

Retouradres: Postbus 9100, 2300 PC Leiden

Stichting Middelen Adviesraad Sociaal Domein Leiden
Oude Rijn 44B
2312 HG LEIDEN

Gemeente Leiden
Bezoekadres Stadhuis
Stadhuisplein 1
Postadres Postbus 9100
2300 PC Leiden
Telefoon 14071
Website www.leiden.nl/gemeente

Datum 27 juni 2023
Ons kenmerk Z/23/3540774
Onderwerp Reactie op advies Re-integratieverordening Leiden
2023

Contactpersoon B. Sieval
Doorkiesnummer 06 81920845

Beste leden van de Adviesraad Sociaal Domein,

Hartelijk dank voor uw advies over de concept Re-integratieverordening Leiden 2023, uitgebracht op 13 juni 2023. Onderstaand geven wij een korte weergave van uw advies en geven wij aan hoe wij uw adviezen meenemen in het verdere traject.

Advies 1. Drang of Dwang

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

Reactie

Het college vindt het belangrijk dat **alle** mensen die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen meedoen in de samenleving. Er is een uitgebreid aanbod aan mogelijkheden om mensen te begeleiden, te bemiddelen en te ondersteunen naar betaald werk en als dat (nog) niet kan naar een andere vorm van activiteiten. Als er mogelijkheden zijn om te werken, nu of op langere termijn, worden mensen aangemeld bij DZB, dus ook mensen die (in beginsel) niet willen. Dat geldt voor mensen met en zonder arbeidsbeperking. Consulents van DZB hebben veel kennis van en ervaring met het motiveren en begeleiden van mensen. Daarbij maken ze onder andere gebruik van motiverende gesprekstechnieken waarbij het veranderen van de eigen motivatie van de werkzoekende en het veranderen van gedrag centraal staat. DZB onderkent het belang van een goede vertrouwensband tussen consulent en werkzoekende omdat dit bijdraagt aan de motivatie, het zelfvertrouwen en het vergroten van de kansen op werk. Wanneer er bewezen sprake is van niet-willen meewerken aan een traject naar werk neemt DZB contact op met de klantmanager om vervolgstappen te bespreken.

Advies 2. Loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers

De gemeente Leiden zet volgens de ASD relatief veel loonkostensubsidies (LKS) in voor mensen met een beperking die een dienstbetrekking bij 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. 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.

Reactie

Uitgangspunt in de Participatiewet is dat mensen zoveel mogelijk aan de slag gaan bij reguliere werkgevers en daar waar nodig ondersteund worden. Ook in het Beleidsakkoord Samen leven in Leiden 2022-2026 wordt vermeld dat aandacht moet zijn voorkansengelijkheid, iedereen krijgt een kans om mee te doen, bij voorkeur door een reguliere baan. De verordening gaat daarom uit van loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever (artikel 15 van de verordening).

DZB voert de re-integratietaken onder de Participatiewet en het gemeentelijk beleid uit. DZB bemiddelt mensen zoveel mogelijk naar reguliere werkgevers, ook mensen die met loonkostensubsidie werken. Loonkostensubsidie is beschikbaar voor mensen met een indicatie Banenafpraak en indicatie Beschut Werk. De mensen die met loonkostensubsidie werken, werken ook voor een groot deel bij reguliere werkgevers, circa 55 % werkt bij een reguliere werkgever (meestal met indicatie Banenafpraak, enkeling met Beschut werk indicatie). Circa 20% werkt bij DZB met een indicatie Banenafpraak en circa 25% werkt bij DZB met een indicatie Beschut.

Het gaat altijd om wat de beste oplossing is voor de kandidaat. DZB neemt mensen in dienst als het werk bij een ander bedrijf niet of nog niet mogelijk is en biedt hen de mogelijkheid om zich te ontwikkelen, zodat een baan elders op termijn wel mogelijk is. Dit zijn de mensen die u noemt bij vraag 3. Als blijkt dat ook op termijn een baan ergens anders niet mogelijk is, dan kan een indicatie voor Beschut werk aangevraagd worden en kan de medewerker bij DZB blijven.

Wij zullen in de toelichting van de verordening nog eens extra benadrukken dat loonkostensubsidie zo veel mogelijk moet worden ingezet bij een reguliere werkgever.

Advies 3. Niet beschut, 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.

Reactie

Voor de groep mensen met een arbeidsbeperking, die te veel verdiencapaciteit hebben voor een beschutte werkplek, maar nog niet bij een werkgever in dienst kunnen treden, biedt DZB een ontwikkeltraject, DZB noemt dit Ontwikkelbanen. Gedurende maximaal 3 jaar kunnen mensen zich ontwikkelen bij DZB en daarna uitstromen naar een baan ergens anders. Als dat niet lukt, wordt alsnog een indicatie Beschut werk aangevraagd.

Deze Ontwikkelbanen zijn bedoeld voor mensen met een indicatie Banenafpraak maar die (nog) niet bij een reguliere werkgever kunnen werken en waarvoor loonkostensubsidie beschikbaar is.

Advies 4. Doorbraakteam rondom Multi problematiek

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. U adviseert een doorbraakteam in te stellen dat het mandaat heeft beslissingen over de diverse domeinen heen te nemen.

Reactie

Multiproblematiek heeft onze aandacht, dit is ook in het Beleidsakkoord gemeente Leiden 2022-2026 te lezen. Er wordt steeds meer samengewerkt met andere organisaties in het sociale domein waarbij gezamenlijk wordt gekeken naar wat nodig is om een drempel weg te nemen zodat iemand een volgende stap kan zetten. Soms is dat op wijkniveau, stedelijk niveau of regionaal niveau. Momenteel zijn wij bezig met de ontwikkeling van een aanpak complexe (Multiproblematiek) casuïstiek. De wijze waarop wij domein overstijgend werken en de aanpak Multiproblematiek nemen wij mee in het nieuwe beleidsplan Werk & Participatie. "Uw advies om een doorbraakteam in te stellen komt dan nogmaals aan de orde".

Advies 5. Re-integratie is niet alleen een kostenpost

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)

Reactie

Wij kunnen ons voorstellen dat de verordening dit uitstraalt, maar de middelen voor re-integratie zijn niet onbeperkt. Financiën mogen geen reden zijn om een traject voor een klant niet in te zetten, maar gezocht wordt naar de meest passende voorziening. Er wordt waar nodig maatwerk toegepast. De verordening bevat een aantal juridische bepalingen waar we in de praktijk niet heel snel gebruik van maken, maar wel achter de hand hebben als dat nodig is. Zo is er tot nu toe ook geen sprake van een budgetplafond. Wij willen de middelen evenwichtig verdelen over verschillende groepen. Ruimhartigheid voor de een mag niet betekenen dat er voor de ander niets meer kan worden ingezet.

Advies 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. 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.

Reactie

Verdringing op de arbeidsmarkt is onwenselijk, in artikel 4, lid 6 is een bepaling opgenomen over verdringing tegen te gaan. In de toelichting is daarbij een kader weergegeven. De inzet van een adviescommissie zullen wij in overweging nemen.

Opgemerkt wordt nog wel dat Participatieplaatsen (bijna) niet worden ingezet. Gemeenten zijn verplicht om de participatieplaats op te nemen in de verordening, maar in de praktijk blijken andere instrumenten beter te werken. Het uitgangspunt is om zo snel en duurzaam mogelijk betaald werk te vinden en dat lukt ook zonder inzet van participatieplaatsen, voorbeelden zijn proefplaatsingen en werkstages. Daarnaast zijn er praktijkleerlijnen in verschillende sectoren. Voor sommige mensen is betaald werk echt niet haalbaar. Ook niet parttime of op een beschutte werkplek bij DZB. Dan wordt met hen gekeken naar wat nog wel mogelijk is om mee te doen in de samenleving. Dat kan vrijwilligerswerk zijn.

Advies 7. Jobcoaching

U heeft een aantal adviezen verstrekt over de inzet van jobcoaching, namelijk:

- Kies niet alleen voor het lichte, maar voor het gepaste regime (zeer licht, licht, midden of intensief) dat noodzakelijk is voor de cliënt.
- U vindt 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.
- ASD vraagt of het verstandig is om externe jobcoaching altijd via DZB te laten verlopen. Immers dit beperkt de keuzevrijheid van een persoon met een arbeidsbeperking.
- Geef cliënten de mogelijkheid van een klikgesprek met een jobcoach en bied maatwerk bij de duur van jobcoaching.
- Bied jobcoaches de mogelijkheid om ook aan jobfinding en ondersteuning in de privésfeer te doen.
- Zorg ervoor dat een jobcoach geen handhavende rol heeft.
- Verruim de samenwerking met gemeenten zoals Alphen aan den Rijn en Katwijk.
- Geef meer ruimte en flexibiliteit aan de inzet van jobcoaching.

Reactie

Binnen de Arbeidsmarktregio wordt gestreefd naar zoveel mogelijk afstemming van beleid op het

gebied van werkgeversdienstverlening. Dit met het oog op een eenduidige inzet van re-integratie instrumenten. Hier valt jobcoaching ook onder. In de regio is afgestemd dat intensiteit van de jobcoaching is gebaseerd op het begeleidingsregime licht van het UWV. Uit de praktijk blijkt dat het regime zoals dit nu wordt gehanteerd in de regel voldoende is. Heel incidenteel wordt er een ander regime aangevraagd of een 3^{de} verlenging. Deze aanvragen worden altijd in behandeling genomen. Afhankelijk van de situatie kan op grond van de hardheidsclausule worden afgeweken en maatwerk worden geboden.

Uit de praktijk blijkt dat 2x 12 maanden voldoende is. Wanneer er in uitzonderlijke gevallen een aanvraag wordt gedaan voor bijvoorbeeld een 3^{de} jaar, wordt er gekeken naar de situatie. Mogelijk is de werkplek dan toch niet passend voor de betreffende persoon. Ook hiervoor geldt dat we maatwerk toepassen als er sprake is van een afwijkende aanvraag. Kortom, binnen de regionale afspraak die er is over het aanbieden van jobcoaching is er ruimte voor maatwerk.

Jobcoaching hoeft zeker niet altijd via DZB te verlopen. In artikel 16 lid 5 van de verordening is geregeld dat het jobcoach kan worden aangewezen die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van DZB Leiden of een derde, waarbij DZB Leiden de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht. Als de kandidaat al een externe-jobcoach heeft, kan de betreffende jobcoach een aanvraag doen voor jobcoach subsidie. Wanneer er geen jobcoach in beeld is, krijgt deze persoon een jobcoach (gemeentelijke jobcoach) vanuit DZB. Het voordeel hiervan is dat de jobcoach ook de consulent is van deze persoon. Zo heeft de persoon in kwestie niet meerdere contactpersonen. Uiteraard vindt altijd een gesprek plaats om vast te stellen of de kandidaat de betreffende consulent ook als jobcoach wil. Is dit niet het geval wordt een andere jobcoach gezocht. Er vindt geen klikgesprek plaats.

In uw advies geeft u aan dat een jobcoach 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. Wanneer een persoon meer nodig heeft dan jobcoach, ook individuele begeleiding, kan een individuele begeleider op grond van de Wmo worden

toegekend. De jobcoach heeft geen handhavende rol: mensen die in dienst zijn bij een werkgever hebben geen uitkering, er wordt dan ook niet gehandhaafd.

Advies 8. Toegankelijkheid van de verordening

Maak van de verordening een publieksversie in woord en beeld.

Reactie

Er wordt van de verordening geen publieksversie gemaakt. Wij voorzien dat het niet mogelijk is een versie te maken die op alle punten makkelijk leesbaar is en recht doet aan de specifieke bepalingen uit de verordening. Wel delen we met u het belang van een goede communicatie hierover. Inwoners worden via folders en de website van DZB op de hoogte gesteld van de mogelijkheden van ondersteuning bij het vinden van een baan of participatiemogelijkheden. Ook vertellen gemeente en DZB de klant over de mogelijkheden van ondersteuning.

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.

Reactie

De Re-integratieverordening Participatiewet 2023 Leiden wordt gedurende een periode van zes weken voor inspraak voor inwoners vrijgegeven. Na deze inspraakperiode worden reacties verwerkt en wordt de verordening aan de raad voorgelegd voor besluitvorming. Momenteel wordt gewerkt aan een nieuw Beleidsplan Werk & Participatie. Onderdelen uit de verordening komen terug in dit beleidsplan. U wordt gevraagd advies uit te brengen over dit beleidsplan, zodra dit beleidsplan in concept klaar is.

Met vriendelijke groet,,

Burgemeester en Wethouders van Leiden,
de Secretaris, de Burgemeester,