Onderwerp
Ons kenmerk
Datum
18 mei 2021
Uw kenmerk
Doorkiesnummer
14 013
E-mail
college@tilburg.nl
Fax
013 542 93 96
Postadres
Postbus 90155
5000 LH Tilburg
Bezoekadres
Spoorlaan 181

Sociale Raad Tilburg
Spoorlaan 444
5038 CH Tilburg

Geachte mevrouw van Bavel, Sociale Raad Tilburg

Het college vindt het belangrijk te horen dat u de visie zoals geformuleerd in de kadernota Stimuleren van Persoonlijke Ontwikkeling onderschrijft. U geeft tevens aan dat de nota u in staat stelt om het beleid van de gemeente Tilburg meer op overkoepelende wijze te volgen en u onderstreept het belang om meer ontwikkellijnen meer integraal te benaderen. Hieronder beantwoorden wij uw vragen zoals gesteld in uw advies. Wij volgen hierbij de zelfde rubricering in aandachtgebieden zoals in uw brief.

Burgers en persoonlijke ontwikkeling

Het college van B&W is van mening dat we nog te weinig weten van de beweegredenen van zowel bedrijven als burgers als het gaat om hun afwegingen en beweegredenen rondom persoonlijke ontwikkeling. Vandaar dat we, mede op basis van een voorgesprek met u over de kadernota, een specifieke kwalitatieve indicator opnemen om dit te meten in directe contact met de burgers in onze stad. We starten hierin natuurlijk niet helemaal vanaf nul en zonder enig inzicht. Via bijvoorbeeld onze accountmanagers Economie en onze werkgeversaanpak WSP Midden Brabant spreken we regelmatig bedrijven over de inzet van talenten en wat dat betekent voor hun personeelsbeleid. Verder hebben we een Loket Leren en Werken en Mobiliteitsteam voor gericht advies over talentontwikkeling. Honderden burgers en bedrijven hebben in onze regio de afgelopen jaren al een beroep gedaan op deze dienstverlening. Tot slot denken we met onze nieuwe re-integratie aanpak *Tilburg investeert in Perspectief* meer dan ooit aandacht schenken aan de wensen en mogelijkheden voor mensen om zich te ontwikkelen en betekenisvol actief te worden. Deze investeringen vinden uitdrukkelijk in dialoog plaats met de betrokkenen zelf, we spreken over individueel maatwerk op niveau van kandidaten en/of bedrijven. Los daarvan investeren we op beleid- en uitvoerend niveau juist zoveel als mogelijk in samenspraak met de doelgroep in de ontwikkeling van nieuwe initiatieven. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld het programma Jeugdwerkloosheid vrije regio, de pilot praktijkleren, de Lokaal Educatieve Agenda, het programma Perspectief op Werk en de challenge Nieuw Werk. Kortom: het college van B&W vindt het belangrijk dat het beleid en de uitvoering dat ten grondslag ligt aan deze kadernota in een dialoog met mensen in de stad tot stand komt en zal op basis van uw advies hier extra alert op toetsen.

Overheid: verantwoordelijkheid en rol

De investeringen om talentontwikkeling mogelijk te maken is een samenwerking met veel partijen in onze stad en regio op verschillende beleidsonderwerpen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan werkgevers, vakbonden, kennis- en onderwijsinstellingen, maatschappelijke partners als woningbouwcorporaties en maatschappelijk werk. Het karakter van de opgave en de bijbehorende inrichting van de beleidsvelden en uitvoeringsorganisaties bepalen daarbinnen welke verantwoordelijkheden en rollen de gemeente

heeft. Zelden zijn deze ééndimensionaal, maar juist gelaagd. Binnen het hele veld kunnen zeker 10 rollen en meerdere verantwoordelijkheden geïdentificeerd worden. Een nadere omschrijving is mogelijk, maar lost niet het vraagstuk op waar u terecht aandacht voor vraagt. Het college van B&W hanteert als vuistregel dat verantwoordelijkheden zoveel als mogelijk bij de burgers zelf worden neergelegd, mits dit kan en de randvoorwaarden goed zijn geborgd (bijvoorbeeld juiste en duidelijke informatieverstrekking). Uiteraard is dit een balans. Zoals u zelf aangeeft: Het wordt anders als burgers niet die mogelijkheden zien, niet over de middelen beschikken om dit zelf te regelen en/of zorgen en problemen alle aandacht en energie vragen. Dan is een ondersteunende en stimulerende rol van de overheid van belang. Op het moment dat de balans te veel doorslaat naar risico's op bijvoorbeeld gezondheid, welzijn, onderwijsachterstanden en inactiviteit, zal de overheid soms in de positie komen om indringender het gesprek te voeren met de betrokkene om een plan te maken om meer perspectief te creëren. Hierbij sluiten we zo veel als mogelijk aan bij de intrinsieke motivatie van de burger zelf, want dat levert uiteindelijk het meest duurzame resultaat op. De gemeente is daarin steeds rolbewust en wil zo min als mogelijk op de stoel van andere organisaties zitten. Er is dan vaak sprake een agenderende, faciliterende of stimulerende rol van de gemeente.

Leren, ontwikkelen en werken: een breed perspectief

Het college van B&W is verheugd te horen dat u eveneens van mening bent day het niet alleen over diploma's mag gaan maar om allerlei vormen van leren, passend bij de persoon en bij de situatie. Ambachtelijke kennis, praktische kennis, kennis en ervaringen vanuit zorgtaken, kennis en ervaringen vanuit vrijwilligerswerk en onbetaalde arbeid: ook deze zijn waardevol voor de persoon, voor de omgeving en voor de samenleving en verdienen onze waardering. We delen met u de opvatting dat het een uitdaging om de in de kadernota opgenomen ambitie en visie op leren, ontwikkelen en werken breed te verankeren in beleid en uitvoering. maar ook om deze gestalte te geven in de samenleving. De gemeente kan niet direct sturen op de omvang van scholen en de grootte van klassen. Wel zegt het college van B&W toe om gevraagd en ongevraagd in programma's en agenda's met kennis- en onderwijsinstellingen voortdurend aandacht te vragen voor drie majeure aandachtspunten die hiermee direct verband houden, namelijk: een goede start voor ieder kind, met optimale (gelijke) kansen in een wereld die aandacht voor hen heeft (hen ziet). Het. gaat daarin om huisvesting die past bij de aard van het nieuwe onderwijs, de populatie en het concept 'leren doe je overal'.

Voor wat betreft uw vraag naar hoe de gemeente Tilburg de waardering van en visie op diverse vormen van leren en werken gestalte geeft, kunnen we melden dat we leren en ontwikkelen binnen de eigen organisatie zoveel mogelijk vorm geven volgens het 70:20:10 principe. Het idee hierachter is dat 70% van het leren op de werkvloer gebeurt (het informele leren), 20% door feedback en interactie met collega's en 10% via een formele opleiding. Er is dus veel aandacht voor leren en ontwikkelen in de praktijk ('al doende leert men') en het toepassen van diverse vormen van leren in het werk zoals werken met buddy's, intervisie, coaching on the job en bieden mogelijkheden voor stages en taakroulatie. Daarnaast streven we ernaar om een 'lerende organisatie' te zijn en proberen we dit samen met burgers, klanten en ketenpartners zo goed mogelijk vorm te geven om als organisatie in zijn geheel te verbeteren. Denk daarbij aan 'losse' leertafels, evaluaties, casusbesprekingen, impactsessies, intervisie etc. Ook betrekken we regelmatig ervaringsdeskundigen om gemeentelijk beleid en dienstverlening te toetsen. Dit doen we vaak aan de hand van zogenaamde 'klantreizen'. Een voorbeeld hiervan is de evaluatie van de 'meedoenregeling' waarbij klanten die van deze regeling gebruik hebben gemaakt hebben meegedacht om zo de regeling nog beter aan te laten sluiten bij de behoefte van de doelgroep. Daarnaast laten we ook de gemeentelijke communicatiemiddelen en websiteteksten soms toetsen door ervaringsdeskundigen met het oog op toegankelijkheid en leesbaarheid voor laaggeletterden.

Om de opgaven voor de stad en de dienstverlening aan de inwoners zo optimaal mogelijk te kunnen uitvoeren en samen te werken, wil de gemeente Tilburg haar inwoners, partners en ondernemers goed begrijpen. Hierbij helpt het de gemeente wanneer het personeelsbestand divers is en daarmee een

afspiegeling is van de Tilburgse samenleving. Gemeente Tilburg maakt geen gebruik van open hiring, maar heeft als sociaal werkgever wel de ambitie om zo veel mogelijk mensen te laten participeren op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. Als werkgever doen we dit onder andere door het realiseren van participatiebanen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij is als doel gesteld om duurzame werkgelegenheid aan te bieden aan deze doelgroep. Duurzaam houdt in dat de participatiemedewerkers vast in dienst komen bij gemeente Tilburg. Juist voor deze doelgroep is een duurzame arbeidsrelatie van belang. Op 31 december 2020 werken 84,81 fte (o.b.v. 25,5 uur per week) in een participatiebaan bij of voor de gemeente Tilburg.

Op uw vraag hoe we met minder regels, de wijze van leren, ontwikkelen en werken meer duurzaam kunnen maken benadrukken we dat dit een kwestie is van lange adem en blijven investeren. Op veel verschillende manieren richt ons beleid en bijbehorende uitvoering zich op deze kwestie. Vaak hanteren we daarin de weg om te experimenteren, te leren en vervolgens de inzichten duurzaam toe te passen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het Vertrouwensexperiment, Jeugdwerkloosheid vrije regio, Inburgering , het MaatPact en onderdelen van de LEA. Ook investeren we in leer- en werkconcepten via de PACT-aanpak. We zorgen daarin nu reeds dat bewezen inzichten meegenomen worden in het beleid- en uitvoering van de toekomst.

Diversiteit in de samenleving

Het college vindt het prettig te horen dat u zich helemaal kan vinden in “Elke Tilburger verdient een stimulerende omgeving” en “Elke Tilburger verdient gelijke kansen”, maar tegelijkertijd beseft dat dit een complexe opgave is. Het integrale beleid is dan ook niet alleen gericht op het creëren van een stimulerende omgeving en het zoveel als mogelijk bieden van gelijke kansen. Zodra risico’s optreden gaan we op verschillende manieren om tafel met de burger om te bezien waar ondersteuning nodig is en wat daarvoor nodig is . Daarnaast investeren we via vroeg signalering en preventie ook dat we tijdig samen met de burger het gesprek voeren over perspectief houden, nog voordat risico’s optreden. We investeren dus in samenhang en in balans. Uiteindelijk blijft het natuurlijk een uitkomst van meerdere variabelen. De focus de komende jaren zal in de ondersteuning van het beleid nog meer komende te liggen op het verwerven van inzichten via direct contact met de burger en het verwerven van data. Maar ook door deze inzichten nog meer in het beleid te verankeren en integraal af te wegen.

Het college is het met u eens dat het belangrijk is dat financiële middelen en regelingen beschikbaar zijn voor alle doelgroepen in elke fase van hun leven om te investeren in hun ontwikkeling. Hier gaat een complexe wereld van regelgeving en deelbudgetten onder schuil. Eén van de ontwikkelingen waarin Tilburg momenteel investeert is een Provinciaal scholingsfonds waar, gekoppeld aan het loket Leren en Werken, aan alle burgers (en bedrijven) gericht advies over ontwikkelmogelijkheden gekoppeld kan worden aan advies over en inzet van de juiste middelen ter financiering van die ontwikkeling. Daarmee willen we op termijn zo veel als mogelijk de puzzel bij de burger en het bedrijf wegnemen en daarmee de drempel verlagen.

Normaliseren en stimuleren

Op de vraag hoe het college de relatie ziet tussen enerzijds de kadernota stimuleren Persoonlijke ontwikkeling en de inzet op Normaliseren zien wij dat voornamelijk als een elkaar versterkend effect. Wij investeren met de kadernota daar waar het nodig is en leggen, indien verantwoordt, de regie en verantwoordelijkheid bij de burger zelf. We zien het proces van Normaliseren overigens niet als een proces dat per definitie leidt tot minder overheid en minder investeren, maar eerder als een proces van gerichter en slimmer investeren. Daarbij is het steeds de vraag wat de rol van de (lokale) overheid is en

wat de burger zelf kan of partners kunnen leveren. Dit is ook het devies bij het vormgeven van integraal beleid en uitvoering bij het stimuleren van Persoonlijke ontwikkeling. Wij zien het als taak van het college om te waken voor onverhoopt tegenstrijdige ontwikkelingen in beide processen.

Hoogachtend,

het college,

mr. A. van Berckel, MBA
gemeentesecretaris

drs. Th.L.N. Weterings
burgemeester

concept			
Kenmerk brief:			
Zaaknummer:	de		
Naam steller:	Roy Willems	Datum concept: 10 mei 2021	
Aantekenen:	Nee		
Paraaf afdelingshoofd/opdrachtgever:			
Bijlagen voor archief:			
Concept voor advies naar:	Paraaf	Datum	
Extra kopieën:			
Bedrag ex BTW		BTW-bedrag2	0
Bedrag2 ex BTW (indien van toepassing)		BTW-bedrag2	0

COLLEGE