

REACTIE CLIENTENRADEN WERK EN INKOMEN, SW RAAD EN FSU OP DE EINDEVALUATIE PASTIEL

Aan: de Stuurgroep Werk Vermogen
t.a.v. mevr. J. Schouwerwou, voorzitter.
per adres: n.oostijen@pastiel.nl.

Geachte mevrouw Schouwerwou,
Geachte leden van de Stuurgroep,

De cliëntenraden in het werkgebied van Pastiel en het FSU hebben in een bijeenkomst op 23 mei j.l. de Eindevaluatie Pastiel besproken. Afsproken is om niet afzonderlijk te reageren maar om een gezamenlijke reactie toe te sturen aan de stuurgroep van Pastiel. We hebben u eerder in het najaar 2013 een uitgebreide reactie toegestuurd op de Tussenevaluatie. Veel van de kanttekeningen en vragen in die reactie zijn ook van toepassing op de Eindevaluatie. We geven hieronder eerst themagewijs commentaar op de Eindevaluatie en sluiten af met een aantal opmerkingen per bladzijde, waarbij we ook de beoordeling van Skopos betrekken.

Structureel overleg

De cliëntenraden Werk en Inkomen, de SW-raad en het FSU zijn regelmatig geïnformeerd door het projectmanagement van Pastiel over de voortgang van de Pilot. Pastiel wordt in ieder geval tot eind dit jaar voortgezet. De cliëntenraden en het FSU stellen voor om het overleg niet meer afhankelijk te laten zijn van incidentele informatie- of beoordelingsmomenten maar het een structureler karakter te geven. We hebben al een afspraak gemaakt voor breder overleg met het Pastielmanagement bij het FSU in Leeuwarden. We stellen voor om dit overleg met regelmaat te voeren. We willen in dit overleg ook de ervaringen van Pastiel-deelnemers en verbeterpunten bespreken.

Interviews

De cliëntenraden De Fryske Marren, Súdwest-Fryslân, Noardwest-Fryslân en de WSW-raad zijn niet benaderd voor een interview door Skopos. Er is volstaan met een interview met twee medewerkers van het FSU die daarbij niet namens de cliëntenraden spraken. We vinden de keuze om de cliëntenraden niet te horen bevreemdend en onzorgvuldig.

Maatwerk

De Pastiel-deelnemers zijn personen met een eigen geschiedenis en eigen wensen voor hun toekomst. Het zijn personen en geen producten. De cliëntenraden en het FSU hebben vanaf de start van de Pilot aangedrongen op het toepassen van maatwerk: eerst een persoonlijk intakegesprek met de deelnemer en op grond daarvan een traject dat aansluit op de opleiding en werkervaring van de persoon. In de Tussenevaluatie kondigde Pastiel aan dat meer maatwerk geboden zou worden. Wij constateren dat dit maar voor een beperkt deel uitgevoerd is. De deelnemers ontvangen nog steeds een oproepbrief waarin gevraagd wordt om in 'makkelijke kleding' te komen en brood mee te nemen, gebaseerd op de standaardaanpak Werk en Diagnose waarbij na een korte introductie de deelnemers aan het werk gezet worden. Wij dringen er nog 's op aan om het eerste persoonlijke gesprek los te koppelen van de diagnoseperiode en om het gesprek en de start van een traject niet op dezelfde dag te laten plaatsvinden. Immers: uit het gesprek zal moeten blijken welk traject het meest geëigend is en de persoon zal vervolgens de tijd moeten hebben om voor de nieuwe situatie zaken in de leef sfeer te regelen. Aan het eind van het gesprek kan een tijdsafpraak gemaakt worden.

Maatwerk betekent ook dat Pastiel meer variatie in trajecten, re-integratie-instrumenten en opleidingen gaat aanbrenge en daarvoor budgettaire ruimte vrijmaakt. We vinden dat de balans tussen werkgeversbenadering en werknemersbenadering meer in evenwicht moet zijn. Daarvoor zal letterlijk en figuurlijk geïnvesteerd moeten worden in de werknemers.

Re-integratieovereenkomst en trajectplan

Gangbaar bij de start van re-integratietrajecten is dat er een gezamenlijk trajectplan gemaakt wordt en dat een overeenkomst met de deelnemer opgesteld en door beide partijen ondertekend wordt. Het is dan helder welke wederzijdse inspanningen en afspraken gelden. Deelnemers meldden bij ons de ervaring dat afspraken eenzijdig opgelegd werden en niet samen overeengekomen waren. We dringen er op aan om met elke deelnemer een trajectplan op te stellen en dat in een overeenkomst vast te leggen. De deelnemer zal ook een exemplaar moeten ontvangen. Het trajectplan en de overeenkomst kunnen in de map met rechten en plichten gevoegd worden.

Sollicitatie-activiteiten

Pastiel stelt dat tijdens de periode van productiewerk In Werk en Diagnose tijd vrijgemaakt wordt voor sollicitatieactiviteiten en steun daarbij. Deelnemers meldden bij ons dat hier in de praktijk weinig van terecht komt. Hoe heeft Pastiel deze mogelijkheid nu geborgd en wekelijks ingepland en welke steun biedt Pastiel aan de deelnemers? Wanneer en hoe vaak kunnen de deelnemers rekenen op persoonlijke steun van een jobcoach? Deze vragen hebben we ook gesteld bij de tussenevaluatie. Graag krijgen we nu heldere antwoorden.

Voorselectie deelnemers

Het is ons nog steeds onduidelijk hoe en door wie – aanleverende gemeente of Pastiel? - de eerste selectie plaatsvindt voor plaatsing bij Pastiel. We hebben de indruk dat dit per vestiging verschillend kan zijn. Welke criteria worden gehanteerd bij de beoordeling voor plaatsing?

Informatie over conclusies observatie

Er vinden observaties plaats tijdens de diagnoseperiode en op grond hiervan worden conclusies getrokken ten aanzien van de Pastiel-deelnemers. Deelnemers meldden bij ons dat ze niet de beschikking krijgen over of inzage in deze gegevens. Aansluitend op onze opmerkingen over een te maken trajectplan en overeenkomst hoort de deelnemer recht te hebben op informatie over de resultaten van de observatie.

Klachtenprocedure

Er is nog steeds niet sprake van een heldere klachtenprocedure bij Pastiel. De procedure hoort bekend te zijn bij iedere Pastiel-deelnemer. Voeg daarom deze informatie in de map met rechten en plichten toe. Wijs de deelnemer in deze informatie er ook op dat indien hij er in de Pastiel-procedure niet uitkomt er de mogelijkheid is om een klacht in te dienen bij de gemeente of de Landelijke Ombudsman.

Afhakers

Een derde deel van de aangemelde personen wordt niet geplaatst bij Pastiel of haakt af en gaat terug naar de gemeenten. Dat is een aanzienlijke groep uitkeringsgerechtigden. Op grond van welke criteria of om welke redenen gebeurt dit? Worden er gesprekken met deze personen gehouden, belanden ze in andere zorg- of participatietrajecten van de gemeenten?

Verdringingseffecten

De cliëntenraden en het FSU hebben meermalen – ook in de reactie op de tussenevaluatie - gewezen op het mogelijke verdringingseffect van Pastielplaatsingen ten aanzien van werk bij reguliere werkgevers en WSW-werk. De werkgevers-dienstverlening van Pastiel biedt aantrekkelijke voorwaarden voor regionale werkgevers. In hoeverre dreigt dat uitstroom van Pastiel ten koste gaat van het niet (meer) regulier invullen van vacatures, zoals het niet verlengen van tijdelijke contracten met bestaande werknemers door het inschakelen van Pastiel-deelnemers? We vroegen in de reactie op de tussenevaluatie op welke manier verdringingseffecten voorkomen worden en hoe na

Pastielplaatsingen gecheckt wordt of niet sprake is van deze mogelijke effecten. We kennen enkele situaties waarbij Pastiel-deelnemers zelf open sollicitaties stuurden naar bedrijven, de melding kregen dat er geen vacatures waren en vervolgens via Pastiel wel bij deze bedrijven geplaatst werden. We vinden in de eindevaluatie niets terug over de dreiging van verdringingseffecten en willen op deze vraag graag een reactie.

Opdrachten

Er worden productiewerkzaamheden verricht voor externe bedrijven die hiertoe een opdracht gegeven hebben. Is sprake van door Empatec uitbestede werkzaamheden of heeft Pastiel zelf een contract met de bedrijven afgesloten? In de Eindevaluatie staat vermeld dat de drie Pastiel-vestigingen hun eigen klanten hebben. Worden ook deelnemers in het Werk en Diagnose traject – kosteloos, met behoud van uitkering - ingezet voor orders van Empatec of externe bedrijven?

Cijfers uitstroom

De cijfers en toelichting op de uitstroom zijn ook in de eindevaluatie globaal en geven geen inzicht in de soorten plaatsingen. Niet duidelijk is bijvoorbeeld via welke fases de 412 deelnemers precies zijn uitgestroomd. Zitten hier ook thuiswonende jongeren en mensen met een kleine aanvullende bijstandsuitkering tussen? Er wordt gesteld dat sprake is van uitstroom als de deelnemer in werk geplaatst is waarmee in ieder geval het minimum(uur)loon verdiend wordt. Betekent dat dat er geen plaatsingen zijn waarbij de persoon een tijd met behoud van uitkering werkzaam is? Om welk soort contracten gaat het (tijdelijk, 0-uren, afroep). We hebben bij de tussenevaluatie aan Pastiel gevraagd om een specifiek overzicht te verstrekken van de uitstroomresultaten. Deze vraag stellen we nogmaals.

Draaideureffect

In de tussenevaluatie zijn enkele zinnen besteed aan het draaideureffect: van uitkering naar werk naar uitkering. Om effecten te meten zal de geplaatste werknemer in een langer nazorgtraject gevolgd moeten worden. Pastiel reageerde bij de tussenevaluatie dan ook dat er een langere periode nodig was om hier meer inzicht in te krijgen. In de Eindevaluatie wordt gemeld dat er sprake was van 24 draaideurplaatsingen, maar er werd summier ingegaan op dit effect (met een opmerking dat sommigen weer geplaatst zijn). Welke afspraken zijn gemaakt met de gemeenten om het mogelijke draaideureffect in kaart te brengen? .

Tenslotte nog een aantal paginagewijze vragen en kanttekeningen:

BEOORDELING SKOPOS

Pag 14:

Is het de bedoeling dat nieuwe Wajongers en ‘zittende’ WWB/IOAW-ers in het kader van de uitbreiding van de instroom ook naar Pastiel gaan?

Pag 15:

Welke ideeën zijn er om de cultuuromslag en de behaalde resultaten te borgen en transparant te maken? Hoe wordt hier met de deelnemers over gecommuniceerd?

Pag 16:

In het 3^e blok 8 wordt vermeld: interview ‘FSU/Cliëntenraden’. De 4 betrokken cliëntenraden zijn niet geïnterviewd, de FSU-medewerkers hebben niet namens de cliëntenraden gesproken.

EINDEVALUATIE

Pag 8:

In de onderste rij Gemeente – Traject Zorg en Handhaving - ontbreekt het traject Participatie. We hebben ook in onze reactie op de Tussenevaluatie opgemerkt dat uitkeringsgerechtigden niet allemaal in zorgtrajecten terecht komen maar merendeels in Participatietrajecten.

Pag 20 – 8.2:

Hoe lang duren de gestarte opleidingstrajecten (ze zijn niet gerealiseerd in de Pilot-periode maar de initiatieven zijn wel genomen)?

Pag 22 – Aanbevelingen:

De aanbevelingen klinken veelbelovend. We roepen Pastiel op om te investeren in een heldere communicatie op verschillende niveaus en geledingen in Pastiel, met name in de communicatie tussen Pastiel-begeleiders en de deelnemers. We constateren dat er regelmatig sprake is van eenzijdige of miscommunicatie op de werkvloer. Zie toe op een correcte en respectvolle bejegening van de deelnemers.

Pag 23 – Blok nr 3:

Door werkdruk bij de medewerkers is de begeleiding op de werkplek geminimaliseerd. Dit staat natuurlijk haaks op de doelstellingen van Pastiel en is een cruciaal onderdeel van het Werk en Diagnose traject. Wanneer en met welke prioriteit wordt deze situatie hersteld?.

Pag 28:

Het aantal medewerkers bedraagt 30, waarvan er 27 (90%) tevreden en 3 (10%) ontevreden zijn over de sfeer binnen het team. Over de samenwerking met bestaande organisaties is een derde (10) ontevreden. Waarom wordt niet aangegeven waaruit die ontevredenheid bestaat (hier kan vooral van geleerd worden!)? Vermijdt vage begrippen. Bij metingen bestaan scores als 'ruim de helft' niet. Ruim de helft moet zijn: méér dan 50%. Hoeveel mensen zijn dat dan?

Pag 36- Conclusie:

Sturen op resultaat 3^e zin: worden met 'goede' afspraken ook 'heldere' afspraken bedoeld? Zo ja, hanteer dan het begrip 'helder'.

Pag 37 – 10.1 Overwegingen

We vrezen dat de prille gebiedsteams niet gereed zijn om de grote toeloop van werkzaamheden degelijk en tijdig waar te kunnen maken.

Leeuwarden, mei 2014.

Cliëntenraad Noardwest Fryslân
Cliëntenraad Súdwest Fryslân en Littenseradiel
Cliëntenraad de Fryske Marren
WSW-raad Empatec
Fries Samenwerkingsverband Uitkeringsgerechtigden FSU.

Namens deze:
Nanne de Jong.