

INVULLING TRANSFORMATIE IN DE KIJK OP WERK

In december 2019 is de Visie Transformatie in de kijk op werk door de gemeenteraad unaniem vastgesteld en op 20 februari 2020 is de startnotitie opbouw uitvoering Participatiewet vastgesteld. In deze notitie gaan wij in op de voortgang van de transformatie en beschrijven wij de uitvoeringsprincipes voor de kijk op werk.

HOE ZIET DE TRANSFORMATIE ER IN DE PRAKTIJK UIT

In onze Visie Transformatie in de kijk op werk hebben wij het volgende geschreven:

- Iedereen doet mee, dat is een verplichting van een ieder zodat mensen niet langer een beroep hoeven te doen op een uitkering dan noodzakelijk is.
- Iedereen doet mee, dat is ook omdat ieder mens iets heeft toe te voegen en het een verspilling van kwaliteiten is wanneer mensen aan de kant blijven staan.
- Iedereen doet mee, dat is ook omdat iedereen mee mag doen, iedereen erbij hoort en niemand wordt buitengesloten.

Wij geloven in wederkerigheid, daarom zijn we er helder in dat meedoen ook een verplichting is. Wij geloven in de waarde van ieder mens, daarom vinden wij het een verspilling van kwaliteiten wanneer mensen aan de kant blijven staan.

Wij geloven in inclusie, daarom doet iedereen mee en wordt niemand buitengesloten.

En dan is het eigenlijk onlogisch dat wij mensen apart zetten door ze een uitkering te geven waardoor ze in een afhankelijkheidspositie komen en we talenten en kwaliteiten laten liggen. Want als we dan op zoek gaan naar de kern van de transformatie in de kijk op werk, de naam zegt het al, dan gaat het om werk.

Het ontbreken van werk, van een baan, is waar mensen tegenaan lopen, want met een baan kun je een salaris verdienen, kun je meedoen, voeg je waarde toe, heb je collega's, een netwerk.

En wat doen wij bij de uitvoering van de Participatiewet; wij verstrekken een uitkering en vervolgens zetten we alles op alles dat mensen een baan vinden. Deze manier van werken is eigenlijk erg onlogisch, het is de omgekeerde wereld. We stellen het systeem van de wet centraal en kijken niet meer wat de bedoeling is en waar het écht om gaat. We willen nadrukkelijk als dat nodig is buiten bestaande kaders en werkwijzen treden om écht te doen wat nodig is en écht aan te sluiten bij de leefwereld van onze inwoners.

En als je dan kijkt naar mensen die geen werk of baan hebben wat is dan normaal? Dat ze zo snel mogelijk weer werk hebben en niet de tussenstap van een uitkering nodig hebben. Werk, een baan is ook belangrijk om grotere problemen te voorkomen, problemen van buitensluiting, schulden, een minderwaardigheidsgevoel.

Dat leidt voor ons tot de overtuiging dat we mensen geen uitkering moeten geven, maar werk.

Al onze inwoners die zonder werk zitten op of na 1 januari 2021 geven wij geen uitkering maar een arbeidsovereenkomst met een salaris ter hoogte van een uitkering. Een arbeidsovereenkomst met rechten en plichten en op basis van gelijkwaardigheid en wederkerigheid zoals dat bij andere arbeidsovereenkomsten ook is. Waar dat kan sluiten mensen een arbeidsovereenkomst met een reguliere werkgever, we willen daarvoor met werkgevers samenwerkingsafspraken maken. Waar het (nog) niet mogelijk is dat mensen bij een werkgever aan de slag gaan krijgen zij een overeenkomst binnen een door ons als gemeente op te zetten organisatie in de vorm van een onderneming. Deze onderneming geven wij de werknaam Oude IJsselstreek BV.

Waar dat kan leveren mensen op grond van de overeenkomst ook werk en voegen daarmee waarde toe, maar ook als er nog geen werk is krijgen zij een overeenkomst.

Wij zijn ervan overtuigd dat we, door een arbeidsovereenkomst te regelen in plaats van een uitkering op een goede manier invulling geven aan de grondwaarde van de participatiewet, nl het voorzien in een bestaansminimum, bij voorkeur door betaald werk.

Door deze aanpak kunnen wij ook vanuit onze onderneming werk creëren voor maatschappelijke functies die het waard zijn om uitgevoerd te worden. Wij geven de minst-kansrijke werkzoekenden de mogelijkheid om dingen te doen die maatschappelijk nuttig zijn, bij een werkgever in dienst te zijn en blijven, voldoening te beleven aan het werken en de omgang met collega's. Hiermee geven wij ook uitvoering aan de motie maatschappelijk banen.

DE OPDRACHTOMSCHRIJVING VOOR DE TRANSFORMATIE IN DE KIJK OP WERK

Onze visie en onze analyse van de kern van de transformatie in de kijk op werk leidt tot de volgende opdrachtomschrijving:

Werk voor iedereen, op termijn bij voorkeur bij reguliere werkgevers, bijvoorbeeld bij een samenwerkingsverband van ondernemers en op weg daar naartoe in de Oude IJsselstreek BV.

We zetten alles op alles om dit te realiseren maar we begrijpen ook dat we dit misschien nog niet helemaal rond hebben op 1 januari 2021. Omdat we niet willen dat onze inwoners hier de dupe van worden hebben we ook geformuleerd wat we op 1 januari 2021 in ieder geregeld willen hebben.

Per 1 januari 2021 is geregeld:

De basis is op orde, hieronder verstaan wij:

- o Alle inwoners van onze gemeente die recht zouden hebben op een uitkering op grond van de Participatiewet krijgen voor tenminste hetzelfde bedrag en op hetzelfde moment dan zij gewend waren geld op hun bankrekening, hun bestaanszekerheid is geborgd,
- o Er is een juridische titel op grond waarvan ze het geld zoals hierboven beschreven krijgen, daarbij zijn ook rechten en plichten opgenomen,
- o Er is een plek waar (nieuwe) mensen zich kunnen melden voor (aan)vragen en er zijn contactfunctionarissen waarmee mensen kunnen spreken en die hen verder helpen, deze plek werkt vanuit inwonersperspectief en met respect voor eenieder die zich meldt,
- o Alle bedrijfsvoerings- en administratieve aspecten rondom bovenstaande punten zijn geregeld, hiermee bedoelen wij zaken als de boekhouding, werkprocessen, verantwoordingen, personeel, management, governance
- o Het volledige kostenplaatje rondom 1 t/m 4 is duidelijk, inclusief de manier waarop dit in onze gemeentebegroting gedekt is/wordt

DE TWEE ONDERDELEN VAN DE OPDRACHT

De opdracht van de transformatie valt in twee grote delen uiteen:

- Het bouwen van de Oude IJsselstreek BV
- Het beantwoorden van bovenliggende vragen ten behoeve van de transformatie

Het bouwen van de Oude IJsselstreek BV

Dit is de organisatie waarbinnen per 1 januari 2021 de inwoners voor wie dat geldt een arbeidsovereenkomst krijgen, waarin als dat nodig is de Sociale Werkvoorziening wordt uitgevoerd

en waar een voorziening is voor mensen die niet mee willen werken aan een arbeidsovereenkomst en een beroep doen op een uitkering. Het is de organisatie waar als dat kan ook de Schuldhulpverlening, de Bijzondere Bijstand, Meedoenregelingen en kwijtscheldingen worden uitgevoerd evenals de maatschappelijke banen. Oude IJsselstreek BV is de werknaam voor de te vormen organisatie. In lijn met onze visie op het sociaal domein kiezen wij voor een organisatie buiten de gemeentelijke organisatie met wie wij een samenwerkingsrelatie aangaan. Het ligt voor de hand om te kiezen voor een vorm die aansluit bij de rol van werkgever en ondernemer. Of het daadwerkelijk een BV wordt of een andere rechtspersoon is onderwerp van nader onderzoek.

Hoe dit bedrijf er uit gaat zien gaan we de komende maanden verder uitwerken en regelen. Wat we in ieder geval weten is dat in de manier van werken de uitgangspunten van de visie centraal staan:

- De Oude IJsselstreek BV is onderdeel van het lokale zorgnetwerk
- Zoveel mogelijke mensen werken bij een reguliere werkgever in een regulier baan
- We gaan uit van een respectvolle bejegening van onze inwoners
- We werken vanuit het inwonersperspectief.

Met de start van het Project Meedoen Werkt! hebben we onze eerste stappen gezet richting een andere manier van werken. De ervaringen en leerpunten van het project nemen we mee in de opbouw van de Oude IJsselstreek BV. In de aanloop naar 1 januari 2021 kijken wij voortdurend hoe het project als een echte stepping stone kan worden ingezet.

Het is ook de organisatie die banen gaat creëren of anderszins werkgelegenheid gaat organiseren, zoveel mogelijk in samenwerking met het lokale bedrijfsleven

[Het beantwoorden van bovenliggende vragen ten behoeve van de transformatie](#)

Met deze transformatie kiezen wij voor een manier van werken die buiten de gebaande paden ligt, die niet past binnen bestaande manieren van werken en die niet naadloos aansluit bij de manier waarop de Participatiewet wordt uitgevoerd. Ook hier, zoals ook bij de Jeugdwet en de Wmo kiezen wij voor een systeemtransformatie en een inhoudelijk transformatie. Daarmee maken wij het voor onszelf niet gemakkelijk, maar wij zijn ervan overtuigd dat dit nodig is daadwerkelijk terug te gaan naar de bedoeling.

Wij zullen bij deze transformatie tegen enkele grote vraagstukken aanlopen, die in het kader van de voorbereiding moeten worden beantwoord. Wij noemen de volgende:

Financieel:

De huidige financiering van de Participatiewet gaat uit van een verdeling op basis van het aantal uitkeringsgerechtigden dat een gemeente op grond van allerlei kenmerken rond bevolking, geografie e.d. zou mogen verwachten. De vergoeding voor de uitvoeringskosten is gebaseerd op het aantal uitkeringsgerechtigden. Daarnaast wordt in het verdeelmodel voor het gemeentefonds op meerdere plekken rekening gehouden met het aantal uitkeringsgerechtigden.

- Hoe gaan we de getransformeerde werkwijze financieren als we met banen gaan werken in plaats van met uitkeringen, kunnen we de BUIG hiervoor inzetten?
- Wat is het effect op het verdeelmodel ook op de terreinen van Jeugd en Wmo?

Juridisch-beleidsmatig:

We gaan uit van een arbeidsovereenkomst voor mensen die normaal gesproken een beroep zouden doen op de Participatiewet, we willen ook alleen voor die doelgroep arbeidsovereenkomsten organiseren binnen de Oude IJsselstreek BV. Dat betekent dat we verschillende wettelijke regimes moeten combineren.

- We willen een arbeidsovereenkomst sluiten met mensen die normaal gesproken recht zouden hebben op een uitkering. Hoe combineren we arbeidsrecht met het regime van de Participatiewet?

- Hoe leggen we verbinding met en consequenties voor de Bijzondere Bijstand en de Meedoenregelingen, kwijtschelding?
- Hoe kunnen we er voor zorgen dat werken ook financieel loont, met andere woorden hoe voorkomen we de armoedeval?

Inhoudelijk:

We moeten een portfolio aan werk opbouwen, ook moeten we rekening houden met een doelgroep die mogelijk extra ondersteuning nodig heeft en niet volledig inzetbaar is.

- Hoe geven we invulling aan de banen?
- Hoe combineren we het werkgeverschap in de Oude IJsselstreek BV met zorgtaken.

Sociale Werkvoorziening:

Onze inzet was, is en blijft om de SW voor onze inwoners door Laborijn te laten uitvoeren.

- Wanneer het niet mogelijk blijkt om de SW op een passende wijze door Laborijn uit te laten voeren, hoe gaan wij dat dan organiseren?

Governance:

- Welke rechtspersoon kiezen we voor onze onderneming en hoe regelen we de governance?

Wij kunnen die vragen niet allemaal zelfstandig beantwoorden. Wij gaan in gesprek met het Ministerie van SZW om gezamenlijk te zoeken naar antwoorden op deze vragen en om ruimte te regelen voor de transformatie.

[Een kring van influencers](#)

De werking van de arbeidsmarkt staat volop in de belangstelling, dat blijkt o.a. uit rapporten zoals van de commissie Borstlap. We gaan er vanuit dat de tijd rijp is om invulling te geven aan de transformatie in de kijk op werk. Om ons daarin te laten inspireren, ons scherp te houden en ook niet in het minst om samen met ons eventuele barrières te slechten gaan wij een kring van influencers organiseren. Door samen te werken komen wij tot innovatie die nodig is om te kunnen doen wat nodig is.

UITVOERINGSPRINCIPES

Veel van wat we straks concreet gaan doen moet nog verder uitgewerkt worden, we willen ons daarbij laten leiden door de volgende uitvoeringsprincipes die worden ingekleurd door ons mensbeeld.

Ieder mens is uniek en elk mens en elk leven is waardevol en heeft het recht om te worden gezien en gehoord en gelukkig te zijn, de mens mag er zijn met al zijn onvolmaaktheden. Niemand is perfect en er is geen "normaal". Mensen beschikken over kracht en verantwoordelijkheidsgevoel en kunnen vaak, soms met hulp, hun eigen oplossingen vinden.

Iedereen werkt

Wij willen geen uitkeringen verstrekken, wij willen ervoor zorgen dat mensen werken. Primair natuurlijk in een baan bij een werkgever. Als dat nog niet kan is er de Oude IJsselstreek BV waar mensen een baan krijgen en een salaris verdienen. Dit zijn echte banen, die echte waarde toevoegen voor de samenleving. Het zijn ook echte arbeidsovereenkomsten met rechten en plichten. Natuurlijk begrijpen wij ook dat er mensen zijn die tijdelijk of langdurig niet kunnen werken in een betaalde baan. Voor hen is er een andere vorm van zinvolle dagbesteding.

Werkgevers geven werk, de overheid faciliteert

Wij spreken werkgevers aan op hun verantwoordelijkheid om werk te geven. Wij faciliteren dat werkzoekenden en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten en dat eventuele belemmeringen om mensen in dienst te nemen worden weggenomen.

Wij werken vanuit vertrouwen en wij stellen duidelijke grenzen

Wij richten onze manier van werken in vanuit vertrouwen, wij bouwen geen controlesystemen aan de voorkant. Wij zijn ook duidelijk over waar onze grenzen liggen, welk gedrag wij niet acceptabel vinden en wat de consequenties van dergelijk gedrag zijn.

We hebben oog voor de mens in al zijn facetten

Wij zijn oprecht geïnteresseerd in mensen. We zijn benieuwd naar hun dromen en wensen en wij weten dat zorgen om bijvoorbeeld schulden, om gezondheid, om de kinderen mensen zwaar kunnen belasten. Zorgen kunnen mensen beletten om écht mee te doen, om hun dromen te realiseren. Daarom organiseren wij dat er goede hulp en ondersteuning is als dat nodig is en werken wij samen met onze partners in het lokale zorgnetwerk. Ons belang is dat mensen hun mogelijkheden en kansen kunnen gaan benutten en hun dromen kunnen verwezenlijken.

Wij werken ondersteunend en stimulerend, niet belemmerend

In onze bejegening van mensen en de manier waarop wij ons werk inrichten zijn wij erop gericht dat mensen hun kansen kunnen en durven te pakken. Wij stimuleren mensen om stappen te zetten in hun ontwikkeling en zorgen dat dit op een veilige manier kan. Wij kiezen voor de mogelijkheid om simpel te switchen van dagbesteding naar aangepast werk naar een baan en als het nodig is ook weer terug, en dat zonder risico's.

We kiezen voor situationele gelijkheid

Wat in welk geval de juiste aanpak is, hangt af per persoon en kan ook van tijd tot tijd veranderen. Het betekent wij de mensen écht moeten kennen om een juiste inschatting te kunnen maken. Dus situationele gelijkheid, waarbij mensen niet zonder maar juist met zoveel mogelijk aanzien des persoons worden behandeld om zo écht te doen wat nodig is.

Werk moet lonen

Wij vinden het belangrijk dat het ook financieel loont wanneer mensen gaan werken, daar waar dat kan nemen wij, samen met werkgevers, belemmeringen weg en bouwen wij juist positieve stimulansen in.