

Samenvatting inventariserend onderzoek Arbeidsparticipatievraagstukken in de regio Utrecht

In de periode september 2016 tot en met januari 2017 is door onderzoekers van het Kenniscentrum Sociale Innovatie van Hogeschool Utrecht een inventarisatie uitgevoerd naar vraagstukken op het gebied van arbeidsparticipatie in de regio Utrecht. Deze inventarisatie vond plaats in het kader van werkplaats Arbeidsparticipatie en is uitgevoerd m.m.v. de gemeenten Nieuwegein, Houten, Utrecht, Amersfoort, Wijk bij Duurstede en Zeist. De werkplaats is onderdeel van het kennisplatform Utrecht Sociaal (kUS). Met deze werkplaats wil het kUS, in samenwerking met de praktijk, kennis en methoden ontwikkelen en innoveren om kwetsbare personen (terug) te geleiden naar arbeid. De uitgevoerde inventarisatie is een eerste stap in de richting van een leer- kennisagenda voor deze werkplaats.

Dit document betreft een samenvatting van een uitgebreidere notitie waarin de eerste resultaten van de inventarisatie zijn vastgelegd. De belangrijkste vraagstukken die vertegenwoordigers van gemeenten naar voren hebben gebracht zijn in deze samenvatting vertaald in ontwikkelbehoeften. We onderscheiden daarin behoeften op 'inhoudelijk' gebied (consequenties van de transformaties voor de professies) en behoeften op 'organisatorisch' gebied (o.a. omtrent samenwerking en afstemming). Op basis hiervan doen we een voorstel voor de wijze waarop we in de regio Utrecht, vanuit de werkplaats met deze vraagstukken aan de slag zouden kunnen gaan. Deze voorstellen worden in de loop van het voorjaar besproken in een werkconferentie.

Ontwikkelbehoeften (inhoudelijke thema's)

De voornaamste inhoudelijke thema's waarin de werkplaats arbeidsparticipatie volgens vertegenwoordigers uit de regio Utrecht een rol in zou kunnen spelen zijn:

Doorontwikkeling inhoudelijke kennis en expertise bij gemeenten:

Een belangrijke uitdaging voor gemeenten, zoals benoemd door verschillende gesprekspartners, vloeit voort uit het feit dat gemeenten sinds de decentralisaties een grotere doelgroep moeten bedienen dan voorheen. Vraagstukken die hierbij komen kijken zijn onder meer het beschikken over voldoende inhoudelijke expertise én middelen om deze mensen te begeleiden en te ondersteunen. Inhoudelijke expertise over de precieze zorgachtergrond is bij re-integratie medewerkers momenteel niet voldoende voorhanden. Zij zijn dan ook niet altijd in staat een goede inschatting te maken welke ondersteuning het meest passend is.

Doorontwikkeling inhoudelijke kennis en expertise bij zorg- en welzijnsinstellingen:

Niet alleen bij gemeenten staat het activeren van mensen of het meedoen naar vermogen (al dan niet in arbeid) centraal. Ook van zorg- en welzijnsinstellingen vraagt de nieuwe wet- en regelgeving om een nieuwe en andere professionele kijk. Waar vanuit de Wmo het 'meedoen naar vermogen' al een belangrijk uitgangspunt was, is dit met de komst van de Participatiewet toegespitst naar het 'meedoen', daar waar mogelijk 'in arbeid'. Een aantal respondenten vermoedt dat de gedachte '*werk is de beste vorm van zorg*' binnen zorg- en welzijnsinstellingen minder nadrukkelijk aanwezig is dan binnen het gemeentelijk apparaat.

Regionale uitwisseling over aanpakken om wet- en regelgeving verder te integreren/ontkokeren:

Door de grotere verantwoordelijkheid van gemeenten als gevolg van de invoering van de Participatiewet en de decentralisatie van de Wmo is er bij gemeenten een grote behoefte aan 'ontkokering' van wet- en regelgeving.

Ambtenaren uit (van origine vaak) verschillende afdelingen zoeken elkaar daarom in toenemende mate op. Er is een sterke behoefte om beleid en geld beter op elkaar af te stemmen en vraagstukken meer integraal op te pakken.

Inventariseren van aanpakken om toeleiding naar het reguliere arbeidscircuit vorm te kunnen geven:

Gegeven de 'prikkel' waarop de Participatiewet is gestoeld moeten ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, uiteindelijk een plek zien te veroveren binnen het reguliere arbeidscircuit. De vertegenwoordigers van gemeenten lijken achter deze grondgedachte van de wet te staan, omdat daarin ook de 'inclusie gedachte' van de participatiesamenleving mee tot uiting dient te komen. Tegelijkertijd zien zij ook dat hier nog heel wat stappen te zetten zijn. Dat komt onder andere omdat er momenteel in het reguliere arbeidscircuit te weinig banen beschikbaar zijn om iedereen met een beperking (die wel kan en wil werken) aan de slag te helpen. Dit betekent in praktijk dat cliënten onderling met elkaar moeten 'concurreren'. Dat is een ongewenste situatie.

Ontwikkelbehoeften (organisatorische thema's)

Naast de uitdaging om zowel binnen gemeenten als bij zorg- en welzijnsinstellingen de inhoudelijke expertise te ontwikkelen die nodig is om mensen mee te laten doen – al dan niet – in arbeid, is het ook belangrijk dat de verschillende betrokken partijen het werkveld ook organisatorisch effectief en efficiënt vormgeven. Hiertoe komen in de inventarisatie eveneens een aantal zaken naar voren waarin volgens de vertegenwoordigers uit de verschillende gemeenten de werkplaats een rol kan spelen. Deze zaken zijn:

Monitoring en evaluatie samenwerkingsconstructies tussen W&I en maatschappelijke partners:

Er is behoefte aan samenwerking tussen zowel professionals op uitvoerend niveau, als tussen de gemeente en het management van zorg- en welzijnsinstellingen. Om kennis en expertise op uitvoeringsniveau met elkaar te verbinden – bijvoorbeeld tussen gemeenten en de sociale wijkteams - wordt in verschillende gemeenten momenteel gewerkt met samenwerkingsconstructies waarbij de verschillende partijen meer met elkaar in contact komen. De vraag is in hoeverre deze constructies optimaal zijn. Een opgeworpen vraag in dit verband is hoe professionals met verschillende achtergronden beter met elkaar kunnen samenwerken om mensen een perspectief op arbeid te bieden? En welke partij neemt waarover de regie? Op managementniveau is goede samenwerking eveneens belangrijk. Daarbij gaat het dan met name om samenwerking tussen de gemeenten en het management van maatschappelijke instellingen.

Afstemming verschillende schaalniveaus:

De inventarisatie brengt verder aan het licht dat verschillende gemeenten nog 'zoekende' zijn op welk schaalniveau zij de toeleiding naar arbeid, met de verschillende partijen die hierbij betrokken zijn, het beste kunnen organiseren. Ondanks de decentralisaties van verantwoordelijkheden naar de gemeenten blijft de gedachte overeind dat een aantal zaken beter op regionaal georganiseerd kan blijven. Tegelijkertijd vinden ook experimenten plaats om (regionaal georganiseerde) werkzaamheden zo lokaal mogelijk te beleggen.

Kennis en leeragenda werkplaats arbeidsparticipatie

Bovengenoemde punten laten zien met welke aantal uitdagingen gemeenten de komende jaren geconfronteerd worden en hoe de werkplaats daarin een rol kan spelen. Op basis van de inventarisatie lijken voordehand liggende functies van de werkplaats:

1. Het bieden van een platform voor gemeenten om kennis- en expertise op het gebied van arbeidsparticipatie met elkaar te delen.
2. Het uitvoeren van (kleinschalige) onderzoek naar specifieke gemeentelijke aanpakken. Dit onderzoek kan worden gecombineerd met ondersteuning en training op specifieke thema's. Deze vorm van 'actie onderzoek' / 'action learning' maakt het mogelijk om kennis direct terug te koppelen naar de praktijk, en direct onderzoeksresultaten te genereren.
3. Het terugkoppelen van inzichten uit onderzoek / trainingstrajecten aan de verschillende gemeenten in de werkplaats.
4. (indien gewenst) toewerken naar een grootschaliger onderzoek om de effectiviteit van de verschillende aanpakken goed in kaart te brengen.

De kennis die ontwikkeld en/of verzameld wordt in de werkplaats arbeidsparticipatie kan worden benut door professionals werkzaam in de praktijk, waaronder trajectbegeleiders, jobcoaches, klantmanagers, professionals in sociale wijkteams of andere professionals (werkzaam vanuit zowel gemeenten als zorg- en welzijnsinstellingen). Daarnaast kan deze kennis worden benut in het HBO-onderwijs (o.a. SPH, SJD), zodat ook de professionals van de toekomst op de hoogte zijn van actuele vraagstukken in hun beroepspraktijk.

Utrecht, 7 februari 2017

Drs. Joep Binkhorst

Dr. Rob Gründemann