



Sociale Dienst Drechtsteden

Memo

Datum 4 juni 2019
Aan Ministerie SZW
Van Lenne van de Merwe, 06-40789193
Onderwerp reactie op internetconsultatie aanpassingen door Breed offensief

Beste dames/heren,

Dank voor de mogelijkheid om te reageren op de wettelijke aanpassingen in het kader van het Breed Offensief. Wij zijn graag betrokken bij de verdere invulling van het Breed Offensief. Mijn collega Floris Haisma heeft deelgenomen aan diverse praktijktafels. Ook in het vervolg van de ontwikkeling van het Breed offensief dragen wij graag bij. Hieronder in elk geval onze reactie op de teksten.

Blij met kansen voor inwoners met beperkingen, minder blij met financiële risico's .

Voor de Drechtstedengemeenten is het bemiddelen van mensen met beperkingen naar werk een belangrijke opgave. We zetten al jaren flink in op het bemiddelen van deze doelgroep. Loonkostensubsidie is hiervoor ons belangrijkste instrument. Dit is ondanks het feit dat we door het financieel verdeelmodel van de BUIG benadeeld worden wanneer wij dit instrument inzetten. Over zowel het beperkte BUIG budget als het verdeelmodel hebben wij al meermaals laten weten ontevreden te zijn. Wij gaan er vanuit dat u hiervan op de hoogte bent. Ook in onze onderstaande reactie komen we terug op dit standpunt. Een aantal voorstellen heeft namelijk een directe relatie met deze financiële disbalans.

Aanvraagmogelijkheid LKS en jobcoaching

De aanvraagmogelijkheid LKS voor kandidaten en werkgevers heeft grote impact op gemeenten die nu beperkt LKS verstrekken. In onze gemeente wordt stevig ingezet op het bieden van werk aan mensen met beperkingen door de inzet van LKS. Wij verwachten dan ook een iets minder grote impact. De beleidsvrijheid voor gemeenten wordt wel aangetast als hiermee een RECHT op LKS ontstaat. Gemeenten lopen een groot financieel risico als hier niet op gestuurd kan worden.

Om u een beeld te geven van het risico: 78% van de inwoners in ons bijstandsbestand heeft een geschatte loonwaarde heeft van lager dan 80%. Onze gemiddelde loonwaarde van geplaatste kandidaten met LKS (zo'n 600) is momenteel 58% en dit gemiddelde daalt naar verwachting nog meer door onder andere de inzet op beschermt werk. Dit zegt iets over het financieel risico dat van toepassing is wanneer er een recht ontstaat.

Met de verplichtstelling van beschermt werk heeft u de beleidsvrijheid van gemeenten al beperkt. Wij vinden het geen goede zaak om de verplichtingen nog verder op te leggen. Zeker wanneer de financiële compensatie hiervoor te beperkt is.

Deze aanpassing, maar ook zeker de huidige praktijk vraagt om een nieuw verdeelmodel waar gemeenten niet gestraft worden als zij LKS inzetten. Natuurlijk is het ook nodig om het totale BUIG budget onder de loep te nemen. Zoals hierboven vermeld gaan wij er vanuit dat de lobby hieromtrent bij u reeds bekend is. Hoewel de tekorten op ons i-deel blijven oplopen, willen wij doorgaan met de inzet om mensen beperkingen dmv LKS werk te bieden. Dit levert immers een veel grotere publieke waarde op dan wanneer deze zelfde mensen een uitkering behouden. De maatschappelijke waarde kan voor ons alleen niet omgezet worden in een financieel voordeel.

Over de aanvraagmogelijkheid jobcoaching/begeleiding voor kandidaten en werkgevers hebben wij een vergelijkbaar bezwaar als dit een 'recht op jobcoaching' oplevert. Wij zetten deze voorziening momenteel al ruim in, maar er is geen sprake van een recht. Het creëren van een recht zien wij als een groot financieel risico en een beperking van de financiële beleidsvrijheid.

Betere werkwijze ten aanzien van de no riskpolis

Wij zijn blij met de aanpassingen ten aanzien van de no riskpolis: wanneer iemand ziek is stopt nu de lks en kan een werkgever gebruik maken van LKS om de kosten te vergoeden. In de toekomst loopt LKS, ook bij ziekte, door. De no riskpolis vergoedt alleen het verschil tussen LKS en Wml. Deze systeemaanpassingen vermijd onnodige handelingen. Hiermee stijgen echter wel de kosten van LKS uit het i-deel. We worden hiervoor wel gecompenseerd met het budget wat eerder naar UWV is verplaatst voor de no riskpolis (21 tot 28 miljoen). Wordt hierbij ook rekening gehouden met gemeenten die veel inzetten op LKS? Deze gemeenten lopen met deze maatregel namelijk een extra financieel risico. Ons verzoek om hiermee rekening te houden. Kortom: gemeenten die meer inzetten op LKS moeten ook naar verhouding gecompenseerd worden.

Ruimere vrijlating voor mensen met beperkingen, inhoudelijk goed.

Dit zelfde risico geldt ook voor het verruimen van de vrijlatingsregels voor mensen met LKS. Ook hier geldt dat gemeenten die veel inzetten op LKS een groter financieel risico lopen. Het verzoek om hiermee rekening te houden. De verruiming van de vrijlatingen voor de doelgroep LKS vinden wij inhoudelijk goed. We zien echter ook dat inwoners zonder LKS te maken hebben met een beperking van inkomsten na loonaanvaarding. Dit is een maatschappelijk probleem dat niet alleen met vrijlating te managen is. Hiervoor pleiten cliëntenorganisaties op fiscale oplossingen. Dit blijven we volgen. Wij hebben eerder aangegeven dat het van belang is om aandacht te hebben voor de complexiteit voor de inwoners. Dat past juist niet bij onze doelgroep.

LKS inzetten na indienstname. Goede aanpassing die beter aansluit bij de praktijk

We zijn blij met de mogelijkheid voor werkgevers om tot een half jaar na indienstname nog een aanvraag LKS doen. Nu moet dat altijd voor indienstname. Dit levert in de huidige praktijk veel onvrede op. Ook dat de termijn voor de doelgroep PRO/VSO/Entree in dit geval gelijk getrokken wordt vinden we goed voor de duidelijkheid. Al moet hierover dan richting scholen en werkgevers wel goed gecommuniceerd worden.

Geen wachttijd meer specifieke groep 27 minners, sluit beter aan bij de praktijk

Het niet meer toepassen van een wachttijd voor 27 minners voor jongeren met beperkingen of jonge ouders vinden wij een positieve ontwikkeling. Dat sluit veel beter aan bij onze praktijk. Kortom: goed dat dit gewijzigd wordt.

Verskil jobcoaching en begeleiding

We zien dat het verschil erkend wordt tussen jobcoaching en begeleiding. Ook wij werken met dit onderscheid. We hebben soms nog wel moeite met het bepalen van een goede definitie. We volgen deze discussie dan ook graag.

Uniformering blijven we volgen

We volgen ook de AMvB over standaardwerkwijzen bij uitbetaling loonkostensubsidie en uniformering loonwaardemeting met interesse. We zijn benieuwd naar de uitkomsten.

Wat missen we?

Het UWV is nu verantwoordelijk voor de toetsing/beoordeling van de doelgroep banenafpraak. Daarnaast kunnen gemeenten toetsen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Daarna kan de kandidaat via de praktijkroute instromen bij de doelgroep Banenafpraak. In de aanpassingen zien we nog niet terug hoe dit beter geregeld kan worden. We zouden graag zien dat de toetsing door de gemeenten voor de doelgroep loonkostensubsidie ook de functie krijgt om toegang te geven tot de doelgroep banenafpraak. Dat is een gemiste kans.

Daarop aansluitend: Ons verzoek (aan de orde gekomen tijdens de praktijktafels) om al tijdens de periode van forfaitaire LKS recht te hebben op de no riskpolis is nog niet verwerkt. Wanneer de toetsing voor de banenafpraak bij ons zou liggen is dat probleem natuurlijk direct verholpen. U geeft in uw brief over de stand van zaken van het Breed offensief aan dat u de Werkkamer wilt afwachten op dit punt. Wij vinden het jammer dat dit punt nog niet is verwerkt. Wij zijn we uitgenodigd om deel te nemen aan een onderzoek over de praktijk van de praktijkroute. Daar maken wij uiteraard gebruik van. Daar zullen we dit punt ook maken.

Veel succes met de verdere ontwikkeling. We zijn van harte bereid onze punten nader toe te lichten en natuurlijk mee te denken over het vervolg.

Met vriendelijke groeten,
Namens de Sociale Dienst Drechtsteden,
Lenne van de Merwe
Senior beleidsadviseur participatiewet
Expertise en Advies

078 770 3587 / 06 407 89 193
lme.vande.merwe@drechtsteden.nl
socialiedienstrechtsteden.nl
afwezig op woensdagmiddag