

Brede Adviesraad Sociaal Domein Altena
Postbus 5
4286 ZG Almkerk

Geachte heer/mevrouw,

Via uw brief van 4 juli jl. heeft u, op ons verzoek van 17 april 2024, ons geadviseerd over de Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Sociaal Domein 2024. Dit nieuwe Uitvoeringsbesluit is inmiddels door het college vastgesteld op 2 juli jl. en treedt in werking op 1 augustus 2024.

U benoemt een aantal kanttekeningen en vragen, die u in uw brief heeft opgesomd. Hieronder gaan wij hierop puntsgewijs in.

Hoe past dit uitvoeringsbesluit in het kader van de zogenaamde banenafpraak waar ook gemeenten aan moeten voldoen?

Reactie:

Door naast de reeds gewijzigde Verordening sociaal domein gemeente Altena ook het uitvoeringsbesluit aan te passen, op basis van de gewijzigde Participatiewet, verwachten we meer inwoners met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. Het moet hierdoor makkelijker voor werkgevers en werkzoekenden/werknemers worden om gebruik te maken van de verschillende re-integratie-instrumenten die de Participatiewet kent. We verwachten hiermee meer inwoners uit de doelgroepenregister in het kader van de Banenafpraak duurzaam te kunnen laten deelnemen aan de arbeidsmarkt. Uiteraard zal ook de gemeente als werkgever hier haar verantwoordelijkheid in pakken.

In artikel 2 wordt de proefplaatsing aangegeven. Heeft de gemeente voor iedere uitkeringsgerechtigde de plicht een dergelijke plaatsing te realiseren? En wie bepaald de noodzaak van deze proefplaatsing en op basis van welke criteria.

De proefplaats is, net als de werkstage die in artikel 3.1 aan de orde komt, een instrument dat wordt uitgevoerd met behoud van uitkering. De proefplaats bevat de intentie tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst. De gemeente heeft dus niet de plicht om voor iedere uitkeringsgerechtigde een proefplaats te realiseren. De noodzaak van de inzet van het instrument is een samenspel tussen de potentiële werkgever, uitkeringsgerechtigde en de re-integratieconsulent.

Datum verzonden

18 juli 2024

Uw brief

4 juli 2024 DOCPROPERTY
ip_datumuwbrief *
MERGEFORMAT

Ons kenmerk

2022-005714

Betreft

Advies Uitvoeringsbesluit
Re-integratievoorzieningen
Sociaal Domein 2024

Bijlage(n)

DOCPROPERTY
ip_aantalbijlagen *
MERGEFORMAT o

Behandeld door

Tim Dierckx

Team

DOCPROPERTY ip_team *
MERGEFORMAT Team
Samenleving

Telefoonnummer

0183-516981

E-mail

t.dierckx@gemeentaltena.nl

Artikel 5 scholing. Voor ons is niet geheel duidelijk op welke wijze wordt bepaald of scholing zinvol is. Vooral voor de groep personen met beperkingen moet scholing geen dwangmiddel worden maar een concreet, haalbaar, doel hebben. Wij vragen ons af of hier een relatie wordt gelegd met de loonwaarde.

In sommige situaties kan het voor de inschakeling in arbeid noodzakelijk zijn om een cliënt scholing te laten volgen. Het gaat hierbij dan met name om meer beroepsgerichte scholing. Scholing op basis van de verordening en dit uitvoeringsbesluit betreft dus geen algemene opleiding. Van belang is om vooraf vast te stellen of de cliënt in staat geacht moet worden de scholing succesvol af te ronden. Om deze reden is dan ook in het derde lid opgenomen dat de scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon. Er is geen sprake van een dwangmiddel. Er wordt niet direct een koppeling gelegd met de loonwaarde en scholing, uiteraard kan scholing wel een bijdrage leveren aan een hogere loonwaarde.

Artikel 8.3 Jobcoach. Er kan sprake zijn van een externe of een interne jobcoach. Dit kan op gespannen voet staan bij een interne jobcoach met reguliere begeleiding. Wij zijn erg benieuwd hoe dit wordt gevolgd.

De interne jobcoach is in dienst van de werkgever. Ook deze jobcoach dient conform artikel 8.4 van het uitvoeringsbesluit verantwoording af te leggen. Er kan overigens geen interne en externe jobcoach tegelijk aan de slag zijn voor dezelfde medewerker.

In artikel 8.5 onder punt 1 wordt interne werkbegeleiding als genoemd in 3.7.22 van de verordening aangehaald. Dit is voor ons niet te vinden.

Onderstaand hetgeen wat in Verordening tot eerste wijziging van de Verordening sociaal domein gemeente Altena 2022 zoals de gemeenteraad in december 2023 heeft vastgesteld.

3.7.22 Interne werkbegeleiding

PW | IOAW | IOAZ

1. Als een inwoner uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan de gemeente een vergoeding verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. De gemeente kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.
3. De gemeente kan nadere regels stellen voor interne werkbegeleiding

Hoofdstuk 9 Verzekeringen. In het verleden bestond de zogenaamde no-risk polis welke te maken had met het afwentelen van een risico bij ziekte van de werknemer. Is deze nog steeds van toepassing of dient een potentiële werkgever zich hier zelf voor te verzekeren, zo dit mogelijk is?

De no-riskpolis is nog steeds van toepassing en wordt uitgevoerd via het UWV.

Artikel 15 premies verrichten vrijwilligerswerk. Onder punt 2 vragen wij ons af hoe zich dit verhoudt tot het leveren van een zogenaamde "tegenprestatie" die verplicht kan worden opgelegd.

Het vrijwilligerswerk dat verricht wordt moet een bredere en langere omvang hebben dan de tegenprestatie. Daarom wordt pas een premie toegekend, wanneer gemiddeld minimaal 17 uur per week vrijwilligerswerk wordt verricht en wanneer dit gedurende een periode van een jaar het geval is geweest.

Bij de inzet voorzieningen c.q. instrumenten wordt rekening gehouden met de belastbaarheid van de werkzoekende met een arbeidsbeperking. We streven hierbij naar duurzame arbeidsinpassing.

Met betrekking tot uw overweging zijn we als gemeente op zoek naar werkgelegenheid die past bij het onbenut arbeidspotentieel. Eén van de mogelijkheden hierbij is de inzet van MidZuid echter het streven van de Participatiewet is dat mensen zo veel mogelijk aan de slag gaan bij reguliere werkgevers. We zien MidZuid dan ook vooral sociaal-ontwikkelbedrijf en niet als werkbedrijf.

Ik verwacht u zo voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
namens burgemeester en wethouders van de gemeente Altena,



J.W. Groeneveld,
Manager team samenleving.