

MANIFEST 'STERK SOCIAAL WERK': VERTROUWEN EN PROFESSIONELE AUTONOMIE



STOP MARKTWERKING IN HET SOCIAAL DOMEIN (WMO)

Utrecht, april 2023

Als welzijnswerkers staan wij midden in de lokale gemeenschap. Wij hebben te maken met veel verschillende en soms complexe vraagstukken. Voorwaarden om ons werk goed te kunnen doen zijn een betrouwbare en duurzame relatie met de buurt en cliënten en voldoende professionele autonomie, handelingsvrijheid en zeggenschap. En die staan onder druk door de marktwerking in het sociaal domein. Met dit Manifest 'Sterk Sociaal Werk'¹ formuleren wij uitgangspunten en aanbevelingen voor een goede organisatie en uitvoering van ons werk. Passie, kennis, betrouwbaarheid, zekerheid en continuïteit moet weer in de plaats komen van prestatiedrift.

UITGANGSPUNTEN EN AANBEVELINGEN

Dit Manifest is gericht aan de gemeente, maar ook aan de werkgevers, met name welzijnsorganisaties in het sociaal domein. De gemeente Utrecht is verantwoordelijk voor wie het werk uitvoert, en geeft aan wat er nodig is in Utrecht. De welzijnsorganisaties zijn uiteindelijk verantwoordelijk voor de voorwaarden waarop de welzijnswerkers hun werk in de praktijk kunnen uitvoeren. Zij moeten deze voorwaarden straks in de gesprekken met de gemeente over nieuwe contracten waarborgen. Wij roepen beiden op om in de keuze van de toewijzing alsook gestelde voorwaarden voor de uitvoering deze uitgangspunten en aanbevelingen te volgen.

WAAROM NU EEN MANIFEST?

Op dit moment worden de principes voor het inrichten van het welzijnswerk vanaf 2024 - en daarmee de basis voor de nieuwe subsidiecontracten na 2024 - in het college besproken. Deze worden in de zomer van 2023 gepubliceerd in een Nota van uitgangspunten.² In 2024 lopen de eerste contracten van welzijnsaanbieders (sociaal makelaarschap), de Buurtteams (sociaal, jeugd en gezin), Sport, bewegen en verenigingsondersteuning en Cliëntondersteuning af. Deze worden momenteel uitgevoerd door DOCK, Lokalis, Buurtteam Sociaal (Inclusio), SportUtrecht en U Centraal. Vanaf 2025 en 2026 lopen de contacten voor daklozenzorg (Inclusio) en jongerenwerk (JoU) af. En wij maken ons grote zorgen over deze contractwisseling.

COMPETITIE TUSSEN AANBIEDERS HOORT NIET THUIS IN HET SOCIAAL DOMEIN

De gemeente Utrecht kent sinds de introductie van marktwerking in het sociaal domein³ subsidies toe aan het welzijnswerk door tenderen of overheidsopdrachten (aanbesteding). De competitie die hierdoor tussen aanbieders ontstaat - alsook het ontbreken van het waarborgen van de arbeidsvoorwaarden van zittende medewerkers en de continuïteit van de dienstverlening - heeft grote en onnodige nadelen voor welzijnswerkers, inwoners en ook voor de gemeente zelf.

De uitgangspunten van professioneel welzijnswerk zijn onlosmakelijk verbonden met de wijze van toekenning

en financiering van ons werk. De keuze van financiering heeft invloed op baanzekerheid, arbeidsvoorwaarden, de autonomie van de welzijnswerker en de kwaliteit van het werk.

ROEP OM STOPZETTEN MARKTWERKING BREED GEDRAGEN

Deze nadelen zijn de afgelopen jaren herhaaldelijk in het nieuws geweest en onderzocht. In Utrecht hebben welzijnswerkers, bewoners en cliënten veel leed ervaren door contractwisselingen. Bovenalligheid en verlies van opgebouwde arbeidsvoorwaarden leidden tot personeelsuitstroom en vlucht naar zzp-schap. De roep om te stoppen met marktwerking in het sociaal domein wordt niet alleen door vakbonden maar ook door professionals en in toenemende mate door werkgevers gedeeld.

POLITIEKE MOED EN CREATIVITEIT

Wij zijn ervan overtuigd dat marktwerking, en het bijhorende instrument aanbesteding, niet past bij het sociaal werk en altijd negatieve effecten op de kwaliteit van het werk zal hebben. Wij roepen de gemeente op om het juiste politiek besluit te nemen en aanbesteding niet toe te passen in het sociaal domein. Wij zijn ons bewust van de juridische discussies over de (on)mogelijkheden hiertoe onder bestaande wet- en regelgeving. Maar waar een wil is, is een weg. Verbeteringen beginnen met politieke wil en moedige besluiten, niet met een juridisch advies. De tijd dringt. We moeten nu met elkaar de juiste keuzes voor morgen maken.

LUISTER NAAR WELZIJNSWERKERS

Onze oproep aan de politiek: luister naar de welzijnswerkers voor de juiste vorm van financiering. Zoek naar juridische en politieke mogelijkheden om de marktwerking in het sociaal domein te stoppen oftewel de principes ervan te beperken. In plaats van uit te gaan van prestatiegerichte opdrachten in een markt met aanbieders, moet welzijnswerk het algemeen belang dienen en niet het (eigen) economisch belang van partijen. Alleen zo zorgen we voor 'een sterke gemeenschap, waar mensen prettig samenleven en naar elkaar omkijken'.⁴

¹Dit manifest is geïnitieerd vanuit actieve FNV leden werkzaam in het sociaal domein in Utrecht. In 2018 heeft de kadergroep een Notitie gepubliceerd 'Stop aanbesteding in het Sociaal Domein'. Door de FNV-lobby met deze Notitie is een motie in de gemeenteraad aangenomen welk de gemeente Utrecht oproept om aanbesteding 'minder knellend' te maken. Begin 2023 hebben wij een reeks interviews met 20 sociaal werkers uit Utrecht gehouden, over de huidige kwaliteit van het werk en de effecten van aanbesteding daarop. Op basis daarvan zijn uitgangspunten geformuleerd, welke op 8 februari met alle geïnterviewden besproken en vastgesteld zijn. Op basis hiervan is een Manifest opgesteld, welk op 28 maart door alle betrokkenen vastgesteld is. Een uitgebreide onderbouwing van dit Manifest is gepubliceerd op <https://fnv.nl/manifest-sociaalwerk>.

²College Utrecht, 29.3.2023, Raadsbrief Diverse onderwerpen op het gebied van Zorg en Welzijn, <https://utrecht.bestuurlijkeinformatie.nl/Reports/Item/f251e80e-686e-41a3-bc11-08daa1842e28>

³Welzijnswerk was één van de eerste publiek gefinancierde sectoren waarin gemeenten proefdraaiden met marktwerking door aanbesteding. Vanaf 2010 is hiervoor stapsgewijs subsidiëring door middel van tenders ingevoerd. Met de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) kregen gemeenten vanaf 2007 meer zeggenschap over een groot deel van het sociaal domein, een trend die met de vergaande decentralisatie in de Wmo 2015 een voorlopig hoogtepunt vond. Tegelijkertijd voerde het Rijk bezuinigingen in de sector uit.

⁴Gemeente Utrecht, Nota van uitgangspunten sociaal makelaarschap 2019-2024

PRINCIPES VAN STERK SOCIAAL WERK

1. WELZIJNSWERK PAST NIET BIJ MARKTWERKING

- De gemeente zoekt naar juridische en politieke mogelijkheden om (de nadelige effecten van) marktwerving in het sociaal domein te verzachten. In plaats van uit te gaan van prestatiegerichtte opdrachten in een markt met aanbieders, moet welzijnswerk het algemeen belang dienen en niet het (eigen) economisch belang van marktpartijen. Daar vloeien drie principes uit voort:
 - Welzijnswerkers zijn opgeleid en weten wat nodig is om het algemeen belang te dienen. Zij zijn dan ook leidend in het formuleren van doelstellingen en werkplannen en het tussentijdse bijsturen daarvan, altijd op basis van voortschrijdend inzicht en politieke, sociale en economische ontwikkelingen.
 - Het werk van de welzijnswerker is niet te vatten in kwantificeerbare afdwingbare prestaties, maar vergt een contextanalyse en kwalitatieve analyses alsook het bijstellen van doelstellingen op basis van de professionele inzichten van de welzijnswerker.
 - Welzijnsorganisaties kunnen geen commerciële partijen met winstoogmerk zijn.

2. DE LANGE RELATIE WERKT ALS EEN MEDICIJN VOOR VERTROUWEN

- Welzijnswerkers hebben een vast dienstverband bij hun welzijnsorganisatie. In principe zet de welzijnsorganisatie alleen werkers met een tijdelijk of uitzendcontract of als zzp'er in bij plotselinge piek en ziekte. De gemeente formuleert haar opdracht aan welzijnsorganisaties zodanig dat dit voor welzijnsorganisaties (ook financieel) vanzelfsprekend is.
- Welzijnsorganisaties en gemeente bevorderen dat welzijnswerkers langdurig in een bepaalde setting kunnen blijven werken. Zij voorkomen grootschalige en plotselinge verplaatsingen van welzijnswerkers. Bij contractwisselingen tussen gemeente en welzijnsorganisatie betekent dat:
 - De gemeente stelt als gunningscriterium dat bij aanbesteding de winnende partij het personeel van de verliezende partij moet overnemen met minimaal behoud van alle arbeidsvoorwaarden als ware het Overgang van Onderneming. Ook is er juridisch geen sprake van OvO, zal de gemeente erop toe zien dat dit toch op deze wijze behandeld wordt: met behoud van arbeidsvoorwaarden en dienstjaren. Als de cliënten overgaan naar verschillende aanbieders draagt de gemeente in het kader van haar regierol de verantwoordelijkheid dat de werknemers zoveel mogelijk de cliënt volgen om daarmee de vaste relatie in stand te houden.
 - Welzijnsorganisaties nemen dezelfde verantwoordelijkheid: als er juridisch geen sprake is van OvO krijgen medewerkers van de verlatende partijen arbeidscontracten aangeboden met behoud van alle arbeidsvoorwaarden en dienstjaren (opvolgend werkgeverschap).

- Bij het vervangen van vertrekkende welzijnswerkers zorgt de welzijnsorganisatie ervoor dat de nieuwe welzijnswerker op die plek een goede inwerk- en kennismakingsperiode heeft. Het overdragen van de kennis en contacten met en het opbouwen van vertrouwen bij het netwerk van inwoners, vrijwilligers en andere lokale organisaties is daarin leidend.

3. EEN WELZIJNSWERKER OPEREERT VANUIT PROFESSIONELE AUTONOMIE

- De gemeente formuleert de opdracht aan de welzijnsorganisatie zodanig dat de welzijnswerker het werk op basis van professionele autonomie kan indelen en uitvoeren.
- De welzijnsorganisatie neemt bij de inrichting van de organisatie en de aansturing van de werkzaamheden de professionele autonomie van welzijnswerkers als uitgangspunt.
- De welzijnsorganisatie ondersteunt de welzijnswerker zodanig dat deze zich zo veel mogelijk kan richten op diens werk met en voor cliënten, bewoners en vrijwilligers.

4. EEN WELZIJNSWERKER HEEFT ZEGGENSCHAP

- De gemeente raadpleegt de welzijnswerkers over het formuleren van de opdracht voor het welzijnswerk.
- Bij het maken van de jaarplannen is - naast de opdracht van de gemeente - de stem van de welzijnswerkers leidend.

5. EEN ORGANISATIE VAN WELZIJNSWERKERS IS OP PROFESSIONELE WIJZE INGERICHT

- De welzijnsorganisatie raadpleegt de welzijnswerkers bij het vertalen van de gemeentelijke opdracht naar werkplannen en toetst de uitvoerbaarheid aan de visie en de ontwikkelingen in de lokale gemeenschap.
- Bij het formuleren en tussentijds bijstellen van de visie geven de welzijnswerkers op basis van hun professionaliteit en ervaringen in de wijk inbreng.
- De ICT-systemen in een welzijnsorganisatie zijn ingericht op wat de welzijnswerkers nodig hebben.
- Toepassen van personeelsinstrumenten in een welzijnsorganisatie, zoals functioneringsgesprekken, beoordeling, re-integratie zieke medewerkers, enz. moet gebeuren door daartoe goed opgeleide leidinggevenden.
- De welzijnsorganisatie past de relevante CAO toe en leeft de WOR (Wet op de ondernemingsraden) na.

6. DE WELZIJNSWERKER IS DESKUNDIG

- De welzijnsorganisatie voert een actief beleid op het bevorderen van de kennis en het professioneel handelen van de welzijnswerkers. Daartoe behoren in- en externe opleidingen, collegiale uitwisseling, intervisie en supervisie. De gemeente stelt de financiële kaders zo op dat de welzijnsorganisaties dit kunnen waarmaken.

- De welzijnswerkers nemen actief deel aan de opleidingen en andere vormen van deskundigheidsbevordering die de welzijnsorganisatie in werktijd aanbiedt.

7. DE WELZIJNSWERKER IS EEN INNOVATOR

- De welzijnsorganisatie reserveert tijd en geld op de begroting om de ervaringen en kennis die de welzijnswerkers in de praktijk opdoen, bijeen te brengen, er op te reflecteren en daar lering uit op te doen.
- De gemeente organiseert en financiert minstens eens per twee jaar een bijeenkomst waarin deze lering uit de praktijkervaringen en kennis gedeeld wordt met welzijnswerkers, politici, ambtenaren, werkers uit andere organisaties in en rond het sociale domein, en externe en ervaringsdeskundigen uit het veld. De lering uit deze bijeenkomsten vormt input voor een eventuele periodieke bijstelling van de opdracht.
- Evaluatie (visitatie) vindt plaats op innovatieve projecten waar nieuwe thema's, methodieken, werkwijzen ten behoeve van de doelgroepen zijn uitgetoetst. Als blijkt dat de projectresultaten een welkome aanvulling op de bestaande methoden en werkwijzen zijn, zullen die - na het creëren van draagvlak - worden geïntegreerd in het reguliere werk, met bijbehorende financiering.

8. DE WELZIJNSWERKER WERKT SAMEN

- De gemeente gaat uit van samenwerking en voorkomt dat er in het sociaal domein concurrentie ontstaat.
- De gemeente ondersteunt en bevordert samenwerking van welzijnsorganisaties en alle andere belanghebbende personen en organisaties in en rond het sociale domein.

9. HET WELZIJNSWERK IS LOKAAL GEWORTELD

- Welzijnsorganisaties hebben kennis van en ervaring met de buurten en wijken waarin zij werken.
- Ook zijn zij langdurig onderdeel van het netwerk van organisaties, instanties, groepen en bewoners die zich inzetten voor het welzijn van de Utrechters.

10. DE GEMEENTE IS ONLOSMAKELIJK ONDERDEEL VAN DE LOKALE GEMEENSCHAP

- Een directe en langdurige relatie tussen de uitvoering, de ambtenaar en de buurtbewoner levert zoveel meer en betere informatie op.
- Ambtenaren zijn actief aanwezig in de lokale gemeenschap, samenwerking en wederkerigheid zijn daarbij leidend.

11. WELZIJNSWERKERS LEGGEN VERANTWOORDING AF

- Een commissie van onafhankelijke buitenstanders met voldoende kennis van het welzijnswerk gaat op locatie in gesprek met alle betrokkenen, inclusief bewoners en cliënten. Zij spreken ook met welzijnsprofessionals, bestuurders en medewerkers van gemeente om de omstandigheden en kwaliteit van het geleverde werk te evalueren.
- Bij de evaluatie (visitatie) worden alle relevante afspraken en ontwikkelingen (in de samenleving) meegenomen. Ook worden de uitgangspunten en aanbevelingen van dit manifest in de evaluatie opgenomen.
- Als niet gehaalde doelstellingen verwijtbaar zijn aan de uitvoerende organisatie, zijn er andere manieren dan marktwerking om de dienstverlening te verbeteren of uiteindelijk te stoppen met subsidieverstrekking. Het advies van de evaluatiecommissie moet de organisatie in staat stellen om aanpassingen te realiseren. De uitkomst van de evaluatie is bepalend voor hoe een volgende periode wordt ingevuld.