

Aan het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Arnhem

t.a.v. Wethouder Martien Louwers

van Adviesraad Werk & inkomen (gevraagd advies)

Betreft Programmaplan "Doorbraak naar werk".

Datum, 28 mei 2019

Geacht College,

Ons is gevraagd om advies te geven over het programmaplan "Doorbraak naar werk". Met name willen wij advies geven over het te bereiken doel en, vooral, over de manier waarop men dat doel denk te bereiken. In de College nota van 7 mei 2019 (zaaknummer 358951) staat daarover het volgende:

Citaat:

"Meedoen in een socialer Arnhem, dat is het doel. (Betaald) werk is een belangrijke vorm van meedoen. Op dit punt ligt er een concrete ambitie: het volgen van de landelijke lijn en 500 mensen extra uit te laten stromen uit de bijstand"

De geraadpleegde informatie die wij gebruikt hebben om tot ons advies te komen.

Wij hebben de volgende informatie geraadpleegd om tot een zo goed mogelijk advies te komen:

Extern

- De Participatiewet (met name de toelichting algemeen deel);
- "We zijn nog maar net begonnen" (openbare aanvaarding van het ambt bijzonder hoogleraar in de arbeidsdeskundigheid en inclusieve innovatie van Arbeid van Prof.dr. Roland Blonk);
- AKC onderzoek cahier 13B professionalisering arbeidskundig handelen
- zie uitgave: "Paradigma's in het sociaal domein" van de Argumentenfabriek, maart 2018).

Interne stukken gemeente Arnhem

- Organisatie plan Werk & Inkomen;
- Implementatieplan Werk & Inkomen;
- Het raadsvoorstel;
- Start foto Werk en inkomen (7 december 2019);
- Doorbraak naar werk.

De grove analyse, in 1^{ste} aanleg, op hoofdlijnen.

Wat ons als eerste treft is dat er een behoorlijke analyse is gemaakt over het verleden (Startfoto) en er een redelijk goed programmaplan “Doorbraak naar werk” ligt plus twee heldere plannen om de verandering vorm te geven (organisatieplan en implementatieplan).

Wat ons vervolgens opvalt is dat er geen objectieve verklaring is te vinden voor het relatief hoge aantal bijstandsklanten en vooral niet helder en duidelijk teruggegrepen wordt op het belangrijkste doel van de Participatiewet. Het is weliswaar zo dat “*meedoen in een socialer Arnhem*” als doel is geformuleerd (zie Collegenota), maar dat vooral de middelen en kaders voor het bereiken van dit doel komen uit de Participatiewet. De Participatiewet is daarmee, op zijn minst, mede leidend.

De Participatiewet

Zoals we hierboven al hebben gemeld is ook het doel van de Participatiewet belangrijk. In de toelichting algemeen deel hoofdstuk 1 staat daarover het volgende “*Participatie, bij voorkeur door werk, zorgt voor sociale, economische en financiële zelfstandigheid*”. Bovendien wordt van de werkgevers ook het nodige gevraagd. Zo zou er gestreefd moeten worden “*...naar een inclusieve arbeidsmarkt (zie toelichting algemeen deel Participatiewet). Een arbeidsmarkt (en arbeidsorganisaties) die plaats biedt voor jongeren en ouderen en voor mensen met en zonder beperking*”. We zien deze focuspunten niet voldoende terug in alle stukken. Dat knelt te meer als we kijken naar de manier waarop de verandering verankering moet krijgen in de organisatie.

We hebben de bijgevoegde notities kritisch bekeken en hebben daar een aantal opmerkingen bij.

Programma “Doorbraak naar Werk”

Over het algemeen kunnen we ons daarin vinden. Er past wel een opmerking. Daar waar het gaat om “wijkgericht worden” is onze ervaring, na bezoek aan diverse sociale wijkteams (SWT) en teams leefomgeving (TLO), dat er niet of nauwelijks aandrang is om wijkbewoners te helpen in hun route op weg naar de **betaalde**- arbeidsmarkt. De kennis, kunde en focus ontbreekt daarvoor. De vraag is of daar de primaire taak ligt van TLO en SWT. Bovendien is de werkelijkheid natuurlijk precies andersom. Werkgevers hebben (b.v. voor werknemers onder MBO 3 niveau) de neiging om binnen een straal van ongeveer 50 km te zoeken naar werknemers en de werknemers hebben dat ook. Daar geldt geen wijkgrens.

Het organisatieplan

Wij kunnen ons vinden in de participatierotonde en de manier waarop, in hoofdlijnen, men denkt te gaan werken.

We hebben enige vraagpunten in het organisatieplan

In het organisatieplan staat weliswaar *“ons uitgangspunt is aan het betaald werk tenzij”* (prima!!) maar verderop staat *“ door integraal naar iemands leefsituatie te kijken.....sturing naar werk”*. Kijken naar de leefsituatie is naar onze mening te breed en zorgt er zeker niet voor dat werkzoekenden de kortste weg naar betaald werk bewandelen. *“Werken vanuit de bedoeling en gezond verstand boven systemen”* Dat is ook een zienswijze waar we kritisch naar kijken. Op beide punten komen we later terug.

Een belangrijke rol krijgt *“ de regisseur”* in de uitvoering. Die is niet alleen regisseur voor de klant en partners maar beoordeelt ook de kwaliteit van geleverde dienst door ketenpartners. Dit is een dermate belangrijk draaipunt in het proces dat we hier ook later terug op komen.

De Startfoto Werk & inkomen

In zijn algemeenheid zijn we geschrokken van de geconstateerde *“stand van de boedel”*. Maar we hebben die schrik opgevat om in *onze adviezen* dat als een aansporing te zien *“om er richting aan te geven”* (en dat hebben we gecombineerd met de vraagpunten zoals die hierboven staan). Met name onder het kopje *“bevindingen”* van de startfoto hebben we de inhoud van de conclusies 2, 3 en 4 genomen om te komen tot verbeter voorstellen. De conclusies 2, 3 en 4 waren:

Conclusie 2

De inschatting van de afstand van een inwoner tot de arbeidsmarkt bij aanvraag en diagnose heeft verstrekking gevolgen voor het vervolgtraject en de benaderingswijze van inwoners en daarmee voor de effectiviteit van je aanpak

Conclusie 3

De hoge mate van professionele vrijheid in het primaire (werk) proces brengt een risico van vrijblijvendheid met zich mee. Het maakt voor inwoners uit welke consulent je tegenover je krijgt.

Conclusie 4

De grote professionele ruimte voor medewerkers bij W&I heeft tot grote diversiteit in de uitvoering geleid. Dit belemmert een effectief en efficiënt proces: taken worden dubbel óf niet uitgevoerd.

Constateringen

Onze adviezen hebben als basis de kernpunten van de Participatie wet.

Dit zijn het bereiken van:

- financiële zelfstandigheid
- economische zelfstandigheid
- sociale zelfstandigheid.

Dat staat nu niet altijd helder in alle stukken.

In de Participatiewet zelf (toelichting algemeen deel, onderdeel "professionele uitvoering") staat helder wat onder professionele uitvoering wordt verstaan" nl. het ontwikkelen van concrete werkwijzen op basis van bewezen effectieve methodieken. Beschrijving van bewezen methodieken hebben we niet gezien.

Bewezen methodieken voor de start analyse werk/zoekgedrag zijn:

- Zoek houding ten opzichte van werk, sociale druk en ervaren controle (Fishbein en Ajzen), waardoor zoekintentie ontstaat.

Dat is voor het vastleggen van werkcompetenties die herkenbaar en/of bekend zijn voor werkgevers:

- Leervermogen, (meten van) productiviteit, samenwerken, gevoel voor arbeidsverhoudingen, doorzettingsvermogen, nauwkeurigheid, communiceren, zelfstandigheid, stressbestendigheid en afspraken nakomen (onderzoek TNO).

Om conclusie 3 van de startnotitie te ondervangen moet de organisatie zorg dragen voor een hoge interbeoordelaarsbetrouwbaarheid voor het hele begeleidingsproces van werkelozen (b.v. beoordelen verschillende de regisseurs dezelfde klant in hoge mate het zelfde?). Zie daarvoor b.v. het onderzoek interbetrouwbaarheid loonwaardemeting AKC/Uva, AKC onderzoekscapier 13B.

Wij zijn ervoor om te komen tot echte professionalisering van de uitvoering (en niet alleen "werken vanuit de bedoeling, gezond verstand en leefsituatie). Een professioneel goede methodiek dient ondersteuning te bieden.

Zoals al genoemd is, is de beschreven rol van de regisseur belangrijk. Gezien zijn positie zal hier zeker een beroep gedaan worden op het toepassen van bewezen, betrouwbare en valide kennis en kunde systemen.

We stellen voor daarbij zeer hoge eisen aan te stellen en deze functionaris meer dan voldoende te scholen.

Tenslotte. De wijkteams (TLO & SWT) en de opdracht “mensen op weg naar betaald werk” heeft, ons inziens, geen enkele toegevoegde waarde om die vraag daar neer te leggen.

Onze adviezen zijn:

- De uitgangspunten van de Participatiewet te weten: financiële-, economische- en sociale zelfstandigheid, dienen als eerste ijkpunten. Hier moet verder uit geredeneerd worden. Dit mag duidelijker zichtbaar opgenomen en herhaald te worden.
- Beschrijving van bewezen methodieken hebben we niet gezien. Ons advies is om deze integraal op te nemen. Professionals moeten hierdoor goed ondersteund worden in hun taak waarmee de uitvoering professioneel en resultaatgericht zal worden.
- De regisseur heeft een dusdanige belangrijke rol dat meer dan voldoende kennis en kunde aanwezig moet zijn. Hierbij denken wij aan: analytisch vermogen, kennis van de genoemde werknemers competenties, psychologische competenties gerelateerd aan werk etc.
- De wijkteams TLO en SWT hebben geen toegevoegde waarde in het zoeken naar betaald werk. Zij werken met name wijkgericht en niet regionaal gericht. Terwijl de betaalde banen in de regio opgezocht dienen te worden. Dichtbij is mooi als het kan, maar er zijn voldoende wijken in Arnhem waar nauwelijks werkgelegenheid geboden wordt. Het gevaar schuilt dat er uit “zorg leveren” gedacht wordt en daar gaat de participatiewet in beginsel niet over. De gemeente heeft ons inziens de taak om de inwoner te faciliteren naar participatie vanuit een ondersteunende houding. Daar waar de uitvoering van de Wmo en Jeugdwet zich primair richt op zorg richt de Participatiewet zich op (on)betaald werk. (zie daarvoor uitgave: “Paradigma’s in het sociaal domein” van de Argumentenfabriek maart 2018).
- Eveneens moet meer focus komen op de redenering **vanuit** het perspectief van de werkgever. Dit missen we in onderliggend stuk. Het gaat er om dat de vraag om arbeid van de werkgever leidend moet zijn bij het onderzoek naar de vermogens van de potentiële werknemers die een bijstandsuitkering ontvangen. **Hier ligt naar onze idee de essentie!**

Natuurlijk zijn wij altijd bereid om over ons advies met u in gesprek te gaan.

Alvast dank voor uw reactie op dit advies,

Met vriendelijke groet,

Sylvia Pels, namens de werkgroep werk
Ton Dicker, vrz. adviesraad Werk & Inkomen

CONCEPT