

Cliëntenraad Groningen

Werk & Inkomen

Reactie Cliëntenraad m.b.t. 'Schakelkans' 27 september 2020.

Op 22 november 2019 bracht de Cliëntenraad (CR) een advies uit over 'Schakelkans'. Dat advies leverde een briefwisseling op met wethouder Bloemhoff. Zij was van mening dat – omdat de informatie over 'Schakelkans' van 27 november 2019 een informerende brief aan de gemeenteraad was en geen raadsvoorstel – dat het college geen inhoudelijke reactie hoefde te geven. Bij de harmonisatie van de re-integratieverordening, waarin 'Schakelkans' zou worden opgenomen, zou die wel volgen.

We betreuren het dat het college een zo strikte interpretatie heeft over de communicatie met de CR.

We zijn nu tien maanden verder en inderdaad wordt in het raadsvoorstel dat nu aan de orde is inhoudelijk ingegaan op ons toenmalige advies, inclusief een eerder advies over 'Flex tensie' en ons advies van over dit hele harmonisatietraject.

In reactie daarop stelt het college dat er kaders zijn aangebracht waarin 'Schakelkans' wordt uitgevoerd in relatie tot 'Flex tensie'. Die passage staat (*) onderaan deze brief.

Alleen in de een-na-laatste zin staat een verschil met 'Flex tensie': het ontbreken van een pool. Alle andere 'kaders' zijn inhoudelijk dezelfde of nagenoeg dezelfde als bij 'Flex tensie'.

Er is wel een belangrijk verschil dat niet in dit harmonisatietraject wordt genoemd maar dat de wethouder in reactie op de brief van het FNV wel noemde: het commerciële bureau dat lekker aan 'Flex tensie' verdiende, is eruit gehaald.

Maar daardoor is het juist voor de gemeente een stuk aantrekkelijker, een stuk lucratiever geworden. Reken maar uit. Van elke € 12,75 die een werkgever per uur betaald, gaat meer dan € 10 naar de gemeente. Bij een maand werken heeft iemand al meer dan zijn eigen uitkering voor de gemeente bij elkaar verdiend. Bij 4 weken van 32 uur werken, levert dat de gemeente minstens € 1280 op!

Natuurlijk, er wordt een deel gereserveerd voor de deelnemer voor opleiding, ontwikkeling en scholing en betaalt de werkgever daar ook nog eens aan mee. Alsof er zonder 'Schakelkans' geen geld voor deze zaken zou zijn ... Tel uit je winst voor de gemeente, die nu ook zelf uitzendbureautje speelt.

De enige veranderingen zitten dan ook in de organisatie van het geheel en wie daaraan verdient. Dat is niet de deelnemer. Of er nu 'Flex tensie' dan wel 'Schakelkans' op zijn werkbriefje staat, de constructie is identiek. Hij is de enige die bij die naamswijziging niets opschiet en voor een koopje aan de slag gaat bij werkzaamheden waar in de regel uitzendkrachten voor worden ingehuurd. Tel uit je winst voor de werkgever: Voor € 12,75 een manusje-van-alles die ook nog eens alleen betaald wordt als hij werkt.

Geen rechtspositie, geen verlof, geen doorbetaling bij afwezigheid door ziekte, en ook maar afwachten of en hoe de 'opleiding, ontwikkeling of jobcoaching' (zijn dat overigens drie verschillende grootheden?) er uit gaat zien.

De 'truc' achter het verkooppraatje, anders kunnen we het niet noemen, is het noemen van de vrijwilligheid. Alsof de relatie tussen de werkzoekende en de gemeente gelijk is. Zeker als een medewerker heel enthousiast een cliënt warm maakt voor deze constructie omdat 'dit eigenlijk iets is wat jij op dit moment precies nodig hebt', zal die cliënt daar niet gauw tegenin durven gaan.

We zijn en blijven nog steeds van mening dat de gemeente Groningen met haar progressieve meerderheid een instrument als ‘Flexenties’ of ‘Schakelkans’ niet zou moeten willen gebruiken. Het is weer een stap verder in de richting van het laten doen werken van mensen tegenover arbeidsvoorwaarden die in een feodale maatschappij niet zouden misstaan, maar die anno 2020 geen recht doen aan de manier waarop je met werkzoekenden zou moeten omgaan en dient te gaan.

De CR.

(*)

In genoemde brief van 27 november 2019 hebben wij aangegeven daar waar mogelijk rekening te houden met de eerder uitgebrachte adviezen van de Cliëntenraad doordat wij kaders hebben aangebracht waarin we Schakelkans uitvoeren. Zo is dit instrument beschikbaar voor mensen die nog niet direct bemiddelbaar zijn voor de arbeidsmarkt omdat er bijvoorbeeld een gat in het CV zit of omdat er sprake is van nog onvoldoende werkervaring. Tevens stellen wij o.a. de ontwikkelbehoefte van de deelnemer centraal en is het een mogelijkheid om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen omdat het een laagdrempelige manier is om bijvoorbeeld recente werkervaring op te doen. Schakelkans maakt het mogelijk op vrijwillige basis een kijkje te nemen in een bedrijf en is een tijdelijke constructie (en geen onderdeel meer van een poule). Bovendien betaalt de werkgever mee en wordt een deel gereserveerd voor de deelnemer voor opleiding, ontwikkeling of jobcoaching.