



**Aan het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Arnhem
t.a.v. Wethouder Mark Lauriks**

cc. afdelingshoofd Dennis Janssen, sr. bestuursadviseur Anouk van Nieuwenhuize en
sr. bestuursadviseur Milad Lahdo

Gevraagd Advies Invoering Breed Offensief

Inleiding

Breed Offensief is een set van maatregelen om de participatiewet, per 1 juli 2023 beter uitvoerbaar te maken¹.

Voordat we dit advies uitbrengen hebben we o.a. overleg gevoerd met Milad Lahdo en Barbara Dapper (3 juli 2023) en hebben we ons ingelezen over Breed Offensief².

Uit al die informatie heeft de adviesraad de volgende, belangrijke, ambities van overheid gedestilleerd:

- Regels voor werkzoekenden en werkgevers moeten eenvoudiger worden;
- Werkgevers en werknemers moeten elkaar makkelijker kunnen vinden;
- (Meer) werken moet aantrekkelijk worden;
- Duurzaam werk moet gestimuleerd worden³.

Daarnaast hebben we bekeken wat, naar ons idee, in combinatie met de ambities van de overheid, de kansen zijn om een betere uitvoering van de Participatiewet voor elkaar te krijgen in Arnhem die, vooral, de burger waardeert in zijn zoektocht naar werk.

¹ Flyer Ministerie Sociale zaken en Werkgelegenheid

² Overheid.nl (brieven minister aan TK), nota van wijziging nr. 35.394

³ Onder "duurzaam werk" verstaan we dat werknemers belangrijke vaardigheden hebben ontwikkeld die hen minder kwetsbaar maakt voor werkloosheid

Breed Offensief, verordeningen en beleidsregels

Uit de stukken die wij hebben ontvangen van de gemeente (aanpassing beleidsregels re-integratie gemeente Arnhem 2015, gemeentelijke afspraken interne werkbegeleiding enz.) krijgen we een goed beeld wat, op welke manier, door de gemeente gewijzigd zal worden “in wet en regels”.

Ook de afstemming met de regio wordt uit de stukken duidelijk (werkgevers en aspirant werknemers laten zich immers niet storen door gemeentegrenzen).

Wat valt ons op

Er is heel veel geschreven over het “**wat**” maar op belangrijke punten is niet geschreven over het “**hoe**”.

We maken het wat concreter; Bij alle uitvoeringmaatregelen die genoemd zijn door de gemeente i.r.t. “Breed Offensief” wordt “het proces” gestart met zinnen zoals “*De gemeente kan bij het voordragen van een kandidaat aangeven of...*” Hier wordt duidelijk dat de gemeente selecteert wie wel of niet voor ondersteuning of een specifieke manier van toeleiding naar de arbeidsmarkt in aanmerking komt.

De vraag is of de gemeente die specifieke selectie kennis wel heeft!

Heeft de gemeente dat niet dan is de inhoud van de verordening en de beleidsregels nog steeds juist maar *de start* van het proces laat te wensen over!!!

*Waarom maken we ons zo’n zorgen over de juiste **start van het proces**?*

Op 17 juni 2019 hebben wij een gevraagd advies uitgebracht op het programma “Doorbraak naar Werk”. Op 8 oktober 2019 hebben we daar antwoord van B & W op gekregen.

Een advies van ons was:

- Voeg een beschrijving van bewezen methodieken (en methodes) van re-integratie toe.

De gemeente heeft toen geconstateerd “dat dat een terecht punt is”.

Vanaf 2019 hebben we gepleit voor “1 re-integratie taal”, vooral omdat de gemeente ervoor gekozen heeft door (veel) verschillende partijen de re-integratie uit te laten voeren. Gedeelde methodieken, methodes en definities zijn dan wel het minst wat geëist kan worden van eenieder.

Uit onze bevindingen in de keten blijkt dat er geen sprake is van 1 re-integratie taal. Dat zorgt voor alle mogelijke verwarringen en soms schijn oplossingen. Er is wel een aanzet gedaan bij de regisseurs maar dat heeft (tot nu toe) geen effect in de rest van de keten, althans, dat hebben wij niet kunnen waarnemen.

In onze bevindingen vanaf 2019 worden we gestrekt door een conclusie uit het rapport 2021 van Andersson Elffers Felix. Zij constateren onder het kopje “Grootste opgaven voor de Toekomst” (voor de gemeente Arnhem):

- De gemeente kent een rijk palet aan instrumenten, maar een effectieve inzet ervan vraagt inzicht in wat bij wie wel of niet werkt en waarom (niet).
Zulk informatie gestuurd werken is bij de gemeente nog geen praktijk.

Naast deze, algemene, fundamentele vraag hebben we nog een aantal specifieke aanbevelingen m.b.t. nieuwe mogelijkheden die Breed Offensief biedt.

Wij zijn benieuwd naar dat werkgevers en werknemers elkaar beter kunnen vinden met de nieuwe instrumenten uit Breed Offensief.

Zo is er bijvoorbeeld het beter structureren van de **loonwaardemeting en de loonkostensubsidie** zoals genoemd in Breed Offensief. Het inzetten van loonkostensubsidie heeft, volgens de evaluatie van de Participatiewet door het SCP, b.v. voor de onderzochte groep jongeren een significante meerwaarde.

Hoewel de gemeente circa 10 medewerkers heeft opgeleid voor het uitvoeren van loonwaardemetingen en in de brief aan de gemeenteraad van 11 juli 2023 staat dan ook “dat in december 2022 er 390 personen aan het werk waren met een loonkostensubsidie, dat is 15,73% meer dan gemiddeld in de periode het jaar daarvoor” maar dat is maar ongeveer 5% van het bestand binnen de gemeente Arnhem. Landelijk is dat 8% bij gemeenten!! De kunst is dan ook ernstig werk te maken van de inzet van (gemeten!!) loonkostensubsidie, meer dan nu!!

Daarnaast zijn er fors meer mogelijkheden om **Jobcoaches in te zetten**.

Het Breed Offensief geeft meer mogelijkheden om Jobcoaches in te zetten. Daarvoor worden ook fors wat gelden vrijgemaakt. In het verleden is aangetoond dat, vooral, de begeleiding van de werknemer aan het begin van zijn dienstverband belangrijk is.

Wij zijn benieuwd of verschillende coaches zoals de interne begeleiders van en op het bedrijf zelf en de externe coach van de gemeente goed afgestemd zijn op elkaar en, aantoonbaar meerwaarde hebben voor de werknemer en werkgever bij de start van het dienstverband van de werknemer.

Ons advies m.b.t. het uitrollen Breed Offensief

Focus op de hoofdzaak van de wijzigingen in de Participatiewet en dan vooral op de ambitie:

- Werkgevers en werknemers moeten elkaar makkelijk kunnen vinden.

Dat vertalen we in:

1. Zij moeten elkaar kwalitatief (welke competenties hebben aspirant werknemers te bieden en welke worden gevraagd) wat te bieden hebben.

Is er geen voordeel voor beide kanten dan gebeurt er niets. Dat kan alleen als alle partijen waarde toevoegen, in dezelfde taal, met dezelfde methodes en technieken. Doen we dat niet dan blijft het aanmodderen.

2. Het veel actiever inzetten van loonwaardemeting en loonkostensubsidie.

Zoals uit het evaluatie van de Participatie wet blijkt heeft bij een onderzochte groep van jongeren met een uitkering o.g.v. de Participatiewet de inzet van (gemeten) loonkostensubsidie een significant positief effect gehad.

3. Maak gebruik van de externe- en interne coaches om de aspirant werknemer goed en duurzaam aan de slag te brengen en te houden.

Het Breed Offensief biedt daar goede mogelijkheden voor.

September 2023 Adviesraad werk en inkomen
Sylvia Pels, Coördinator werkgroep Werk

Bijlage: Flyer Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid Breed Offensief