



Aan: De leden van de gemeenteraad van Amsterdam
Datum: 6 juli 2021
Portefeuille(s): Sociale Zaken
Portefeuillehouder(s): Rutger Groot Wassink
Behandeld door: Bestuurszaken.wpi@amsterdam.nl
Onderwerp: Bestuurlijke Reactie Zwartboek Cohortaanpak en afdoening toezegging TA2021-000706 uit de commissievergadering WIO van 2 juni 2021

Geachte leden van de gemeenteraad,

Met deze brief informeert het college u over het volgende.

De Amsterdamse bijstandsbond heeft onlangs een kritische reactie gegeven op de Amsterdamse Cohortaanpak, met als titel: *Zwartboek cohortaanpak. De nieuwe werkwijze van wethouder Groot Wassink in Amsterdam bij de benadering van bijstandsgerechtigden.*

De Cohortaanpak is een van de onderdelen van het in 2019 gestarte programma Meer Kans Op Werk (MKOW) dat erop gericht is bijstandsgerechtigden die dat kunnen te bemiddelen naar betaald werk. Voor het college is regelmatig contact met alle bijstandsgerechtigden cruciaal. We zijn ons er van bewust dat sommige mensen dat als druk ervaren. Maar we vinden het belangrijk dat iedereen aandacht en kansen krijgt om zich te ontwikkelen. Ook als er niet direct perspectief op betaald werk is. En ook als mensen zelf de kansen op werk niet meer zien. We schrijven niemand in de bijstand af en laten niemand aan zijn lot over. Ook na jaren in de bijstand zijn er kansen om weer aan het werk te komen.

In deze brief geven we een reactie. We schetsten de context van de cohortaanpak, gaan in op de hoofdlijnen van de kritiek en op de voorstellen van de bijstandsbond.

Allereerst willen we benadrukken dat we tegengeluid vanuit de samenleving op ons beleid en de uitvoering waarderen. We staan open voor kritiek omdat het ons helpt de dienstverlening aan Amsterdammers te verbeteren. We gaan daar graag het gesprek over aan, met iedereen. Open en met respect voor elkaars positie. De bijstandsbond brengt een aantal zaken met scherpste. In het zwartboek en in een tweetal artikelen¹ in de media gebruikt de Bijstandsbond kwalificaties zoals dwangarbeid en kwakzalverij, waar we nadrukkelijk afstand van nemen. Het doet geen recht aan de medewerkers die zich iedere dag inzetten om bijstandsgerechtigden perspectief te bieden op werk of participatie. Het staat een constructieve dialoog over een betere dienstverlening in de weg.

¹ MUG, 'Ambtenaren WPI doen aan beunhazerij en kwakzalverij', 10 juni 2021
Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken, U moet aan het Werk, Piet van der Lende, 25 mei 2021

De Cohortaanpak en Meer kans op Werk

Het programma Meer kans op werk (MKOW) is erop gericht bijstandsgerechtigden te bemiddelen naar betaald werk. MKOW is in 2019 Amsterdam gestart. Met deze aanpak heeft het Amsterdamse college van B&W expliciet de koers gezet om iedereen een kans te bieden op een betaalde baan, juist ook de mensen voor wie er lange tijd geen perspectief was. Aanleiding was de analyse dat er meer mogelijkheden waren voor mensen in de bijstand om aan het werk te kunnen, gecombineerd met de kansen op de arbeidsmarkt. Met Meer Kans op Werk zijn onder meer een vernieuwd startproces bij de uitkeringsaanvraag, banenplannen en de cohortaanpak geïntroduceerd om dit doel te bereiken.

Met het *vernieuwde startproces* wordt ingezet om bijstandsgerechtigden die snel aan het werk kunnen direct ondersteuning te bieden richting werk. In het startproces wordt de gemeentelijke dienstverlening vóór toekenning van een bijstandsuitkering en in de eerste zes maanden na toekenning geïntensiveerd. Voor wie betaald werk (nog) niet tot de mogelijkheden behoort wordt, begeleiden we mensen naar andere activiteiten om betekenisvol mee te kunnen doen in de stad.

Banenplannen zijn gebiedsgerichte aanpakken, waar werkgevers, gemeente, stadsdeelbestuur en maatschappelijk organisaties zich inzetten om meer inwoners uit een bepaald gebied aan het werk te helpen en houden.

De *Cohortaanpak* richt zich op Amsterdammers die al langere tijd in de bijstand zitten en vaak meerdere belemmeringen tot werk hebben (leeftijd, taal, opleiding, gezondheid). Er is gekeken of er voor deze Amsterdammers nieuw perspectief op werk is. Daarvoor is een innovatieve (multidisciplinaire) werkwijze ingezet: medewerkers met verschillende expertise kijken samen naar de mogelijkheden van de Amsterdammer én de arbeidsmarkt, bieden intensieve begeleiding en zetten een breed palet van instrumenten in. Daarnaast heeft de cohortaanpak tot doel om weer een actueel beeld te krijgen van de situatie van de bijstandsgerechtigde, te bezien of het inkomen op orde is, of er onrechtmatigheden zijn, en of er hulp en ondersteuning op andere gebieden (zorg, schulden) nodig is.

Resultaat van de cohortaanpak

De aanpak wordt verdeeld over verschillende gebieden in de stad en gefaseerd uitgerold. Op dit moment is de cohortaanpak in 7 gebieden afgerond en in 6 gebieden actief. Daarnaast wordt de aanpak uitgevoerd voor drie doelgroepen op stedelijk niveau. Door de coronapandemie kon de aanpak niet volledig worden uitgevoerd zoals beoogd. Desondanks is de uitstroom uit de uitkering in de cohortgebieden relatief hoog, de uitstroom naar werk zelfs dubbel zo hoog als in de niet-cohortgebieden. Daarnaast blijkt de bredere samenwerking met andere partijen van belang. Hierdoor wordt voor mensen sneller hulp ingeschakeld op andere vlakken dan werk en re-integratie, zoals taal en schulden.

De uitvoering van de cohortaanpak in de eerste 7 gebieden wordt momenteel geëvalueerd. In het najaar verschijnt een evaluatierapport.

Klachten

Een nieuwe werkwijze is een verandering die nooit in een keer vlekkeloos verloopt. We houden daarom vinger aan de pols en sturen bij als nodig. De reguliere klanttevredenheidsonderzoeken waren dit jaar in verband met de bijzondere omstandigheden niet toepasbaar. Daarom zijn we extra alert geweest op het binnenkomen van klachten. Er zijn sinds het begin van de cohortaanpak 30 klachten bij de gemeente binnengekomen. Op een totaal van ruim 13.000 gesprekken. Deze klachten hadden over het algemeen betrekking op bejegening, bereikbaarheid, en de veranderde koers van de dienstverlening.

Bij klachten nemen we direct contact op met de betrokkene om te horen wat er precies speelt en hoe we dat kunnen oplossen. In (nagenoeg) alle gevallen kunnen we tot een bevredigende oplossing komen voor de Amsterdammer.

Zwartboek Cohortaanpak

Het zwartboek Cohortaanpak beschrijft diverse casuïstiek. Wij hebben de casuïstiek ondergebracht in een aantal hoofdlijnen en geven daarop een reactie. We gaan hier niet in op individuele casuïstiek maar reageren wel in algemene zin op de thematiek.

1. Uitnodiging en ontheffingen

De Bijstandsbond beschrijft dat mensen generiek worden opgeroepen. In de beschreven casuïstiek voelen mensen zich overvallen door de uitnodiging voor een gesprek over werk of participatie. Veel casuïstiek gaat om mensen met lichamelijke of psychische problemen. Zij ervaren dat er geen rekening wordt gehouden met hun belemmeringen, met hun vrijstellingen van de sollicitatieplicht, met de hoeveelheid trajecten die in het verleden al zijn gevolgd of met het feit dat zij al naar vermogen vrijwilligerswerk doen.

Reactie

We zijn ons ervan bewust dat voor sommige mensen die al lang in de bijstand zitten het opnieuw verkennen van de kansen op werk of participatie tot onrust kan leiden. We weten echter ook dat de situatie van mensen kan veranderen en dat het belangrijk is om met elkaar in gesprek te zijn en blijven over de persoonlijke situatie en ontwikkelingen. Divers onderzoek toont aan dat langdurige bijstandsafhankelijkheid de kansen op werk en financiële zelfredzaamheid verkleint. We willen dat niemand onnodig in de bijstand zit. En voor wie werk geen optie is, willen we ervoor zorgen dat de het inkomen op orde is, mensen meedoen en zich kunnen blijven ontwikkelen.

Daarom is er in de cohortaanpak bewust voor gekozen iedereen, ook mensen die al jarenlang bijstand ontvangen, weer te spreken, te horen hoe het gaat en te bekijken of er wellicht nieuw perspectief op werk is, of andere ondersteuning nodig. We maken daarom vooraf geen selectie en we zetten meer expertise in om een breder beeld van de situatie van iedere bijstandsgerechtigde te krijgen. Juist de persoonlijke aandacht zorgt ervoor dat het hele beeld bekend wordt. Dossiers van mensen worden voorafgaand aan het gesprek bekeken maar het gesprek gaat vooral over de huidige situatie, niet over de situatie in het verleden. We willen opnieuw bespreken wat de

mogelijkheden en belemmeringen zijn en in hoeverre we die kunnen wegnemen. De cohortaanpak heeft een breder aanbod aan ondersteuning tot zijn beschikking dan in het verleden voor deze bijstandsgerechtigden het geval was. Zo zetten we bijvoorbeeld meer jobhunters in en is er meer mogelijk met de inzet van loonkostensubsidie. Dat biedt meer perspectief, ook voor mensen met belemmeringen die meer ondersteuning nodig hebben richting werk. En dat werkt. We zien bijvoorbeeld dat mensen na 8 jaar bijstand, of na een verleden met langdurige dakloosheid en mentale problematiek door de extra ondersteuning werk vinden. In veel gevallen was bij mensen het vertrouwen en geloof in eigen kunnen verdwenen en was de extra aandacht belangrijk om weer een stap te zetten.

Ontheffingen en vrijstellingen van de sollicitatieplicht

Veel casuïstiek gaat over het feit dat geen rekening wordt gehouden met de (medische) ontheffing van de sollicitatieplicht.

In 2017 heeft het college besloten geen ontheffingen meer te verlenen anders dan de wettelijke ontheffing aan ouders van kinderen tot 5 jaar, of in uitzonderlijke gevallen waar het een specifieke toegevoegde waarde heeft. Bijvoorbeeld omdat een formeel ontheffingsbesluit nodig is in het kader van een wettelijk schuldsaneringstraject (WSNP) of andere wettelijke vereisten². De overweging voor de nieuwe beleidslijn was het feit dat de gemeente in contact wil zijn met bijstandsgerechtigden ongeacht hun situatie, en meer maatwerk wil bieden op het gebied van werk of participatie. Alleen wanneer iemand bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid uitdrukkelijk een beroep doet op de mogelijkheid voor een algehele ontheffing, wordt onderzoek gedaan naar de toepasselijkheid hiervan. Maar ook dan is het geen reden om niet met deze bijstandsgerechtigden in contact te blijven.

Medische keuringen en informatie

Een aantal cases stelt dat klantmanagers weigeren een medische keuring uit te voeren, dat klantmanagers persoonlijke inschattingen maken van de medische situatie van de uitkeringsgerechtigde, of medische informatie van mensen in ontvangst nemen.

Een medische keuring wordt ingezet wanneer er concreet perspectief op werk is maar er bij de klantmanager of de klant twijfels zijn in verband met medische belemmeringen. Het is uiteindelijk de professionele afweging van de klantmanager om een arbeidsmedische keuring aan te vragen. Wanneer er voorlopig geen perspectief op werk is, zal geen medische keuring worden ingezet. We begrijpen dat een medische keuring/ontheffing voor mensen een vorm van erkenning kan zijn of gemoedsrust biedt maar daar is het instrument niet voor bedoeld.

In geval van een arbeidsmedische keuring wordt deze uitgevoerd door een externe partij. De bijstandsbond signaleert dat bijstandsgerechtigden wordt gevraagd een blanco accorderingsformulier te tekenen en dat betrokkenen het dossier vervolgens niet zelf toegestuurd krijgen.

² ZD2017-002643 Besluit beëindigen bestaande partijkijk verlenen ontheffingen. Medio juni 2021 hebben 1.233 mensen een ontheffing (van de 44.980 personen in de bijstand).

Het is bij een arbeidsmedische keuring gebruikelijk dat na de keuring zowel de arts als de arbeidsdeskundige mondeling de kern van de uitkomsten met de betrokkene samenvatten zodat de betrokkene in grote lijnen weet wat er in het advies komt te staan. Het advies betreft de belastbaarheid en inzetbaarheid van de betrokkene, er wordt geen medische informatie gedeeld. Na het bespreken van de kern van het advies wordt de betrokkene gevraagd een accorderingsformulier te tekenen. Dit als bevestiging dat de bijstandsgerechtigde is geïnformeerd over de kern van het advies dat zal worden opgesteld. We begrijpen dat het ongezien ondertekenen van een accorderingsformulier ongemakkelijk is en beëindigen deze werkwijze. Uiteraard handhaven we het mondeling informeren van de betrokkene.

De bijstandsbond beschrijft een aantal cases waarin klantmanagers medische informatie zouden opvragen. Ook is de Bijstandsbond van mening dat klantmanagers zelf een inschatting maken van de medische situatie van bijstandsgerechtigden.

In het contact met bijstandsgerechtigden bespreken klantmanagers de mogelijkheden voor betaald werk en de inzetbaarheid van mensen. In het gesprek kan en mag uiteraard geen medische informatie worden gedeeld. Soms komt het voor dat bijstandsgerechtigden zelf met persoonlijke medische gegevens komen om hun situatie toe te lichten of te onderbouwen. Klantmanagers mogen die informatie niet in ontvangst nemen en mogen medische informatie ook niet opvragen. Dit is staand beleid en onderdeel van trainingen in het kader van professioneel vakmanschap en de AVG. We zullen de casuïstiek met de Bijstandsbond bespreken en terugkoppelen naar de organisatie.

Beëindiging Uitkering

De bijstandsbond is van mening dat wanneer mensen niet reageren op uitnodigingen of informatieverzoeken, de gemeente te snel over gaat tot het korten, opschorten of beëindigen van de uitkering.

Vanuit de Participatiewet is er een verplichting voor bijstandsgerechtigden om te reageren op uitnodigingen of informatieverzoeken van de gemeente. De gemeente hanteert zorgvuldige procedures om in contact te komen met bijstandsgerechtigden. Wanneer op een tweede uitnodiging of verzoek niet wordt gereageerd, gaan we kijken hoe we toch in contact kunnen komen. We gaan bijvoorbeeld op huisbezoek. Als contact op geen enkele manier lukt, kan het gevolg zijn dat er wordt gekort op de uitkering. Het belangrijkste is contact krijgen, weer in verbinding komen. Wanneer het contact is hersteld, kijken we wat er aan de hand is. Als het gaat om bewust en verwijtbaar gedrag, treden we consequent op en gaan we over tot handhaving. Als er andere problemen zijn, kijken we of er zorg of hulp nodig is en proberen we tot een stabiele situatie te komen. Dat is bij de cohortaanpak niet anders dan in het verleden.

2. Bejegening

De bejegening is volgens de Bijstandsbond streng en soms onbeschoft. De benadering is volgens hen klantvriendelijk. Er zou geen begripvolle houding zijn en de menselijke maat is zoek.

Volgens de bijstandsbond leidt het loslaten van de trede-indeling en het integraal werken tot willekeur in de dienstverlening. Er wordt naar het inzicht van de Bijstandsbond niet meer centraal aangestuurd hoe de klantmanagers met de bijstandsgerechtigden moeten omgaan. Dit heeft volgens hen tot gevolg dat de ene klantmanager zeer streng en de andere wat coulanter is, al naar gelang hun persoonlijke opvattingen over bijstandsgerechtigden

Reactie

We verwachten van onze medewerkers een respectvolle, klantvriendelijke omgang met *alle* bijstandsgerechtigden, ongeacht hun situatie. Dit staat voorop in onze dienstverlening en hoort bij professioneel vakmanschap. Klachten en signalen over klantonvriendelijk gedrag nemen we dan ook zeer serieus en worden direct opgevolgd.

We zien geen relatie met het afschaffen van de trede-indeling en het integraal werken. We zijn gestopt met de trede-indeling omdat dit leidt tot schotten in onze dienstverlening wat doorstroom en continuïteit in de dienstverlening belemmert. Met het integraal werken, zetten we brede expertise en instrumenten in voor alle bijstandsgerechtigden om een zo passend mogelijk aanbod te doen. Juist daardoor wordt meer dan in het verleden centraal gestuurd op eenzelfde basisdienstverlening voor alle bijstandsgerechtigden.

Naast bejegening is er het punt van de hardheid van de participatiewet en de menselijke maat. De wet kent plichten en bepalingen waar bijstandsgerechtigden en de gemeente aan moeten voldoen. Sommigen daarvan zijn ingewikkeld of star. De wet biedt weinig ruimte voor het hanteren van de menselijke maat. De Participatiewet moet naar de mening van het college worden vereenvoudigd en gemoderniseerd zodat mensen die aangewezen zijn op bijstand de wet beter begrijpen en makkelijker kunnen voldoen aan wat van hen wordt gevraagd. En waarin voor gemeenten meer ruimte is voor maatwerk. Daarvoor is een fundamentele brede herziening van de Participatiewet nodig waar het college zich hard voor maakt richting het nieuwe kabinet.

Maar dit staat los van een klantvriendelijke en respectvolle omgang met bijstandsgerechtigden. Dat is de norm in onze dienstverlening waar we nauwgezet op sturen. Bij individuele cases en klachten onderzoeken we wat er aan de hand is en reageren we. We nemen de signalen van de bijstandsbond serieus. We roepen de bijstandsbond op om individuele klachten direct bij ons te melden zodat we deze kunnen oppakken. Op die manier blijven we de dienstverlening continue verbeteren

3. Streng aanpak

Volgens de Bijstandsbond worden mensen onder druk gezet om ondersteuningsaanbod te accepteren en wordt gesanctioneerd bij weigering. De manier waarop de casuïstiek is beschreven suggereert dat medewerkers mensen met onheuse intenties ondersteuningstrajecten aanbieden en naar willekeur sanctioneren. Het gaat in de casuïstiek o.a. om het accepteren van het aanbod van een jobhunter, re-integratietrajecten, het inschakelen van het buurtteam.

Reactie

We kijken samen met de Amsterdammer wat het perspectief op werk is en hoe we dat kunnen verzilveren. Het is spijtig als mensen de extra aandacht en het extra aanbod als druk ervaren. We zijn van mening dat de gesprekken die worden gevoerd door de Bijstandsbond onterecht worden verward met dwang. De mate waarin de gemeente sturend optreedt bij het aanvaarden van de ondersteuning hangt af van de zelfredzaamheid van een Amsterdammer en het perspectief van die persoon op werk. Soms zien wij meer of andere mogelijkheden dan de betrokkene zelf. Zeker als iemand langere tijd uit het arbeidsproces is geweest of zelf al lange tijd zonder resultaat naar werk zoekt, kunnen voorgestelde opties als zinloos of kansloos worden ervaren. De intentie van de cohortaanpak is nu juist om ook voor deze groep meer kans op werk te creëren. We begrijpen dat vanwege de onzekere en flexibele arbeidsmarkt, de complexiteit van de Participatiewet en het toeslagenstelsel mensen onzeker kunnen zijn over de (inkomens-)effecten bij een stap naar werk. Zowel de gemeente als de bijstandsgerechtigden hebben evenwel de plicht om zich in te zetten voor arbeidsbemiddeling. Dienstverlening ten behoeve van inkomensstabiliteit is daarom onderdeel van de cohortaanpak. Zo kijken een inkomensconsulent en klantmanager samen naar het aanpakken van eventuele schulden, gebruik van minimaregelingen en andere toeslagen. Bij parttime werk zorgen we ervoor dat bijverdiensten niet tot problemen leiden en mensen er daadwerkelijk op vooruit uitgaan.

Instrumenten en samenwerking met anderen

Aan de hand van enkele cases is de bijstandsbond van mening dat er druk wordt uitgeoefend om instrumenten of aanbod te accepteren.

Buurtteams

De buurtteams zijn sinds april van dit jaar operationeel. WPI werkt samen met de buurtteams, omdat voor veel bijstandsgerechtigden de ondersteuning van de buurtteams van belang kan zijn voor hun welzijn en ontwikkeling. Denk aan het oplossen van schulden of zorgen om de woonsituatie. Die kunnen soms zo beknellend zijn dat er geen ruimte is om na te denken over werk of participatie. Andersom kloppen mensen bij het buurtteam aan met vragen of zorgen over de uitkering. Vaste contactpersonen van WPI sluiten aan bij casuïstiekbesprekingen in de buurtteams, met kennis en expertise van de Participatiewet en binnen de kaders van de AVG. De klantmanager kan mensen informeren over het ondersteuningsaanbod van het buurtteam en hen motiveren daar gebruik van te maken.

Opleidingskosten

De bijstandsbond beschrijft twee cases waarin bijstandsgerechtigden tussentijds zijn gestopt met een opleiding en de opleidingskosten vervolgens moesten terugbetalen. Het is niet ons beleid dat mensen die in het kader van hun re-integratie een opleiding volgen, zelf de kosten moeten betalen, ook niet als ze tussentijds uitvallen. Een van de cases was ons al bekend en is opgelost. De bijstandsgerechtigde heeft de kosten vergoed gekregen en met de opleider zijn heldere afspraken gemaakt om dit in de toekomst te voorkomen. Zowel bij deze casus als bij andere cases die bij ons bekend zijn, wordt onderzocht hoe de vork in de steel zit en geacteerd als nodig.

Jobhunters

De Bijstandsbond beschrijft enkele cases over een ongewenste of een niet productieve koppelingen met een jobhunter. Dat zou te hoog gegrepen zijn, de jobhunter zou inzetten op de verkeerde vacatures, en in een ander geval onterecht een klant verwijten niet mee te werken. Daarnaast is volgens de Bijstandsbond de arbeidsbemiddeling alleen gericht op het 'bijschaven van mensen aan de eisen van de werkgevers'.

Bij de aanpak Statushouders en Jongeren is de inzet van jobhunters zeer effectief gebleken om mensen die niet zelfstandig aan het werk komen, aan een betaalde baan te helpen. De kracht van de Jobhunters is dat zij per persoon op zoek gaan naar kansrijke vacatures, contact leggen met werkgevers en de functie passend maken op de persoon, in plaats van de persoon passend op de functie. En met succes, de uitstroom naar betaald werk is in de cohortgroep fors gestegen. De Bijstandsbond signaleert dat gezien de enorme aantallen mensen die nu en straks werkzoekend zijn, de individuele benadering bij de arbeidsbemiddeling ontoereikend is. De individuele benadering in de cohortaanpak is inderdaad intensief. Maar ook effectief. Dat is de reden voor een extra investering van het college.

Leerstages en flexibele banen

De Bijstandsbond beschrijft dat de gemeente allerlei initiatieven neemt om mensen uit te laten stromen naar werk; Meer kans Op Werk, bijverdienpremie, buurtbanen, RWC, en diverse werkgelegenheidsimpulsen in het kader van Samen Sterker Uit de Crisis. Volgens de Bijstandsbond bestaan de leerwerktrajecten voor bijstandsgerechtigden uit eerst drie maanden onbetaald werk en richt de uitstroom zich op onzekere banen van slechts 24 uur. Ze suggereert dat dit soort trajecten en uitstroom voor de gemeente een verdienmodel is.

De begeleiding van bijstandsgerechtigden die de stap naar werk kunnen maken, is erop gericht om zo duurzaam mogelijk uit te stromen naar betaald werk. Om de drempel bij werkgevers te verlagen om iemand in dienst te nemen, kan er een proefplaatsing van maximaal 2 maanden worden ingezet. De Amsterdammer ontvangt bovenop de uitkering een premie van €250,- netto bij het voltooiën van de proefplaatsing.

Als er nog leerdoelen te halen zijn voordat een betaalde baan mogelijk is kan er een leerstage van maximaal 6 maanden ingezet worden. Deze kan verlengd worden met nog eens 6 maanden. Doel van de leerstage is om te werken aan leerdoelen die het beste in een werkomgeving kunnen worden aangeleerd. Bij Interne Leerstages gaat het dan vooral om vakvaardigheden naast algemene werknemersvaardigheden. Bij een Externe Leerstage bij een werkgever gaat het vooral om de werknemersvaardigheden en het wennen aan het arbeidsritme. Voor leerstages geldt een premie van € 500,- netto per 6 maanden bovenop de uitkering. De premies voor zowel de proefplaatsing als de leerstage worden bij een kortere duur naar rato uitgekeerd.

Er is geen spraken van structurele afspraken om 3 maanden onbetaald werk te verrichten gevolgd door een baan van 24 uur. Er is ook geen sprake van een verdienmodel voor de gemeente. Het doel is om mensen maximaal te ondersteunen om een betaalde baan te vinden. Voor sommige mensen kan die ondersteuning van korte duur zijn. Voor anderen is er een langere periode nodig.

Voorstellen bijstandsbond

De Bijstandsbond doet in het Zwartboek Cohortaanpak een aantal voorstellen. Het merendeel gaat over een structurele hervorming van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid en heeft geen betrekking op de cohortaanpak en de dienstverlening van de gemeente. Het college is het met de Bijstandsbond eens dat structurele hervormingen nodig zijn om meer mensen een kans op duurzaam werk te geven. Daar is uw raad onlangs over geïnformeerd³.

Het voorstel van de bijstandsbond dat wel direct betrekking heeft op de cohortaanpak gaat over het verbeteren van onze werkwijze en bejegening. Het college benadrukt nogmaals dat een respectvolle en klantvriendelijke benadering voorop staan in onze dienstverlening. Daar is continue aandacht voor. Signalen en klachten nemen we zeer serieus, pakken we direct op en geven we een vervolg. We staan open voor kritiek en gaan daar graag met open vizier en constructief het gesprek over aan. We nodigen de Bijstandsbond uit om individuele klachten en andere signalen over de dienstverlening direct bij ons te melden, zodat we samen tot de beste dienstverlening aan de Amsterdamse bijstandsgerechtigden te komen.

Met vriendelijke groet,
Namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Amsterdam,



Rutger Groot Wassink
Wethouder Sociale Zaken

Bijlagen

1. Zwartboek Cohortaanpak Bijstandsbond

³Brief Reactie op rapporten van de WRR en Commissie Regulering van Werk, afdoening toezegging TA2020-000588, dd 21 april 2021