Nijmegen, 24 oktober 2023

Namens Jack Orsel, secretaris van de Clientenraad PW Nijmegen, het verzoek om onderstaande opmerkingen bij het Beleidskader arbeidsmarkt en re-ïntegratie 2024-2027 van mw. M. Meulman, lid van de cliëntenraad, mee te nemen in de advisering naar college en raad.
Men heeft niet kunnen komen tot een uitgewerkt advies namens de gehele cliëntenraad. Mogelijk volgt dat op een later moment.

Opmerkingen m.b.t. Concept Beleidskader arbeidsmarkt en re-ïntegratie 2024-2027

"Onze visie is dat de arbeidsmarkt plaats moet bieden voor iedereen. Werk neemt in het leven van mensen en binnen de samenleving een belangrijke plek in. Je werk maakt deel uit van wie je bent. Het bepaalt mede je identiteit, je plek in de samenleving, hoe je je kunt ontwikkelen, geeft structuur en doel, en zorgt voor sociale contacten. We creëren kansen voor werkzoekenden om zich naar vermogen te ontwikkelen en mee te doen op de arbeidsmarkt. We zetten ons sterker dan voorheen in voor een inclusieve arbeidsmarkt voor iedereen die daaraan kan bijdragen.
We zetten hier extra op in en investeren in de samenwerking met afdelingen Inkomen en Zorg van gemeenten, zorgaanbieders, sociale wijk- en buurtteams etc. We bieden om- en nascholing aan in praktische vormen die goed passen bij veel werkzoekenden: praktijkleren en programma's gericht op het aanleren van vaardigheden (skills). We behouden de intensieve inzet op zogenoemde focusgroepen: jongeren, mensen met een arbeidsbeperking, statushouders en inburgeraars, mensen van 55 jaar en ouder en nieuwe instroom in de bijstand.
We faciliteren werkgevers bij hun personeelsvraag door functies aan te passen en hen te adviseren over de doorstroming van hun werknemers door programma's voor Leven Lang Ontwikkelen te organiseren met onderwijsaanbieders. Daardoor komt ruimte vrij voor nieuwe werkenden."
Het werkbedrijf tot nu toe is qua werkkansen zeer mbo-gericht of lager.
Welke kansen en welke hulp biedt de gemeente en het werkbedrijf daarin de (oudere) hoger opgeleide om die identiteit bepalende baan, dat leidt tot ontwikkelmogelijkheden en werkgeluk te bemachtigen? Immers tot welke identiteit en werkgeluk wordt de hoger opgeleide veroordeeld met enkel een aanbod op MBO-niveau? De ervaring leert dat het werkbedrijf zelfs zover gaat in de inzet van activiteiten en middelen, dat deze voor de hoger opgeleide eerder contra productief werken.
Welke eigenwaarde, ontwikkelingsmogelijkheden en werkgeluk kan een hoogopgeleide ontlenen aan een baan voor laagopgeleiden? Het is immers bekend dat onder je niveau werken een gezondheidsrisico is.
De maatschappelijke cultuur, die in de oudere werknemer een financieel risico ziet, wat door subsidies als arbeidskorting nog eens onderstreept wordt, helpt ook niet in het omkeren van deze aannames.
Hoe ziet de gemeente in dat licht zich ontwikkelen, identiteit, eigenwaarde, werkgeluk en daarmee samenhangende gezondheid in een duurzame baan voor de (vooral ook oudere) hoger opgeleide? Of mag deze doelgroep genoegen nemen met 'je bent van de straat' en 'je ontmoet nog eens iemand' en 'je houdt je eigen broek op'.
Of wordt bedoeld dat de hoger opgeleide mag leren minder intelligent te worden?
Ligt het probleem eigenlijk niet meer in marktwerking en financieel risico voor de werkgever, als een hoger opgeleide niet blijkt te voldoen?

Van daaruit is begin 2023 een Human Capital Akkoord tussen de partners afgesloten voor de periode 2023-2026, waarbinnen vooral de thema's Leven Lang Ontwikkelen en Onbenut arbeidspotentieel relevant zijn voor ons arbeidsmarktbeleid.
Het is stuitend te lezen dat mensen met een uitkering onbenut arbeidspotentieel zijn. Het zegt denk ik iets over hoe gedacht wordt over de werkelijk aard van denken over menselijke waarde. De mens

is een arbeidsgrondstof…, dat aan het werk gezet moet worden om gaten in de arbeidsmarkt te vullen.

We hebben te maken met omstandigheden op de arbeidsmarkt die we in jaren niet gezien hebben: een vraag vanuit werkgevers die groter is dan het aanbod. Ook is sprake van een kwalitatieve kloof tussen vraag en aanbod.
Daarbij weten we één ding zeker: we hebben de kwaliteiten van al onze scholieren, studenten, werkenden en (potentieel) werkzoekenden nodig. Elk talent telt. Een toekomstbestendige beroepsbevolking realiseren we alleen wanneer iedereen in staat is of in staat wordt gesteld om zich een leven lang te ontwikkelen. Alle reden dus voor een aanscherping van ons arbeidsmarktbeleid.

De krapte op de arbeidsmarkt aan werknemers bevindt zich in zeer beperkte branches. Betekent dit dat ongeacht wat de talenten van een uitkeringsgerechtigde ook zijn, dat het ondergeordend is aan de vraag op de arbeidsmarkt. Hoe ziet de gemeente dit in het licht van arbeidsgeluk en gezondheid van de toekomstbestendige beroepsbevolking?
Wat wordt bedoeld met een kwalitatieve kloof?
We creëren kansen voor werkzoekenden om zich naar vermogen te ontwikkelen en mee te doen op de arbeidsmarkt. Veel mensen kunnen dat op eigen kracht, maar dat geldt niet voor iedereen. Er is een kloof tussen het beschikbare werk en de mogelijkheden van werkzoekenden. Daarom werken ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden in Rijk van Nijmegen samen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen duurzaam participeert.
De kloof wordt enkel gezien naar het waar de werknemer nog moet ontwikkelen. Er wordt teveel vanuit gegaan, dat het op eigen kracht geen baan bemachtigen te wijten is aan de potentieel werkzoekende, niet aan onze op winst beluste op economische principes gebaseerde maatschappij en daarmee werkgevers. Potentieel werkzoekenden, die alle sollicitatievaardigheden beheersen, een goede werkhouding en gemotiveerd zijn, worden bijvoorbeeld door het werkbedrijf voor de zoveelste maal gewoon naar een sollicitatietraining gestuurd. Om te spreken over misplaatste inzet van middelen…

Missie: We intensiveren de dienstverlening aan werkzoekenden die nu nog geen werk hebben. We maken beschikbaar werk passend en bieden scholing en begeleiding, waardoor meer werkzoekenden een (betaalde) baan vinden én behouden. We streven naar een ontschotting van regelingen, zodat voor werkzoekenden meer mogelijkheden ontstaan én het voor ondernemers eenvoudiger wordt om werkzoekenden in dienst te nemen, ook wanneer zij op afstand staan van de arbeidsmarkt. Daarbij verliezen we het onbenut arbeidspotentieel niet uit het oog. Dit is van belang om de huidige krapte op de arbeidsmarkt te verkleinen. We werken samen met ondernemers en onderwijsaanbieders en positioneren publieke uitvoeringsorganisaties WerkBedrijf en UWV in deze samenwerking. We verbeteren de onderlinge samenwerking tussen de beleidsvelden Werk, Economie en Onderwijs. Dit doen we om vraagstukken op de arbeidsmarkt aan te pakken en om een toegankelijke en professionele arbeidsmarktdienstverlening voor onze inwoners en ondernemers te realiseren.
Waar in dit verhaal is het talent en passie van de (potentieel) werkzoekende gebleven en zijn daarop gebaseerde waarde voor de samenleving?

We zorgen voor een intensiever contact en brede aandacht, meer maatwerk en langduriger begeleiding. Analoog aan de werkwijze bij project 'Doe je mee' voeren we een brede intake met iedere bijstandsgerechtigde die dat nodig heeft. We brengen alle leefgebieden in beeld: gezondheid, financiële situatie, sociale omstandigheden, opleiding etc. en gaan in op de persoonlijke interesses en motivatie van de kandidaat. Kortom: we kennen de bijstandsgerechtigde. Met een volledig beeld kunnen we vervolgens in de breedte de juiste ondersteuning inzetten en toewerken naar werk en participatie voor wie dat mogelijk is.
Wat betekent juiste ondersteuning met betrekking tot een (oudere) hoger opgeleide?

7. Omdat we bij bijstandsgerechtigden vaak problemen zien op meerdere leefgebieden, begrenzen we de duur van de dienstverlening door WerkBedrijf niet langer op twee jaar, maar houden we deze flexibel: we doen wat nodig en passend is om te komen tot duurzame plaatsingen op werk.
Wat betekent doen wat nodig en passend is en hoe wordt gemonitord dat mensen niet onmenselijk en ontkrachtend worden bejegend? Hoe gaat de uitkeringsgerechtigde dit ervaren?

10. We willen dat de dienstverlening van WerkBedrijf meebeweegt met de fluctuerende economische conjunctuur en arbeidsmarkt. Wanneer de werkloosheid weer toeneemt en daarmee de instroom in de bijstand, willen we deze groep snel bemiddelen naar werk om langdurige werkloosheid te voorkomen.
In het beleid wordt de reden van werkloosheid toename niet meegenomen. Hierdoor ligt er teveel focus op het uit de bijstand jagen.

12. In samenspraak met WerkBedrijf en UWV willen we een regionaal 'Platform' Economie starten. Mogelijk kan dit ondergebracht worden bij de Platformfunctie van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen. Hier kunnen zowel beleidsmatige als operationele thema's op het snijvlak van economie en arbeidsmarkt door de gemeenschappelijke werkgeversdienstverlening van WerkBedrijf en UWV enerzijds en de teams Economie van gemeenten anderzijds worden opgepakt.
Het uitgangspunt is economisch, niet mens gericht. Hoe verhoudt zich dat tot de menselijke maat, wat zo hoog in het vaandel van de gemeente staat?

13. We stimuleren bij onze eigen HR-afdelingen de samenwerking met WerkBedrijf om vacatures beschikbaar te stellen en passend te maken voor onze eigen werkzoekenden.
Het is niet mijn ervaring dat de arbeidscoach op de hoogte is van deze vacatures. En op welk niveau en voor welke doelgroep zijn deze vacatures? In het verleden werden vanuit de denktank wel jonge net afgestudeerden (ook al zonder passende vooropleiding) op beleidsfuncties aangenomen.

Aan de hand van Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) en Kritische Succes Factoren (KSF's) kunnen we de prestaties en successen in de verschillende fases van dienstverlening van WerkBedrijf monitoren.
Hoe wil de gemeente hier een transparant inzicht in verwerven, als zij kaderstellend is en het werkbedrijf zelf uitmaakt hoe zij het MGR-protocol uitvoert? Immers is het van belang om bijvoorbeeld klanttevredenheid niet alleen direct na de intake te evalueren, omdat dit een vertekend beeld geeft over de daadwerkelijke dienstverlening. Bovendien is er dan geen zicht op of het resultaat (vermindering uitkeringsgerechtigden) ook te danken is aan de juiste inzet van middelen. Wie controleert op de menselijkheid in de ingezette middelen en 'ondersteuningstraject'?

Loonkostensubsidie voor 55+, hoewel helpend om werkgevers over de streep te trekken, is denigrerend voor de 55+, geeft een verkeerdom signaal en bevestigt de vooroordelen over oudere werknemers.

Blz 24: Begeleiding moet langduriger, effectiever en intensiever? Hoe verhoudt zich dat financieel tot een lager budget voor het werkbedrijf?

Bijlage 2.
In de tabel is opgenomen 'geboorteland Nederland'. Hoe zit het met de uitkeringsgerechtigden uit een ander geboorteland? Waarom zijn deze in de tabel niet opgenomen?

Bijlage 4.
Oudere werkzoekenden hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Er is een beeld ontstaan dat ouderen ondanks een flinke dosis werk- en levenservaring, minder inzetbaar zouden zijn op de arbeidsmarkt. Ook gezien de toenemende levensverwachting past het onbenut laten van het arbeidspotentieel van ouderen niet bij een inclusieve arbeidsmarkt, al is het niet eenvoudig om de

kansen van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt te verbeteren. De kans op langdurige werkloosheid is onder ouderen veel hoger dan voor andere leeftijdsgroepen. En juist die combinatie van leeftijd en een langere werkloosheidsduur maakt arbeidsbemiddeling lastig. 'Bijblijven', investeren in vaardigheden en kennis is voor deze groep cruciaal. Digitalisering en robotisering leiden ertoe dat we extra gaan investeren in na-, bijen omscholing. ***Gemeenten en WerkBedrijf gaan actief met deze groep aan de slag om te analyseren waar de mogelijkheden liggen en op zoek naar passende scholing en werk(-ervarings)plekken.***
Hoe ziet de gemeente dit voor hoger opgeleiden?
Welke onderbouwing uit onderzoeken/analyses heeft de gemeente dat voor de bijblijvende, zich levenslang ontwikkelende 55+, diens kans op de arbeidsmarkt beter is?
Een toegenomen levensverwachting betekent niet dat de kwaliteit van de gezondheid van die ouder wordende bevolking ook goed is en is daarom geen maat om de oudere werkloze als onbenut arbeidspotentieel te zien. Onderzoek wijst uit, dat de toename van levensverwachting gepaard gaat met oudere, maar zieke en zorgbehoevende mensen.

En opnieuw mis ik de waardering voor de vrijwillige inzet voor de maatschappij voor de moeilijk aan het werk komende uitkeringsgerechtigde, die vooral met betrekking tot opgeleiden waar in de markt geen vraag naar is (hoger opgeleiden ouderen) een groot werkgeluk kunnen vinden in de beter passende vrijwilligersbaan, met als 'loon' de uitkering (en vrijwilligersvergoeding). Vooropgesteld: voor hen, die daar tevreden mee zijn.
Vrijwilligerswerk wordt alleen toegestaan als betaalde arbeid niet haalbaar is. De vraag is, wanneer is dat niet haalbaar? Alleen door een handicap, ziekte of is leeftijd en hoger opgeleid zijn geen handicap in deze maatschappij?