

Betreft: Gevraagd advies inzake aangepaste verordening re-integratie in het kader van de wetwijziging Breed Offensief, versie 17 mei 2023

Uitgebracht door de Adviesraad Sociaal Domein Leiden d.d. 13 juni 2023

Op 17 mei jl. ontving de Adviesraad Sociaal Domein (hierna: ASD) de aangepaste verordening re-integratie in het kader van de wetwijziging Breed Offensief, met de adviestermijn van 15 juni 2023. De ASD dankt het college voor de mogelijkheid van het geven van input op deze aangepaste re-integratieverordening. De ASD kan zich goed vinden in de voornaamste uitgangspunten van het college om de benodigde wijzigingen vanwege de wet Breed Offensief door te voeren. In dit advies geeft de ASD in algemene zin zijn reactie.

1. Geen dwang of drang

De ASD ziet dat het college de inzet heeft om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maximaal via werk te laten participeren in de samenleving. Het college wil zich hierbij richten op de groep mensen met een arbeidsbeperking die wil werken. Volgens de ASD is dat een goed streven en de ASD merkt daarbij op dat dwang of drang juist vaak een negatief effect heeft op het vinden van duurzaam werk.

Advies: Het is belangrijk ook niet-willers mee te nemen in de informatieverstrekking.

2. Meer inzet loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers

De gemeente Leiden zet relatief veel loonkostensubsidies (LKS) in voor mensen met een beperking die een dienstbetrekking bij de DZB hebben gekregen. De mogelijk belangrijkste doelstelling van de Participatiewet is om mensen met een beperking echter zoveel duurzaam in dienst te laten treden bij echte reguliere werkgevers (de zogenaamde inclusiviteitsdoelstelling) en gemeenten dit te laten bevorderen door deze werkgevers loonkostensubsidie te verstrekken.

Advies: Het lijkt de ASD gezien deze doelstelling wenselijk dat de gemeente in haar aangepaste verordening vastlegt dat de LKS zoveel mogelijk wordt ingezet om mensen uit de doelgroep ook daadwerkelijk met loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers in dienst te laten treden.

3. Niet beschermt, maar nog in staat om duurzaam in dienst te treden bij reguliere werkgever

Landelijk is het beeld ontstaan dat er in de praktijk een grote groep mensen met een arbeidsbeperking is die aan de ene kant teveel verdienpotentieel heeft om in aanmerking te komen voor een beschutte werkplek, maar aan de andere kant (nog) niet in staat is duurzaam in dienst te treden bij een regulier werkgever. In het onderwerp van de Participatiewet en de bijbehorende financiering is geen rekening gehouden met deze doelgroep. Voorgaande is reden dat deze doelgroep in sommige gemeenten tussen wal en schip dreigt te vallen als het gaat om de inzet van re-integratieondersteuning. De ASD leest in de aangepaste verordening niets over hoe de gemeente Leiden deze groep wil gaan ondersteunen.

Advies: De ASD roept het college op dit alsnog specifiek te doen. Het risico is te groot dat deze groep niet of onvoldoende de kans geboden krijgt om via werk te participeren in de samenleving.

4. Doorbraakteam rondom multiproblematiek

In de verordening wordt gesteld dat de uitvoering van het re-integratiebeleid in Leiden meer in samenhang/samenwerking moet plaatsvinden met de geboden ondersteuning op andere levensterreinen. De ASD deelt dit belang. Multiproblematiek verkleint de mogelijkheden van burgers echter om via werk in de samenleving te participeren. Terwijl werk juist ook problematieken op andere levensterreinen kan helpen oplossen. Alhoewel intensievere samenwerking tussen partijen die op de verschillende levensterreinen ondersteuning bieden in de praktijk tot stand kan komen, pleit de ASD ervoor een doorbraakteam in te stellen dat mandaat heeft beslissingen over de diverse domeinen heen te nemen. De ASD verwacht dat het instellen van zo'n doorbraakteam als een katalysator kan gaan werken en dus verder de gewenste versnelling op dit punt gaat bewerkstelligen.

Advies: Stel een doorbraakteam in dat het mandaat heeft beslissingen over de diverse domeinen heen te nemen.

5. Re-integratie is niet alleen een kostenpost

Hetgeen de ASD zorgen baart in deze verordening is de focus op de financiën. Met de mogelijkheid van het creëren van een budgetplafond, het streven naar de “goedkoopste adequate voorziening” en alleen “noodzakelijke” ondersteuning ademt deze verordening een visie van kostenbesparing en rendementsdenken in plaats van investeren in mensen met een arbeidsbeperking voor de langere termijn. De ASD erkent dat in de artikelsgewijze toelichting staat dat “het ontbreken van financiële middelen niet de reden [kan] zijn om aanvragen op ondersteuning in het algemeen af te wijzen”, maar in diezelfde toelichting wordt wel de mogelijkheid van een plafond genoemd. De ASD denkt dat het zowel in belang van de direct betrokken doelgroepen als de overheid en de maatschappij is om meer vanuit een kosten-batenbalans naar de inzet van re-integratievoorzieningen te kijken. Inzet van re-

integratievoorzieningen zijn niet alleen een kostenpost, maar leveren zowel de doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt als de overheid en bredere samenleving vaak ook veel baten op. De ASD realiseert zich hierbij dat kosten en baten niet altijd in het zelfde jaar hoeven te vallen en de baten voor de gemeente soms niet altijd alleen bij de afdeling werk en inkomen vallen.

Advies: Kijk breder en over een langere periode naar de kosten-batenbalans van re-integratievoorzieningen. Maak hiertoe een langetermijnbegroting, opdat de gemeente andere keuzes kan maken over de inzet ervan dan als alleen puur naar de kosten gekeken blijft worden (wat de verordening nu dus uitstraalt).

6. Participatieplaatsen niet laten concurreren met regulier werk

Met betrekking tot de participatieplaatsen, deze kunnen volgens de ASD cruciaal zijn voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt om meer via werk te participeren in de samenleving. Vrijwilligerswerk, anders dan op idealistische basis, kan echter op gespannen voet staan met regulier werk, in die zin dat verdringing van regulier werk kan ontstaan.

Advies: Overweeg een adviescommissie vrijwilligerswerk in te stellen ter preventie van dergelijke situaties als verdringing van regulier werk. Kijk hiervoor naar goede voorbeelden, zoals in de gemeente Rotterdam.

7. Jobcoaching

Voor de inzet van jobcoaching vindt de ASD het verstandig om te kiezen voor het al bestaande en werkbare UWV erkenningskader. Dit biedt de benodigde kwaliteit voor jobcoaches en dat is belangrijk omdat zij veelal werken met een kwetsbare doelgroep. Ook harmonisering van de regels voor de inzet van jobcoaching is, zeker voor werkgevers die werkplekken beschikbaar stellen, belangrijk.

De ASD stelt echter vraagtekens bij de keuze voor het lichte regime van het UWV. Dit betekent dat mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers in zwaardere gevallen slechts een paar uur per maand aan jobcoaching krijgen. Dit terwijl het om zeer complexe situaties kan gaan. Ook het feit dat het doel van de inzet van jobcoaching is om "uiteindelijk zonder persoonlijke ondersteuning te kunnen" is veelal wensdenken. Een persoon met bijvoorbeeld Autisme Spectrum Stoornis (ASS) zal mogelijk zijn hele werkzame leven ondersteuning nodig hebben.

Advies: kies niet alleen voor het lichte, maar kies voor het gepaste regime (zeer licht, licht, midden of intensief) dat noodzakelijk is voor de cliënt.

Ook vindt de ASD de termijn van 2 x 12 maanden voor jobcoaching, zonder uitloop erg kort. Zeker als ervan wordt uitgegaan dat het jobcoaching via het UWV voor drie jaar wordt aangeboden met daarbij verlengingsmogelijkheden. Als laatste vraagt de ASD of het verstandig is om externe jobcoaching altijd via DZB te laten verlopen. Immers dit beperkt

de keuzevrijheid van een persoon met een arbeidsbeperking. Het is volgens de ASD belangrijker dat de persoon met een arbeidsbeperking de juiste klik en ondersteuning krijgt en daarmee meer kans op een arbeidsplaats voor langere duur, dan hetgeen DZB heeft ingekocht. De ASD doet om die reden de suggestie om allereerst maatwerk te bieden zodat mensen met een arbeidsbeperking een jobcoach, met natuurlijk kwaliteitseisen, naar keuze naar voren kan brengen, maar ook de mogelijkheid te bieden om, net zoals bij het UWV, verschillende opties aan te bieden en de persoon met een arbeidsbeperking een klikgesprek te laten voeren.

Advies: Geef cliënten de mogelijkheid van een klikgesprek met een jobcoach en bied maatwerk bij de duur van jobcoaching.

Verder wijst de ASD erop dat persoonlijke ondersteuning, jobcoaching, ook breder zou moeten worden ingezet dan alleen tijdens het werk. Het zou volgens de ASD goed zijn als jobcoaches ook breder, in de privésfeer, kunnen signaleren. Tevens wijst de ASD erop dat het regelmatig voorkomt dat mensen die gebruik maken van jobcoaching opnieuw weer uitvallen. Het is dan zonde dat een jobcoach geen jobfinding mag doen.

Advies: Bied jobcoaches de mogelijkheid om ook aan jobfinding en ondersteuning in de privésfeer te doen.

Als laatste geeft de ASD graag mee dat het van belang is dat een jobcoach geen handhavende taken mag bezitten. Een vertrouwensband tussen jobcoach en een persoon met een arbeidsbeperking is belangrijk. Dan kan het niet zo zijn dat door die vertrouwensband deze persoon een sanctie opgelegd kan krijgen. Met andere woorden, een gemeentelijke klantmanager kan om die reden geen jobcoach zijn.

Advies: zorg ervoor dat een jobcoach geen handhavende rol heeft.

De ASD kan zich ook goed vinden in het streven van het college om te komen tot eenduidige regels tussen gemeenten in de regio. Het zou goed zijn om deze harmonisering breder op te pakken. Het is volgens de ASD belangrijk dat wanneer mensen verhuizen naar een andere gemeente, zij, en hun eventuele werkgever, dezelfde voorzieningen behouden. Het is belangrijk dat er een goede overdracht richting werknemers plaatsvindt mocht iemand verhuizen. Samenwerking met omliggende gemeenten is dus van belang.

Advies: Verruim de samenwerking met gemeenten zoals Alphen aan den Rijn en Katwijk.

Advies: Geef meer ruimte en flexibiliteit aan de inzet van jobcoaching.

8. Toegankelijkheid van de verordening

Het is volgens de ASD tot slot belangrijk om de verordening zo toegankelijk en leesbaar mogelijk te maken. De ASD vindt het goed dat het college hier aandacht voor heeft. Deze verordening biedt immers ondersteuning voor veel mensen om aan het werk te komen en is daarmee een belangrijk document voor mensen met een arbeidsbeperking alsmede voor

werkgevers die werkplekken voor deze doelgroep beschikbaar stellen. Beide groepen moet met een heldere verordening zekerheid geboden kunnen worden. De ASD constateert echter dat ondanks de goede poging, de verordening toch op bepaalde vlakken nog lastig leesbaar is en niet altijd even duidelijk is. Om die reden pleit de ASD om ook leesbare, publieksvriendelijke versies te maken voor de mensen voor wie deze voorzieningen gelden alsmede voor werkgevers.

Advies: Maak van de verordening een publieksversie in woord en beeld.

Tot slot

De Adviesraad wenst op de hoogte gehouden te worden van de uitwerking van deze verordening. Verder worden we graag tijdig betrokken bij het opstellen van de beleidsregels.

Adviesraad Sociaal Domein Leiden

13 juni 2023