



Plan van Aanpak

Adviesraad Werk & Inkomen 2.0

3 april 2019



Inleiding

In december 2018 is mij door de gemeente Gooise Meren (GM) de opdracht gegeven om een Plan van Aanpak te maken voor de reorganisatie van de Adviesraad Werk & Inkomen (ARWI). Deze raad is ingesteld als gevolg van de Participatiewet en behartigt de belangen van ongeveer duizend uitkeringsgerechtigden en inwoners met een minimuminkomen in GM. Zij adviseert het college gevraagd en ongevraagd over onderwerpen die de vorming, de uitvoering, de controle en evaluatie van sociale voorzieningen betreffen, waarvan de uitvoering aan het college is opgedragen.

De nota 'Reorganisatie Adviesraad Werk & Inkomen' d.d. 9 oktober 2018 van mevrouw Sophie Tissot van Patot (zie hoofdstuk 1) is de aanzet geweest voor dit Plan van Aanpak.

De gemeente wilde nadrukkelijk de visie van bestaande ARWI-leden meenemen in de nieuwe structuur. Vandaar dat individuele leden van de ARWI door mij zijn geïnterviewd om hun wensen ten aanzien van de reorganisatie te vernemen. Tevens zijn gemeenteambtenaren van Beleid en Uitvoering (dames Sophie Tissot van Patot resp. Susan van Gorkom) geïnterviewd.

Naast de interviews zijn de volgende activiteiten ook input zijn geweest voor dit Plan van Aanpak:

1. Het bijwonen van overleggen tussen gemeente en de ARWI;
2. Desk research hoe andere gemeenten hun cliëntenraad Participatie inrichten.

Sophie Tissot van Patot had al aangegeven dat er naast een nieuwe verordening met werkafspraken en het opzetten van een netwerkstructuur, aandacht nodig is voor de omgang en de ontwikkeling van de relatie tussen gemeente en ARWI. Ik ben tot de conclusie gekomen (zie mijn bevindingen in hoofdstuk 2), dat er meer dan alleen aandacht voor de relatie tussen de gemeente en ARWI nodig is. Er is gerichte begeleiding nodig om tot een goed fundament te komen voor de nieuwe structuur, hoe die er dan ook uit komt zien.

Dit Plan wordt besproken in het ARWI-overleg van 7 februari a.s., om gezamenlijk de toekomstige structuur te bepalen, randvoorwaarden te bespreken, een tijdpad uit te zetten en activiteiten af te stemmen. In het plan zitten nog een aantal te nemen besluiten voor de vergadering van 7 februari a.s. Deze zijn in de tekst met geel gearceerd.

In hoofdstuk 1 vindt u een samenvatting van de initiële gedachten van bovenstaande nota van 9 oktober jl.

In hoofdstuk 2 staan mijn bevindingen beschreven.

In hoofdstuk 3 geef ik een schets van de gewenste situatie en de ingrediënten die daarvoor nodig zijn.

Hoofdstuk 4 geeft het werkplan en bijbehorende tijdlijn voor het verdere besluitvormings- en implementatieproces.

Hoofdstuk 5 geeft een nawoord.

1. Initieel startpunt

De redenen van gemeente Gooise Meren (GM) om de ARWI te reorganiseren, zijn de volgende:

- De ARWI bestaat al jaren uit dezelfde leden en het blijkt moeilijk om nieuwe leden te werven;
- Daarnaast bestrijkt het advieswerk een zeer breed gebied, dat expertise vraagt op ieder deelgebied, waardoor er veel druk ontstaat bij de ARWI-leden om gedegen en breed gedragen advies (o.a. over re-integratie, schuldenproblematiek, statushouders, minima) uit te brengen.

Dit is in bovenstaande nota van 9 oktober 2018 beschreven. Zie bijlage 1 (aparte bijlage).

Het initiële voorstel voor reorganisatie en werkwijze ARWI was (zie bijlage 1): “ .. om te komen tot een netwerkorganisatie; de ARWI behoeft slechts uit enkele leden (maximaal 5 personen) te bestaan en de input voor advisering wordt mede door professionals en/of ervaringsdeskundigen vanuit verschillende disciplines geleverd. De professionals en/of ervaringsdeskundigen zijn mensen uit de doelgroep of vertegenwoordigers van de doelgroep en/of die affiniteit hebben met het werkveld. (...)

Ook worden de voorwaarden voor het lidmaatschap verruimd, waardoor ook professionals en/of ervaringsdeskundigen zelf zitting kunnen nemen in de ARWI.”

In deze nota worden nog een aantal andere zaken vermeld over de uitvoering van de nieuwe netwerkstructuur:

- Om te komen tot de reorganisatie van de ARWI moet de verordening aangepast worden.
- De nieuwe regels gelden zodra de verordening door de gemeenteraad is vastgesteld. Het streven was dat deze verordening medio 2019 van kracht zou zijn. NB: dit wordt najaar van 2019.
- De nieuwe vergoeding is van kracht per 1 januari 2018 en wordt met terugwerkende kracht uitbetaald. Hiervoor worden 2 argumenten gegeven.
- Sophie Tissot van Patot coördineert en begeleidt het traject vanuit de gemeente. Zij zal tot juli 2019 worden vervangen door Annemieke Kralt.

2. Mijn bevindingen

Bij mijn interviews heb ik gebruik gemaakt van een aantal modellen om helderheid te krijgen over wat de bestaande situatie is en over hoe ARWI en gemeente nu samenwerken. Van daaruit ben ik gaan bouwen aan gemeenschappelijke invalshoeken. In de interviews ben ik ook plaatjes gaan maken van de gewenste situatie. Deze zijn gaandeweg ontstaan en uitgekristalliseerd. Mijn bevindingen heb ik hieronder op 'inhoud, proces en relatie' samengevat. Het overleg op 3 april jl. heeft een gezamenlijk beeld opgeleverd over de bestaande situatie. Het doel hiermee is: een gemeenschappelijk vertrekpunt te krijgen om vooruit te kunnen kijken en realistisch te zijn over wat er nodig is om voorwaarts te kunnen gaan.

2.1. Inhoud

Inhoudelijk zitten de ARWI en gemeente op een lijn hoe de nieuwe situatie eruit zou kunnen gaan zien:

- Een ARWI 2.0 waarin (voormalige) (ervarings-)deskundigen, vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties en belangenverenigingen zitten;
- Met daaromheen een tweede ring van professionals van maatschappelijke instellingen en belangenverenigingen die kunnen worden geraadpleegd.
- Over het aantal leden in de ARWI 2.0 en de verhouding tussen (voormalige) ervaringsdeskundigen en professionals zijn geen voorkeuren naar voren gekomen. Gestreefd wordt naar een bepaalde balans.

Op basis van mijn aanwezigheid bij de overleggen tussen ARWI en gemeente en de individuele interviews, concludeer ik dat er meer aan de hand is dan alleen:

- het zijn van een te kleine adviesraad,
- een capaciteitsprobleem hebben
- of expertise ontberen.

2.2. Proces

Een aantal dingen vielen mij op:

- De positie en de positionering van (het collectief van) de ARWI is niet altijd duidelijk (voor beide partijen);
- De gemeente heeft in haar overleg met ARWI niet altijd met één raad te maken die met 1 mond spreekt, maar ook met meningen van individuele leden;
- De ARWI vergadert vaak. Wanneer deze bijeenkomsten officiële ARWI vergaderingen zijn, is niet duidelijk. Daar moet helderheid in komen als de ARWI uitgebreid gaat worden.
- Qua proces had de ARWI nog geen helder beeld hoe een netwerkorganisatie moet gaan werken en welke rol zij daar dan in zouden hebben. Ik heb helderheid kunnen scheppen met het RACI model (zie onder 3.3.3 en figuren 3 en 4) hoe dit eruit zou kunnen zien en laten zien dat dit een organisch proces is.

In de gewenste situatie onder 3, wordt dit verder uitgewerkt.

2.3. Relatie

2.3.1. Observaties

Op relatieniveau lijkt er soms ruis op de lijn te zitten. Die ruis bestaat uit zich niet altijd gehoord. Dit moet aangepakt worden voordat de nieuwe situatie van kracht wordt, anders komt er geen duurzame netwerkstructuur tot stand.

Voorbeelden hiervan zijn:

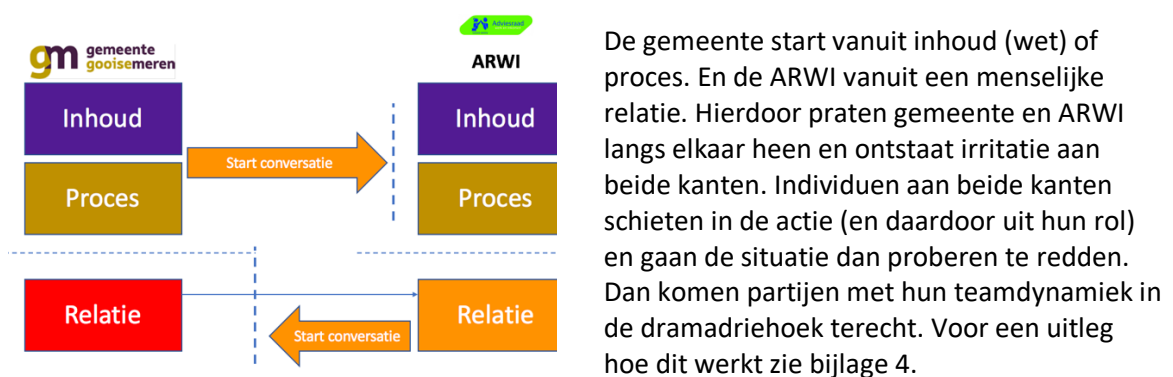
- De emoties lopen op een bepaald moment in de ARWI op. De gemeente vindt het lastig om de juiste frequentie te vinden om hiermee om te gaan. Deze emoties zouden beter geadresseerd kunnen worden voordat er sprake kan zijn van een formele reactie.
- De gemeente wil graag, als het over ongevraagd advies gaat, concrete suggesties hebben die geïmplementeerd kunnen worden. Daar wordt zij naar haar mening niet in voorzien. De ARWI levert in haar eigen vorm ideeën en suggesties, waaraan zij veel tijd en aandacht besteedt. Gemeente neemt bijv. een nota in ontvangst, plant een overleg in en zet deze nota op de agenda, terwijl ze van tevoren geen beeld heeft wat eruit moet komen en hoe het proces gaat lopen. Het overleg eindigt voor beide partijen onbevredigend. De ARWI beschouwt dit voorbeeld als een incident.

2.3.2. Duiding van de observaties

Het feit dat beide partijen niet naar elkaar uitspreken wat hen dwars zit, maakt dat het negatieve gevoel blijft hangen en in volgende overleggen weer de kop opsteekt. Het gevolg is dat beide partijen moeite moeten doen om de goede intentie van de ander nog te kunnen zien.

Onderstaand figuur 1 maakt duidelijk waar de miscommunicatie ‘van gemeente naar ARWI’ en ‘van ARWI naar gemeente’ ontstaat.

Figuur 1



Om effectief te gaan communiceren en beter samen te werken is het zaak om *uit deze dramadriehoek* komen. Als jullie grip krijgen op de onbewuste aansturing van jullie gedrag en in je rol blijft (die van beide kanten duidelijker geformuleerd kan worden), komen jullie in de winnaarsdriehoek. Onbewuste bedoelingen worden bewust en jullie kunnen je rol beter pakken.

Voor de winnaarsdriehoek geldt hetzelfde mechanisme als in de dramadriehoek, alleen worden de destructieve elementen in positieve elementen omgebogen.

- De aanklager wordt assertieve persoon die grenzen stelt;

- De redder wordt een helper die de verantwoordelijkheid niet overneemt;
- Het slachtoffer wordt gelijkwaardig en zet zijn kwetsbaarheid effectief in.

Conclusie

Ondanks de goede wil van beide partijen komt een goede samenwerking met positieve energie en een gevoel van toegevoegde waarde te zijn niet uit de verf. De oorzaak hiervan zit in twee met elkaar samenhangende zaken:

- De positie van de ARWI is niet helder, voor de ARWI zelf niet en voor de ambtenaren niet. Daardoor zijn rollen en verwachtingen (inhoudelijk, procesmatig en relationeel) ook niet op elkaar afgestemd. Het gevolg is dat er geen formele basis is waarop teruggevallen kan worden als partijen elkaar verkeerd begrijpen. De nieuwe structuur, verordening en huishoudelijk reglement gaan dit probleem oplossen.
- Daarnaast zit er nog 'oud zeer' in de onderstroom tussen beide partijen (ook met relatief nieuwe ambtenaren!). Dit zal bespreekbaar gemaakt moeten worden en men zal moeten leren om op een positief kritische manier met elkaar omgaan. Dit vergt begeleiding. Hier zal bij de uitvoering van het plan van aanpak ook budget voor moeten worden ingeruimd.

Ik heb er een goed vertrouwen in dat als beide partijen zich bewust zijn van wat ze moeten doen, ze niet meer blijven hangen in tegenstellingen.

2.4. Externe blik

In mijn desk research heb ik naar een reeks van andere gemeenten (o.a. Amersfoort, Amsterdam, Den Bosch, Deventer, Huizen, Goeree Overflakkee, Groningen, Utrecht) gekeken hoe die hun adviesraden Participatie hebben ingericht.

Iedere gemeente kent een eigen opzet en uitvoering van haar raad.

Samenstelling van de raad

- Grotere gemeenten hebben vaak een onafhankelijk voorzitter (lid van de adviesraad, maar geen stemrecht) en een ambtelijk secretaris (geen lid en ook geen stemrecht).
- In de ene gemeente zitten alleen mensen die zelf ervaren (hebben) hoe het is om van een minimuminkomen rond te komen en in een andere gemeente mogen ook mensen zitting hebben die op een andere wijze kennis hebben van de positie en leefwereld van minima.
- Een enkele gemeente, bijv. Amersfoort, heeft alle cliëntenraden (Werk & Inkomen, WMO en Jeugdhulp) bij elkaar gevoegd tot één adviesraad Sociaal Domein.

Werkzaamheden

In alle gemeenten geven de raden advies, gevraagd of ongevraagd. Dat is de wettelijke basis. Hoe ze dat doen, is verschillend:

- In veel gemeenten zijn de (maandelijkse) vergaderingen openbaar, binnen GM niet;
- Meerdere gemeenten verwachten expliciet een actieve rol van cliëntenraadleden om signalen te verzamelen door het houden van een spreekuur of andere organisatorische taken.

Zowel de ARWI als gemeente vinden beide bovenstaande voorbeelden waardevol. In de verordening zullen bovenstaande werkzaamheden ook opgenomen gaan worden, met dien verstande dat besloten vergaderingen (in gezamenlijk overleg) ook nog mogelijk zijn, eventuele toevoorders uitsluitend kunnen toehoren en geen bijdrage aan de vergadering leveren. De frequentie van de spreekuren zou bijvoorbeeld 1 maal per maand kunnen zijn.

3. Gewenste situatie

3.1. Kader en het werkveld

Het werkveld van de ARWI is om het door gemeente vastgestelde beleid kritisch te toetsen. Voorbeelden daarvan zijn:

- Doet het beleid wat men daarmee heeft beoogd? Kloppen vorm en inhoud?
- Zijn er onbedoelde bij-effecten?

De ARWI is een onafhankelijk, zelfstandig en extern adviesorgaan. Zij heeft de opdracht de uitvoering van de Participatiewet menselijker te maken door het perspectief en de stem van cliënten in te brengen. Inclusief werken en denken is daarbij het uitgangspunt. De ARWI maakt zich sterk voor alle cliënten.

De cliënt moet zich welkom kunnen voelen en eigen keuzes kunnen maken. Hij moet het gevoel hebben iets nuttigs te doen, sociale rollen te kunnen vervullen, niet uitgesloten, maar juist geaccepteerd te worden en een goed leven te kunnen leiden naar eigen behoeften. In die zin is de samenwerking tussen ARWI en gemeente ook een voorbeeld zijn hoe de relatie tussen cliënten en gemeente op een gelijkwaardige manier kan worden ingevuld. Wet- en regelgeving geeft daarvoor het formele kader.

3.2. Doelen en prioriteiten

In haar werkzaamheden van advies geven, deelnemen aan vergaderingen en signalen oppikken is het werkveld van de ARWI in de breedte op te delen in Werk, Participatie, Inkomen en Uitvoering. Hiervoor heeft de ARWI de volgende doelen en prioriteiten.

3.2.1. Werk

Ten aanzien van Werk:

- Kwalitatief goede arbeidstoeleiding naar goed, veilig en betaald werk met tenminste minimum loon voor iedereen;
- Sturen op volledig inclusieve samenleving (werkplek, vrijwilligerswerk maar bijvoorbeeld ook vervoer, informatie, enz.);
- Op de klant gericht maatwerk.

3.2.2. Participatie

Mensen met een laag inkomen hebben vaak moeite met participeren in de maatschappij. Ook is een groot gedeelte van deze groep door gezondheidsproblematiek afhankelijk geworden van een Participatiewet-uitkering en is de weg van zorg naar werk een grote uitdaging.

De ARWI laat in haar adviezen het thema Participatie doorklinken: zij pleit voor een inclusieve samenleving waar iedereen aan mee kan doen. Daarbij willen wij af van stigmatisering. De gemeente heeft hierin een voorbeeldfunctie. Uitgangspunt bij veel van de ARWI adviezen is het VN-verdrag Gehandicapten, Wet op de gelijke behandeling van Chronisch zieken en Gehandicapten. Dit hanteert als uitgangspunt: iedereen doet mee ongeacht de beperking.

Doelen:

- Mensen moeten zoveel mogelijk gefaciliteerd (zowel in financiën als begeleiding) worden, als zij binnen de doelgroep van de Participatiewet vallen;
- Een duidelijk perspectief dat past binnen de belangstelling van de persoon;
- Een traject dient aan te sluiten bij de ontwikkelingsbehoefte van de persoon.

3.2.3. Inkomen

We sturen aan op een inclusieve samenleving (voor de doelgroep van de Participatiewet);

- Iedereen moet mee kunnen doen in de maatschappij, ongeacht de dikte van zijn portemonnee of andere knelpunten;
- Een passende inkomensondersteunende compensatie voor minima met hoge zorg- en woonkosten;
- Kwalitatief goede schuldhelpverlening waarin de beslagvrije voet consequent als maatstaf wordt gehanteerd.

3.2.4. Uitvoering

De kwaliteit van de dienstverlening: daaronder valt o.a. bejegening van klanten, klachtenafhandeling, bezwaar en beroep, handhaving. Daarin hebben wij aandacht voor:

- Het verbeteren van de kwaliteit van dienstverlening aan ontvangers van een Participatiewet-uitkering;
- Het verbeteren van de rechtspositie van de achterban, onder meer door het vergroten van de kennis over juridische middelen als bezwaar, beroep en hoger beroep;
- Een respectvolle bejegening van klanten.

3.3. Nieuwe Structuur

3.3.1. Waarom een nieuwe structuur?

Zoals aangegeven in hoofdstuk 1. Zowel de ARWI als gemeente vinden dat de huidige vorm niet tot tevredenheid loopt (de sfeer, de beperking in samenstelling, adviestermijnen, verloop van processen, terugkoppeling). De raad heeft uitbreiding van het aantal leden nodig om voort te bestaan (capaciteit), er is behoefte aan meer expertise over het hele werkveld en er is een wens om het draagvlak van de adviezen breder en professioneler te kunnen organiseren. Een netwerkorganisatie lijkt daarvoor de geëigende vorm.

3.3.2. Wat betekent dat: een netwerkorganisatie?

Nieuwe verordening en werkafspraken

Nu is de ARWI geregeld in de Verordening Cliëntenparticipatie Gooise Meren 2016 (verder: de verordening). Deze schrijft o.a. voor dat de ARWI uit minimaal 3 en maximaal 11 leden mag bestaan met als streven een zo'n representatief mogelijke afspiegeling van de leden voor de categorieën cliënten (achtergrond en woonplaats). Zij zijn alleen ervaringsdeskundigen, die op persoonlijke titel in de ARWI zitten. Leden worden benoemd voor 4 jaren. De ARWI vergadert 6 keer per jaar met de gemeente.

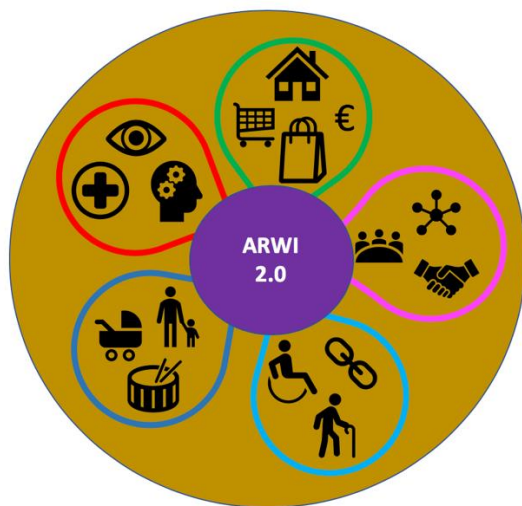
Op dit moment bestaat de ARWI uit drie leden (twee leden die formeel aan de verordening voldoen en een lid dat een informele status heeft (voldoet aan de criteria van de nieuwe verordening)). De twee formele leden hebben de zittingsduur ruim overschreden. In de nieuwe verordening zal een overgangsregeling opgenomen moeten worden hoe met deze situatie zal worden omgegaan.

Samenstelling van de ARWI 2.0

De nieuwe verordening gaat het mogelijk maken om naast personen die op persoonlijke titel zitting hebben - en (voormalig) cliënt zijn bij de gemeentelijke sociale dienst - ook professionals en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties lid te laten worden. Dit zal de ARWI meer slagkracht moeten geven. De ARWI en gemeente vinden het aantal leden van de raad tussen minimaal 5 en maximaal 10 leden passend. De nieuwe adviesraad noemen we ARWI 2.0 om verwarring met de tweede ring van experts te voorkomen.

Op dit moment heeft de ARWI geen beschikking over ondersteuning. Voor de ARWI 2.0 zal de gemeente budget ter beschikking stellen voor een ambtelijk secretaris, die geen lid is van de ARWI (en dus ook geen stemrecht heeft). De ARWI zal een voorzitter uit haar midden kiezen, dat kan ook een wisselend voorzitterschap zijn. Verdere details zullen in de nieuwe verordening worden uitgewerkt.

Daaromheen zit een tweede schil van partijen die bereid zijn op een bepaald terrein hun expertise beschikbaar te stellen aan de ARWI (tweede ring). In figuur 2 treft u een eerste schets van zo'n netwerkorganisatie aan.



Netwerkorganisatie

1. Het ARWI 2.0 (paars);
2. De tweede schil (beige).

Ad 1: Versa Welzijn heeft al aangegeven interesse te hebben in een plaats in ARWI 2.0.

Ad 2: in bijlage 2 van het Coalitieakkoord 2018-2022 hebben verschillende organisaties en belangengroepen al blij gegeven van betrokkenheid bij de uitgangspunten van de visie "Iedereen doet Mee". Misschien een goed idee om bij de selectie ook naar deze groep te kijken.

Daarnaast kunnen jullie denken aan:

- SEP (Sociaal Economisch Platform)
- Stichting Vluchtelingenwerk
- Gehandicapten Platforms
- Seniorenraad
- Vakbonden en belangenverenigingen voor gehandicapten
- Stichting Door en Voor daklozen en zwerfjongeren
- Stichting Jong Actief
- Wijk- en buurtcentra
- Steunpunt Zelfhulp

- Stichting Maatschappelijke Opvang
- Adviesraden Werk & Inkomen in de regio (peerorganisaties)
- UWV
- Vakbonden
- Nibud
- Lokale ondernemersverenigingen
- Het Werkgevers Servicepunt Gooi en Vechtstreek (WSP)
- Stimulanzs (expert in sociaal domein)
- Wijkcoaches
- Stichting Bidaya
- Bibliotheek
- Turkse Vereniging Bussum
- Marokkaanse Vereniging Naarden
- Twinburgering (taallessen)
- Beraad Gooise Meren (wmo adviesraad)
- Vivium Zorggroep
- Vluchtelingenwerk Gooise Meren
- Kredietbank Nederland
- Woningcorporaties (zijn er meerdere)
- Leger des Heils
- Stichting Mee
- Schuldhulpmaatje

Eerst zullen leden voor ARWI 2.0 moeten worden gezocht. Pas wanneer ARWI 2.0 samengesteld is, kunnen partijen voor de tweede ring worden benaderd. Dit zal in goed overleg met het voltallige team van ARWI 2.0 en gemeente worden afgestemd.

3.3.3. Hoe?

Werkzaamheden

Hoewel de gemeente randvoorwaarden, budget en andere middelen ter beschikking stelt, is de ARWI wettelijk gezien een onafhankelijk, zelfstandig en extern adviesorgaan.

Werkzaamheden bestaan uit:

1. Advies geven
2. Vergaderen en voorbereiden van de vergaderingen
3. Signaleren van zaken.
4. Netwerken, werkbezoeken
5. Deskundigheidsbevordering Zie profiel ARWI

Ad 1: Advies geven

De ARWI geeft advies als college daarom vraagt. De raad doet dit door aspecten van beleid te vertalen naar consequenties in de praktijk vanuit kennis over leefwerelden en de inzet van (ervarings)deskundigheid. Adviezen zijn concreet en met redenen omkleed (geen meningen, maar oplossing(s)richtingen)). In de nieuwe verordening en de nieuwe werkafspraken zullen ook nieuwe termijnen worden gesteld.

De ARWI bepaalt zelf binnen de kaders van haar verantwoordelijkheden (zie 3.1 'Kader van het werkveld' en 3.2 'Prioriteiten en doelen') haar eigen agenda m.b.t. ongevraagd advies. De ARWI doet echter niets met individuele kwesties of wensen.

Ad 2: Vergaderen

De Participatieraad voert zijn taken uit door:

- het voeren van een tweemaandelijks overleg met de wethouder Werk, Inkomen en Participatie, het Adjunct Afdelingshoofd Sociaal Domein en betrokken ambtenaren;
- het voeren van intern overleg;
- het geven van informatie aan en het verzamelen van informatie van belanghebbenden;
- het meewerken aan het uitbrengen van adviezen en het deelnemen aan werkgroepen, werkbezoeken en informatiebijeenkomsten.

Met komst van voormalig cliënten en professionals in de ARWI zal de ARWI 2.0 moeten gaan bedenken hoe zij vergadert. Wat zijn bijv. formele vergaderingen en informele overleggen? Dit zal in de werkafspraken nader worden uitgewerkt.

Ad 3: Signaleren van zaken

Alle reacties worden geregistreerd en als er meer opmerkingen over hetzelfde onderwerp zijn, kan de ARWI daarmee aan de slag. De ARWI weet wat er in de achterban speelt, door hun stem te laten horen. Zij doet dit door onderzoek, het bijwonen van (netwerk)bijeenkomsten. De ARWI werkt samen met andere stakeholders in Gooise Meren die de 2^e ring van de ARWI zitten.

Het voornemen is om eens per jaar een bijeenkomst voor deze stakeholders te organiseren. Nadere details moeten nog worden uitgewerkt met vragen als: middelen en organisatie? Door wie? Door ARWI in samenwerking met gemeente? Of door ambtelijk secretaris? Ook bijeenkomst doelgroep?

Voorbeelden, waarover ongevraagd advies kan worden gegeven, zijn:

- Bejegening van cliënten door Uitvoering
- Klachten, bezwaar en beroep
- Re-integratie naar de arbeidsmarkt
- Toon en inhoud van brieven
- Kostendelersnorm
- Toegankelijkheid voor gehandicapten
- Collectieve ziektekostenverzekering
- Bejegening van werknemers in de sociale werkvoorziening

Ad 4: bezoeken

ARWI 2.0 zal ook contact onderhouden met andere adviesraden. Bijvoorbeeld in de Regionaal voorzittersoverleg.

Hoe werkt de gewenste situatie? - Governance

Het RACI model heeft bij de interviews geholpen om de rollen en verantwoordelijkheden helder te maken. Er zijn in een team:

- Kwartiermakers die zijn eindverantwoordelijk voor het resultaat (**A**);
- Mensen die van tafel gaan met een actielijst om uit te voeren (**R**);
- Mensen die alleen adviezen geven. Zij blijven adviseur en gaan niet over het (eind)resultaat (**C**);
- Mensen die (uiteindelijk) geïnformeerd moeten worden (**I**).

In figuur 3 is RACI van de gemeente voor beleid als voorbeeld uitgewerkt:

RACI GEMEENTE	Responsible	Accountable	Consulting	Informed
Resultaat-gebieden	Persoon aan wie door A wordt gedelegeerd; <u>verantwoordelijk</u> voor het (gedeeltelijk) uitvoeren van het resultaat; legt verantwoording af aan A	Persoon <u>eindverantwoordelijk</u> voor dit resultaat: kan delegeren aan R ; kan C om advies vragen; houdt het overzicht; jaagt het proces aan; en initieert voortgangsbewaking.	Persoon die vanuit zijn professionele rol over resultaatgebied <u>adviesrecht</u> heeft; gevraagd en/of ongevraagd.	Personen of doelgroepen, die op basis van hun rol, <u>recht op informatie</u> hebben; A neemt hiertoe het initiatief en kan evt. aan R delegeren.
1. Beleid		Wethouder	ARWI	Doelgroep Participatiewet
a. Beleid voorbereiden		Sophie Tissot van Patot	ARWI	Doelgroep Participatiewet
b. Beleid opstellen	Sophie Tissot van Patot	Wethouder	ARWI	Doelgroep Participatiewet
c. Beleid goedkeuren		Gemeenteraad	ARWI	Doelgroep Participatiewet
2. Uitvoeren beleid		Uitvoering	ARWI	Doelgroep Participatiewet

De ervaringsdeskundigen en de ‘professionals’ zullen op een andere manier met elkaar samen gaan werken dan voorheen het geval was. De huidige ARWI heeft daar wel al enige ervaring mee omdat het informele lid eigenlijk al van de nieuwe ‘signature’ is.

In figuur 4 staat een voorbeeld uitgewerkt hoe de taken binnen ARWI 2.0 verdeeld zouden kunnen worden en hoe de rolverdeling tussen de ARWI 2.0 en de tweede ring eruit kan zien.

RACI ARWI	Responsible	Accountable	Consulting	Informed
Resultaat-gebieden	Persoon aan wie door A wordt gedelegeerd; <u>verantwoordelijk</u> voor het (gedeeltelijk) uitvoeren van het resultaat; legt verantwoording af aan A	Persoon <u>eindverantwoordelijk</u> voor dit resultaat: kan delegeren aan R ; kan C om advies vragen; houdt het overzicht; jaagt het proces aan; en initieert voortgangsbewaking.	Persoon die vanuit zijn professionele rol over resultaatgebied <u>adviesrecht</u> heeft; gevraagd en/of ongevraagd.	Personen of doelgroepen, die op basis van hun rol, <u>recht op informatie</u> hebben; A neemt hiertoe het initiatief en kan evt. aan R delegeren.
1. Gevraagd advies		ARWI		Doelgroep Participatiewet
a. Werk	Jan Doombusch	ARWI	St. Vluchtelingenwerk (2e ring)	Doelgroep Participatiewet
b. Participatie	Lindeke Mast	ARWI	Gehandicaptenbond (2e ring)	Doelgroep Participatiewet
c. Inkomen	Claudia Grois	ARWI	Schuldsanering (2e ring)	Doelgroep Participatiewet
d. Uitvoering	ARWI lid van Versa Welzijn	ARWI	Voedselbank (2e ring)	
2. Ongevraagd advies	Iedereen	ARWI	Ouderenbond (2e ring)	Doelgroep Participatiewet

De ARWI 2.0 zal in 2019 gericht aandacht moeten besteden aan individuele rollen van teamleden en de invulling daarvan, teamdynamiek en groepsontwikkeling, haar samenwerking met de gemeente, financiën in eigen beheer en het ondersteunende netwerk in de tweede ring.

In de governance van de verordening en/of werkafspraken zal verder geregeld worden dat de tweede ring alleen maar gevraagd advies kan geven aan de ARWI 2.0 (dat staat nu niet expliciet in figuur 4). Alleen de ARWI 2.0 is ARWI!

Hoe ziet de weg naar de nieuwe situatie eruit?

Zie daarvoor onder hoofdstuk 4 ‘Werkplan en Tijdslijn’

Externe contacten en communicatie

De ARWI 2.0 is vertegenwoordigd in externe cliëntenorganisaties: bijv. in het Regio overleg.

De ARWI 2.0 zet verschillende communicatiekanalen in, waaronder contact via mail en een algemeen telefoonnummer.

4. Werkplan en tijdsplanning

De uitvoering van het werkplan zal eveneens met ondersteuning van een externe adviseur geschieden.

4.1. Stappenplan en tijdsplanning

In figuur 5 staan de stappen en de tijdsplanning.

	Q1 2019	Q2 2019	Q3 2019	Q4 2019
Kader - Verordening - Werkafspraken		Opstellen Opstellen	Goedkeuring	
Opzetten netwerk-organisatie - Kernteam - 2 ^e ring		Benaderen Benaderen, commitment aan werkwijze	Commitment	Start Sessie 2 ^e ring
Begeleiding - Individueel - Teamdynamiek		Voorstel Voorstel	Uitvoering en borging Uitvoering en borging	

4.2. Kader: nieuwe verordening inclusief werkafspraken

Voordat externe partijen zich kunnen binden aan de nieuwe organisatiestructuur, zal eerst helder moeten zijn hoe die nieuwe structuur eruit ziet en wie welke bevoegdheden heeft en wat de nieuwe processen zijn. Dit zal geregeld moeten worden in een nieuwe verordening en bijbehorende werkafspraken. Dit neemt niet weg dat in de tussentijd al oriënterend met externe partijen gesproken kan worden. Zie verder onder 4.3.

In de nieuwe verordening of werkafspraken zullen de volgende zaken geregeld moeten worden (in willekeurige volgorde):

- Een overgangsregeling;
- Zittingstermijn leden;
- Wat te doen bij een eventuele belangenverstremeling;
- Begroting voor vergoedingen, stimuleren van contacten binnen de netwerkorganisatie en ontwikkeling van (de leden van) de ARWI 2.0;
- Hoe wordt de inzet van de leden geborgd?;
- Adviestermijn (is nu conform werkafspraken 2 weken, dat is aan de korte kant);
- Hoogte en labelling vergoeding (bijv. krijgen de professionals ook een vergoeding?);
- Datum uitbetaling van de vergoeding (nu verloopt dat per kwartaal, maar er is geen afspraak over wanneer precies wordt uitbetaald);

- Vergaderstukken (wanneer verspreiden? Nu wordt 1 week van te voren gehanteerd, maar dit is niet vastgelegd);
- Verslaglegging van de eigen vergaderingen van ARWI 2.0;
- Jaarverslag?
- Andere randvoorwaarden die door gemeente geleverd worden: eventueel budget voor onafhankelijk voorzitter of ambtelijk secretaris.
- Er zal een Sollicitatiecommissie worden ingesteld waarin zowel de ARWI als gemeente zijn vertegenwoordigd. Kandidaten zullen in gezamenlijk overleg worden geselecteerd. Waarbij gemeente met name zal kijken of mensen inhoudelijk het juiste profiel hebben en de ARWI of zij in het team passen.
- Gemeente benoemt de ARWI 2.0-leden.

4.3. Opzetten van een netwerkorganisatie

4.3.1. Samenstellen ARWI 2.0

Bij de voorbereiding zal in goed overleg tussen ARWI en gemeente gekeken moeten worden wie er in de ARWI 2.0 plaats zouden moeten nemen.

4.3.2. Tweede ring

Er zal met de ARWI 2.0 en gemeente gekeken moeten worden wie in de tweede ring van adviseurs zou moeten plaatsnemen. De selectie zal waarschijnlijk meer op organisatieniveau plaatsvinden dan op persoonlijke titel. Er zal een verdeling moeten worden gemaakt van instellingen die op Werk, Inkomen, Participatie en Uitvoering hun dienstverlening hebben.

4.4. Samenspel tussen partijen (de ARWI 2.0 en gemeente)

Er zal begeleiding nodig zijn met interventies op twee niveaus: individueel en als (kern)team

4.4.1. Individuele begeleiding

Afhankelijk van individuele behoeften en budget.

4.4.2. Begeleiding bij teamdynamiek

Begeleiding zal bestaan uit:

- Aanwezigheid bij overleggen om nieuwe samenwerking te borgen: in teamdynamiek en rolvastheid.
- Een aantal korte sessies in de ARWI 2.0 om groepsdynamiek te ontwikkelen en een goede taakverdeling te borgen.

Wellicht dat de externe begeleider ook een sessie coördineert met professionals in de tweede ring

5. Nawoord

Ik dank jullie voor het in mij gestelde vertrouwen en jullie openheid in de gesprekken. Dit geeft blijk een goede motivatie en biedt perspectief om van de gewenste netwerkorganisatie een succes te maken. Ik kijk uit naar een vervolg met jullie om dit Plan van Aanpak uit te voeren en jullie in het verdere proces te begeleiden.

Bijlage 1

Memo

Ontvanger	Adviesraad Werk & Inkomen
Afzender	Sophie Tissot van Patot
Functie	Beleidsadviseur Mens & Omgeving
Telefoon	06-52885943
E-mail	s.tissotvanpatot@gooisemeren.nl
Datum	9 oktober 2018
Onderwerp	Reorganisatie Adviesraad Werk & Inkomen
Kopie aan	B. Boudewijnse, S. Van Gorkom

Geachte leden van de adviesraad Werk & Inkomen,

Afgelopen periode heeft u gesproken met een vertegenwoordiging van de gemeente over de beoogde reorganisatie van de Adviesraad Werk & Inkomen. U heeft aangegeven open te staan voor verdere uitwerking van het voorstel. In deze memo treft u het uitgewerkte voorstel aan.

Adviesraad Werk & Inkomen

De cliëntenraad Participatie met de werknaam Adviesraad Werk & Inkomen (verder: ARWI) behartigt de belangen van uitkeringsgerechtigden en inwoners met een minimuminkomen in de gemeente Gooise Meren. De ARWI adviseert het college gevraagd en ongevraagd over onderwerpen die de vorming, de uitvoering, de controle en evaluatie van sociale voorzieningen betreffen, waarvan de uitvoering aan het college is opgedragen. Een en ander is geregeld in de Verordening Cliëntenparticipatie Gooise Meren 2016 (verder: de verordening) schrijft o.a. voor dat de ARWI uit minimaal 3 en maximaal 11 leden mag bestaan met als streven een zo'n representatief mogelijke afspiegeling van de leden voor de categorieën cliënten (achtergrond en woonplaats). Leden worden benoemd voor 4 jaren. De ARWI vergadert 6 keer per jaar met de gemeente.

Vraagstuk inzake de huidige organisatie van de ARWI

De ARWI bestaat al langer dan 4 jaar uit 3 dezelfde leden. Het vinden van nieuwe leden is zeer lastig gebleken en hierdoor is de bezetting een voortdurend probleem. Ook vraagt het advieswerk expertise op een zeer breed gebied (o.a. re-integratie, schuldenproblematiek, statushouders, minima). Zonder voldoende bezetting is het bijna onmogelijk om een gedegen en breed gedragen advies uit te brengen en ligt veel druk bij de leden.

Voorstel reorganisatie en werkwijze ARWI

Het beoogde voorstel is om te komen tot een netwerkorganisatie; de ARWI heeft slechts uit enkele leden (maximaal 5 personen) te bestaan en de input voor advisering wordt mede door professionals en/of ervaringsdeskundigen vanuit verschillende disciplines geleverd. De professionals en/of ervaringsdeskundigen zijn mensen uit de doelgroep of vertegenwoordigers van de doelgroep en/of die affiniteit hebben met het werkveld. Bijvoorbeeld: het onderwijs of het verenigingsleven adviseert over een regeling zoals het (nog te ontwikkelen) kindpakket (combinatieregeling voor kinderen van ouders met een minimuminkomen). Of een vakbond adviseert over arbeidsverplichtingen in het kader van de Participatiewet.

Ook worden de voorwaarden voor het lidmaatschap verruimd, waardoor ook professionals en/of ervaringsdeskundigen zelf zitting kunnen nemen in de ARWI.

Verhoging van de vergoeding

De vergoeding per lid wordt verhoogd van € 58,34 per maand (€ 700,- per jaar) naar € 125,- per maand (€ 1.500,- per jaar). De vergoeding wordt per kwartaal uitbetaald.

Hiervoor zijn 2 argumenten:

1. De vergoeding is in het verleden gebaseerd op de maximale vergoeding op basis van de bijstand en de belastingdienst. Inmiddels zijn de regels van de bijstand en de belastingdienst over vrijwilligersvergoedingen verruimd.

Bijlage 2

Profiel van lid van de ARWI (OUD)

De Adviesraad Werk & Inkomen komt op voor de belangen van inwoners van Gooise Meren die rond moeten komen van een minimum inkomen. Zij is een onafhankelijk en wettelijk verplicht adviesorgaan van de gemeente Gooise Meren. Haar taak is om de gemeente gevraagd en ongevraagd te adviseren over zaken die voor desbetreffende inwoners van toepassing zijn.

De Adviesraad Werk & Inkomen Gooise Meren bestaat momenteel uit vijf leden die wekelijks bijeen komen.

Als lid van de Adviesraad woont u in Gooise Meren, heeft u zelf een inkomen rond het minimumniveau en vindt u het belangrijk om de belangen van andere inwoners in dezelfde situatie te behartigen. U heeft een positieve instelling, bent betrokken en kunt goed met mensen omgaan.

U kunt zich goed mondeling en schriftelijk uitdrukken, bent pro-actief en beschikt over een computer met internetaansluiting. U kunt vraagstukken in een breder verband plaatsen aangezien de Adviesraad niet in kan gaan op individuele problemen van mensen met een minimum inkomen.

De tijdsinvestering is minimaal vier uur per week. U kunt deelnemen aan scholingen en onkosten worden vergoed.

Bijlage 3

Profiel van lid van de ARWI 2.0

Context

Niet iedereen kan zelfstandig zijn weg vinden in de nieuwe Participatiewet. De één kan dat en de ander kan dat helemaal niet. De gemeente heeft de taak ervoor te zorgen dat iedereen in het beleid tot zijn recht komt, maar vooral degenen voor wie het moeilijk is daar de weg in te vinden hebben extra aandacht nodig.

De Adviesraad Werk & Inkomen (ARWI) vormt de brug tussen de gemeente en haar cliënten. Onze missie is om de uitvoering van de Participatiewet menselijker te maken door het perspectief en de stem van cliënten in te brengen. Inclusief werken en denken is daarbij ons uitgangspunt. De ARWI maakt zich sterk voor alle cliënten. De cliënt moet zich welkom kunnen voelen en zoveel mogelijk eigen keuzes kunnen maken.

ARWI-leden hebben zicht op ervaringen van mensen uit betreffende doelgroepen en kunnen meedenken om beter beleid te maken en een prettigere uitvoering te ervaren. De ARWI is een onafhankelijk, zelfstandig en extern adviesorgaan.

Rol van de gemeente Gooise Meren (GM)

Zowel het college van B&W als de ambtenaren moeten bij het vormen van nieuw beleid en het monitoren van bestaand beleid altijd overleggen met de ARWI. De gemeente heeft daarnaast nog een faciliterende en voorwaardenscheppende taak. Conform deze taak stelt zij middelen beschikbaar, betreft zij de raad vroegtijdig en koppelt zij zorgvuldig terug. Op deze wijze geeft GM ook inhoud aan de relatie met ARWI: zij is een serieuze gesprekspartner voor de gemeente.

Werkzaamheden

We verwachten dat een ARWI lid een actieve bijdrage levert aan

- Het leveren van (on)gevraagd advies over Werk, Inkomen, Participatie en Dienstverlening.
- Deelname aan vergaderingen: bijv. het overleg van de ARWI met gemeente GM
- Het verzamelen en beoordelen van signalen over ontwikkelingen in de stad en het toetsen van hoe beleid nu daadwerkelijk uitpakt in de praktijk. (geen individuele of persoonlijke gevallen, maar patronen van een groep).

Kennis en/of ervaring

We zoeken mensen die :

- zelf ervaren hebben hoe het is om van een minimuminkomen rond te komen;
- of op een andere wijze kennis hebben van en affiniteit hebben met de positie en leefwereld van minima;

Vaardigheden

ARWI leden beschikken in ieder geval over de volgende kwaliteiten:

- Empathisch: aan kunnen voelen waar behoeften van de doelgroep liggen;
- Kunnen samenwerken in een team;
- Mondelinge en schriftelijke communicatievaardigheden;
- Doelgericht kunnen werken. De ARWI is er om cliënten van de gemeente invloed te geven;
- Denken in heldere afspraken en maken van evaluatiepunten.

Binnen de ARWI zoeken we mensen die gebruik kunnen maken van de diversiteit en de complementariteit in het team. In het team hebben enkele leden de volgende kwaliteiten:

- beleidsmatig mee kunnen denken,
- advies- en overlegvaardigheden hebben,
- zaken met een helikopterblik kunnen bekijken.
- cliënten en andere inwoners weten te mobiliseren rond actuele thema's.

Bijlage 4

Dramadriehoek

Uitleg dramadriehoek

Het model beschrijft vaker voorkomend gedrag waardoor communicatie en samenwerking sterk belemmerd wordt: het *drama*. Onbewuste patronen overheersen de bewuste bedoelingen en bepalen hoe iemand zich gedraagt. Daardoor werken de bewuste bedoelingen vaak negatief of in elk geval in de communicatie hinderend uit. Terwijl de onbewuste bedoelingen een, voor de initiator positieve intentie, hebben. Wanneer men eenmaal vast zit in het *drama* zijn er geen beklijvende afspraken (meer) mogelijk. Er vindt feitelijk geen communicatie plaats die er echt toe doet.

In de dramadriehoek wordt ervan uitgegaan dat een mens tijdens *transacties* één (of meer) van drie posities kan innemen: de **Aanklager**, de **Redder** of het **Slachtoffer**. Zowel de ambtenaren als ARWI-leden doen alle drie de posities aan.

Kenmerkend voor alle rollen in de dramadriehoek is dat niemand de verantwoordelijkheid draagt voor zichzelf. De aanklager communiceert, omdat hij of zij ergens ontevreden en een ander de schuld geeft. De aanklager is boos, oordeelt en is door zijn boosheid niet (meer) in staat te vertrouwen op het kunnen van de ander.

Dramadriehoek



Om effectief te kunnen communiceren of samen te werken is het zaak om *uit de dramadriehoek* komen. De onbewuste bedoelingen moeten bewust worden en jullie moeten andere rollen gaan aannemen. Dat betekent dat handelen op basis van gelijkwaardigheid en zelf verantwoordelijkheid voor je eigen gedrag nemen. En dat de ander ook zijn verantwoordelijkheid neemt.

Winnaarsdriehoek



Hiervoor is de term winnaarsdriehoek bedacht met als rollen helper, assertief persoon en kwetsbaar persoon. Hetzelfde mechanisme als in de dramadriehoek geldt in de winnaarsdriehoek, alleen worden de destructieve elementen in positieve elementen omgebogen.

Bijlage 5

Coalitieakkoord

Sociaal Domein (hoofdstuk 3.10, pagina 15)

De visie in het strategisch beleidsplan Sociaal Domein is “Iedereen doet Mee”. We blijven dit kader hanteren voor jeugd en opvoedhulp, participatiewet, schuldhulpverlening, passend onderwijs en WMO. Op een aantal punten gaan we ons beleid/uitvoering actualiseren en vernieuwen:

- Uitvoering participatiewet
- Schuldhulpverlening
- Cliëntenondersteuning
- Gezondheidsbeleid
- Subsidiebeleid
- Passend onderwijs/onderwijsachterstandenbeleid
- Participatiewet (werk en inkomen)

De gemeente is verantwoordelijk voor mensen die kunnen werken maar daarbij ondersteuning nodig hebben. Er kan ook financiële ondersteuning geboden worden, zoals de bijstand. We zetten sterk in op het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Dit doen we lokaal via ons programma Maatschappelijk

Verantwoord Ondernemen (MVO), dat we de komende periode gaan verbreden. Met betrokken werkgevers realiseren we meer banen, werkopstapplekken en leerplekken. Voor mensen met een te grote afstand tot de arbeidsmarkt bieden wij een beschutte werkplek. Daarnaast investeren we in begeleiding. We bieden al maatwerkbegeleiding aan werkzoekende inwoners om aan het werk te gaan

en willen deze aanpak verbreden naar begeleiding van school naar werk en van werk naar werk. Voor mensen die bijstand hebben, willen we kijken of we hen nog beter kunnen bedienen, bijvoorbeeld door stage toe te staan of (andere) regels te verruimen. We sluiten aan bij experimenten in het land.

- Het concept van het programma MVO wordt verbreed.
- Pilot met mogelijkheid van maatwerk in de bijstand.

Schuldhulpverlening

Het bieden van hulp bij schulden is een taak van de gemeente. We stimuleren inwoners om hun verantwoordelijkheid te nemen voor hun financiële situatie.

Degenen die toch schulden krijgen proberen we in een zo vroeg mogelijk stadium te bereiken, zodat de schulden zo min mogelijk oplopen.

We beseffen dat schulden niet op zichzelf staan, maar dat er doorgaans meer problemen zijn. We zetten in op preventie om beroep op schuldhulpverlening te voorkomen. Actualisatie van het beleid rond schuldhulpverlening in 2018 met aandacht voor preventie.

Voor het gehele Coalitieakkoord:

<https://bestuur.gooisemer.nl/fileadmin/bestuur/Coalitieakkoord-2018-2022-duurzaam-sociaal-veilig-en-vitaal.pdf>