen zodat de diverse voorzieningen die aangeboden kunnen worden toegepast kunnen worden op de individuele Ridderkerker .
Onze vraag daarbij is hoe de verhouding is tussen een SMART formulering en doelbewust handelen en zo min mogelijk regels toepassen. Loop je dan niet het risico dat je te afhankelijk wordt van de beoordeling van 1 klantmanager of bouw je dan de mogelijkheid in van een “second opinion “?