

Gezamenlijke reactie vanuit ambtelijke overleg strategische adviseurs gemeenten en werkbedrijven
AMR Stedendriehoek Noordwest Veluwe

Bij overstappen of terugval, is geen inhoudelijke beoordeling meer nodig voor beschut werk en kan betrokkenen terugvallen op eerder gegeven advies/indicatie beschutwerk. Dit maakt het zogenaamde 'switchen' eenvoudiger, minder bureaucratisch en daardoor makkelijker toepasbaar. Beide aanpassingen bieden meer zekerheid en flexibiliteit voor inwoner: Zij weten dat zij altijd terug kunnen vallen op een werkplek in welke omstandigheid dan ook zonder daarvoor een nieuwe indicatie te moeten aanvragen. Het zal tijd en geld besparen en zal voor de inwoner meer zekerheid bieden. Om te kunnen overstappen van de ene regeling naar de andere stemt betreffende gemeente in en wordt het advies van de werkgever daarin meegenomen. We staan positief tegenover het wijzigingsvoorstel dat dit mogelijk gaat maken. Dit sluit namelijk goed aan bij de ontwikkelingen in de regio waarin we zelf ook met verschillende activiteiten het simpel switchen tussen beschut werk en de banenafpraak willen vereenvoudigen. De nu voorliggende voorgestelde wijzigingen dragen bij aan het simpel kunnen switchen in de Participatieketen en zijn dan ook ondersteunend aan wat we zelf met onze activiteiten óók al probeerden te bewerkstelligen. Kortom het wijzigingsvoorstel helpt ons hierin.

We hebben echter allen belang bij kwalitatieve goede wetgeving. Dit is reden voor ons bij deze consultatie de volgende vragen te stellen.

Hoe te handelen in praktische zin?

Gemeente en inwoner moeten gezamenlijk van mening zijn dat een stap richting banenafpraak/baan zonder ondersteuning gemaakt kan worden. Moet dit nog zwart op wit ergens komen te staan? Met andere woorden, moet er niet alsnog een verantwoording gedaan worden door gemeente/inwoner om de switch te kunnen maken? En wat te doen als de betrokken persoon een switch wil maken maar de gemeente daar een ander beoordeling op heeft? Wie beslist?

Hoe zit het met opgebouwde WW-rechten?

Men gaat van een Beschut Werk indicatie naar een doelgroepenregister met een LKS aan het werk bij een werkgever. Men werkt hier, zeg twee jaar, en werkgever besluit het contract niet te verlengen of voort te zetten. Waar valt diegene dan op terug? Is dat de WW omdat er WW-rechten zijn opgebouwd of komt diegene terug in een Beschut Werk indicatie en dus bij de gemeente (uitkering)? Of komt diegene na afloop WW-uitkering bij de gemeente? Maakt het hierin dan nog uit om welke reden het contract door de werkgever niet verlengd wordt?

Frequentie van switchen en duur van herlevingsrecht?

Hoe vaak kan men switchen en is er nog een grens dan wel einde aan het recht om terug te kunnen vallen op beschut werk? Maakt het nog uit hoe lang iemand in een doelgroepenregister met LKS werkt? Waar zit de grens waarop werknemer nog kan zeggen, deze werkplek past niet bij mij en ik wil terug naar Beschut Werk? Wellicht is te overwegen om termijnen af te spreken waarin iemand de andere 'regeling' uitprobeert, om zo ook een realistische termijn te realiseren waarin inzichtelijk wordt of de betreffende regeling inderdaad passend is (voorkomen te snel van de ene regeling naar de andere en weer terug).

Hoe zit het met LKS en No-Risk polis?

Bij het simpel switchen zijn ook werkgevers betrokken waar betrokkenen persoon met indicatie beschut werk werkt of gaat werken. In het document wordt daarom ook gewezen om advies van werkgever hierin mee te nemen. Maar niet helder is wat de status is van dat advies, welke eisen worden gesteld aan het overleg met de werkgever? Wegvallen van de indicatie beschut werk kan voor werkgever namelijk gevolgen hebben in loonkostensubsidie en no-riskpolis, en dat kan weer gevolgen hebben voor behoud van de baan. Hoe moeten we dit zien? Betekent het simpel switchen, dat de indicatie niet wegvalt maar tijdelijk 'gepauzeerd' wordt waardoor LKS en No-Riskpolis behouden kunnen blijven? Moet er ergens nog een registratie plaatsvinden zodat LKS en No-Riskpolis niet plotseling wegvalt? En als bij de overstap LKS wel wegvalt, hoe zit het met eventuele herstart loonkostensubsidie? Moet hier dan wel een nieuw onderzoek voor gestart worden als iemand teruggaat van werk zonder ondersteuning naar banenafpraak? Of is het dan een kwestie van "pauzeknop" ervan af?

Tot slot, willen we aanvullend nog bijzondere aandacht vragen voor het volgende:

We wij vragen aandacht voor de Werk- en leerbedrijven waar over het algemeen meerdere mensen aan het werk zijn die vallen onder de categorie 'beschut werk' en die vallen onder de categorie 'banenafpraak'. Belangrijk om de rol van deze Werkbedrijven in dit proces meer te formaliseren (zicht op potentie en ontwikkeling van betreffende medewerker, borgen financiering passend bij de juiste ondersteuningsbehoefte)

Aanvullend willen we hieraan toevoegen dat vanuit het perspectief van werkgevers sowieso wenselijk is dat er harmonisatie komt in het instrumentarium dat beschikbaar is voor verschillende doelgroepen vanuit UWV en gemeente. Op deze wijze is het mogelijk om de regeling 'Nbeschut' meer/beter te benutten als tijdelijk instrument en worden stappen naar andere vormen van arbeid gestimuleerd.

Wij hopen verder dat het 'switchen in de keten' breder meer wordt gestimuleerd, daarvoor is verdere, bredere vereenvoudiging nodig. Denk ook aan switchen tussen vormen van arbeidsmatige dagbesteding naar vormen van betaalde arbeid en weer terug. Doorstroom vanuit dagbesteding naar 'Nbeschut' zou op eenzelfde wijze vormgegeven kunnen worden, zoals nu het overstappen van beschut werk naar werk in de banenafpraak of en baan zonder ondersteuning, wordt voorgesteld.