

Ontwikkeling arbeidsmarktregio Rivierenland

‘Het moet in één keer goed’

De arbeidsmarkt van Nederland is verdeeld in 35 regio's. Elke regio bundelt vraag en aanbod rondom werk en inkomen. Werkgevers en werkzoekenden profiteren er straks van de nauwe samenwerking tussen gemeenten, UWV, sw-bedrijven en uitzendbureaus. Jan van de Sluis, directeur van sw-bedrijf Lander, en Elfriede Boer, directeur van sociale dienst Bommelerwaard, houden op verzoek van *Sprank* een dagboek bij over de totstandkoming van de arbeidsmarktregio Rivierenland. Deel 1 van hun ontboezemingen.

SAMENSTELLING: JOLANDA VAN DEN BRAAK, BEELD: SHUTTERSTOCK



ARBEIDSMARKTREGIO RIVIERENLAND

Regionale Infrastructuur Werk & Inkomen, ofwel RIW. Dat is de benaming van de arbeidsmarktregio Rivierenland in aanbouw; de regionale toeleider naar werk en (als het niet anders kan) uitkering. Deelnemers zijn de gemeenten Tiel, Neerijnen, Neder-Betuwe, West Maas en Waal, Maasdiel, Zaltbommel, Culemborg en Geldermalsen, sw-bedrijf Lander, sociale dienst Bommelerwaard en het UWV.

Het RIW-bestand telt straks 4.300 uitkeringsgerechtigden (WWB, WSW en Wajong) met een verwachte groei naar 4.700 in 2016. Deze mensen worden vanaf de beoogde startdatum – 1 januari 2016 – bediend door ongeveer tweehonderd RIW-medewerkers, afkomstig van de deelnemende partijen.

VISIES EN VRAGEN

De eerste voorzichtige plannen voor de Regionale Infrastructuur Werk & Inkomen Rivierenland zijn gemaakt in 2011, als voorbereiding op de komst van wat toen nog de Wet werken naar vermogen heette. Na een nadere kennismaking en het polsen van de ambities, zijn de deelnemers gestart met het uitwerken van de gezamenlijke visies op onder meer werk, activering, werkgeversbenadering en handhaving. Zo wil de RIW een lerend bedrijf zijn, win-winsituaties voor werkzoekende en werkgever creëren, de kortste weg naar werk bieden, streng zijn aan de poort en werkgevers intensief betrekken. Op dit moment zijn de betrokkenen bij de RIW druk met de ontwikkeling van het organisatiemodel. Welke bevoegdheden komen bij de RIW te liggen? Welke bevoegdheden blijven bij de afzonderlijke gemeenten? Worden verordeningen lokaal of regionaal uitgevaardigd? Wie brengt wat in en hoe wordt dat financieel verrekend?

Het uur U nadert – hoe gaan we precies met elkaar samenwerken?

De spanning stijgt voelbaar. Het enthousiasme van het eerste moment maakt deels plaats voor onzekerheid. Het uur U nadert. We moeten het antwoord gaan formuleren op de vraag: hoe gaan we precies met elkaar samenwerken? Voor de bestuurders en managers is dat een vraag over bijvoorbeeld de locatiekeuze. Stel, de RIW wordt in Geldermalsen gevestigd, dan betekent dat voor de andere deelnemers dat hun gemeentehuizen deels leeg komen te staan, wat flink in de kosten kan lopen. Medewerkers vragen zich eerder af: waar komt mijn bureau straks te staan? Een andere bestuurlijke kwestie is die van de stemverhouding. Hoe wordt de financiële bijdrage van de deelnemers aan de RIW vastgesteld? Dragen gemeenten met een groot bestand meer bij dan gemeenten met een klein bestand of brengen gemeenten al hun budget in?

Het zijn pittige kwesties, waar we nog wel wat tijd voor nodig hebben. Om de neuzen dezelfde kant op te krijgen, is het belangrijk om de kennis die je hebt te delen. Dat gebeurt niet vanzelfsprekend. Niet omdat de een informatie wil achterhouden voor de ander, maar omdat er nu eenmaal erg veel te delen is. Zo vroeg ik mij laatst af: hoe gaan we de competenties van alle klanten straks in kaart brengen? Bestaat daar een goed instrument voor? Nu blijkt dat ze bij Lander werken met Two ticks to match, een database waarin werkgevers zelf kunnen zoeken naar geschikt personeel op basis van competenties en arbeidsvaardigheden, in plaats van op cv. Een perfect instrument om in de RIW in te zetten, waarvan ik geen weet had! Daaruit blijkt maar weer: we weten samen ongelooflijk veel, maar om daarvan te kunnen profiteren, moeten we kennis delen.



Elfriede Boer

is projectleider van de RIW en directeur van de sociale dienst Bommelerwaard. Toen zij daar in 2010 arriveerde, bestond dit samenwerkingsverband tussen Maasdiel en Zaltbommel drie jaar. “Het ‘wij zijn de organisatie’-gevoel moest er nog landen.” Voor die tijd werkte Boer bij de sociale dienst in Den Haag, waar ze actief betrokken was bij het realiseren van een samenwerking tussen de verschillende afdelingen.



Jan van de Sluis

is directeur van Lander sinds september 2012. In de elf jaar daarvoor was hij manager Financiën en Informatisering bij het sw-bedrijf. Bij de totstandkoming van de RIW heeft hij zitting in de klankbordgroep en juridische projectgroep.

Het mag wat ijdel overkomen, maar ik vind het fantastisch om zo'n uitdagende opdracht mee vorm te geven. De totstandkoming van de RIW is enorm belangrijk voor de regio. Er verandert veel voor heel veel mensen. In die zin kun je zeggen dat we regionale geschiedenis schrijven. Dat geeft de projectorganisatie een enorme verantwoordelijkheid: het moet in één keer goed!

Om samen zo'n hoofdstuk te kunnen schrijven, heb je allereerst een gemeenschappelijke taal nodig – onze moedertalen vertonen best grote verschillen. Voorbeelden? De focus van de gemeenten ligt vooral op directe uitstroom, terwijl een sw-dienstverband met langdurige begeleiding voor Lander min of meer een feit is. Ons streven is om lange tijd maximale loonwaarde uit mensen te halen. WSW'ers zijn onze collega's en ook een groot deel van de OR bestaat uit WSW'ers. In de RIW is dat straks ook het geval en dat is behoorlijk wennen voor de gemeentelijke collega's. Dit leidde al tot een flinke discussie over de benaming van de cliënten van de RIW. 'Cliënt' leek mij logisch, aangezien een WSW-begeleid werker bijvoorbeeld al een dienstverband bij een reguliere werkgever heeft. Maar met het oog op de inzet van gemeenten

om mensen uit de uitkering aan werk te helpen, bleek 'werkzoekende' de beste keuze, ook omdat dit het belang van de werkgevers voor het succes van de RIW onderstreept.

Elfriede en ik namen samen al deel aan de 'Ken elkaars wereld'-interviewgroepen van Divosa en Cedris. Daar al leerden we hoe belangrijk het is begrip voor elkaars omstandigheden te kweken. Wij voelen elkaar nu prima aan, maar vanuit Lander en gemeentelijke afdelingen bouwen zo'n zeventig mensen in projectgroepen samen aan de RIW. Ook zij moeten elkaar leren aanvoelen. Laatst was er een bijeenkomst van al deze bouwers. Wat een genot om die bijenkorf te horen zoemen en al die verschillende bijtjes door elkaar te zien krioelen. Een mooi proces om waar te nemen.

We zijn op weg naar een definitief bouwvoorstel voor de gemeenteraden. Wij moeten ervoor zorgen dat zij goed op de hoogte zijn, de plannen begrijpen en weten waar ze 'ja' op zeggen. Dat moet in zeer korte tijd en in acht gemeenteraden gelijktijdig worden besloten. De kwaliteit van het voorwerk moet dus hoog zijn. Het is een spannende tijd en een geweldige uitdaging. Geen mooiere plaats en sector om te werken dan hier en nu!

Je moet begrip voor elkaars omstandigheden kweken

Denk eraan!

- ✓ Op dit moment zijn zeventig mensen vanuit de deelnemende organisaties betrokken bij de vorming van de RIW, verdeeld over projectgroepen, stuurgroepen, klankbordgroepen en een programmaraad. Boer: "Als je alle uren die al die mensen maken onderling moet factureren, krijg je een gigantische administratie naast je reguliere administratie. Dat vonden we niet wenselijk, dus hebben we afspraken gemaakt waarbij de portemonnees gesloten kunnen blijven."
- ✓ Sluit in de transitieperiode geen vaste contracten af, maar werk waar mogelijk met interim-personeel. Je inhuurkosten zijn weliswaar hoger, maar die tijdelijke extra uitgaven win je terug doordat je deze mensen geen duur outplacementtraject hoeft aan te bieden als hun functie komt te vervallen of door een ander wordt vervuld.
- ✓ Hou rekening met wie je aan tafel zit. Van de Sluis: "Als sw-directeur zit je diep in de materie. Bedenk dat, zeker bij de kleinere gemeenten, managers vaak een veel bredere portefeuille hebben dan werk en inkomen. Voorkom dat je, zeker in de aanloopfase van zo'n fusietraject, meteen te diep gaat. Een meer bedrijfsmatig georiënteerde sw-organisatie werkt bestuurlijk echt anders dan een gemeentelijke afdeling Werk & Inkomen binnen een behoorlijk politiek bestel."
- ✓ Communiceer. Met je medewerkers en met je bestuurlijke organisatie. Het opstarten en uitwerken van een regionale arbeidsmarkt is gecompliceerd. De inhoudelijke vraagstukken zijn vaak taai en ingewikkeld. Ga er niet van uit dat de wethouders, gemeentesecretarissen en medewerkers overzien wat er allemaal speelt en meeweegt. Leg het uit, blijf het uitleggen en doe dat op een eenvoudige manier. Van de Sluis: "Wij organiseren binnen Lander een RIW-inloopcafé waar de actuele ontwikkelingen steeds heel informeel worden gedeeld. Ook hou ik een openbaar dagboek bij op ons intranet. Dat helpt allemaal."
- ✓ Maak je medewerkers vertrouwd met de (nieuwe) doelgroep door zelf WWB'ers, WSW'ers en Wajong'ers aan te nemen. Boer: "Zo hebben wij een vrouw van 67 in dienst die zich nog graag een paar jaar inzet en wordt ons onderkomen schoongemaakt door WSW'ers van Lander."