

Adviesraad Sociaal Domein

T.a.v. dhr. H. Leertouwer

secretaris@adviesraadsociaaldomeinkrimpen.nl

Datum: 28 november 2023
Zaaknummer: 1055742
Team: Beleid Sociaal Domein
Contactpersoon: Anne de Jong - Noorlander
Uw brief van: 4 oktober 2023
Onderwerp: Advies Nadere Regels Re-integratieverordening

Beste leden van de Adviesraad Sociaal Domein,

Op 19 september 2023 hebben wij uw advies gevraagd over de nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet. Op 4 oktober 2023 hebben wij uw advies ontvangen. Wij willen u daarvoor hartelijk danken. Uw advies is besproken samen met onze uitvoeringsorganisatie IJsselgemeenten en de gemeenten Capelle aan den IJssel en Zuidplas. In dit gesprek is ook het advies vanuit de adviesraad Zuidplas besproken. Op deze wijze blijft de regelgeving eenduidig, waarmee een efficiënte uitvoering gewaarborgd blijft.

Hieronder leest u onze reactie op uw advies.

Maatwerk

Met betrekking tot uw advies op de artikelen 7, 16 en 29 zijn onze overwegingen als volgt. Wanneer er kaders en regels worden gesteld wordt de mogelijkheid tot maatwerk beperkt. Wanneer we breed formuleren creëren we de mogelijkheid om maatwerk te leveren en grenzen te verkennen. De artikelen 7, 16 lid 3 en 29 hebben een brede formulering om in te kunnen spelen op de behoefte van de inwoner. Daarnaast zijn deze niet aangepast ten opzichte van de vorige nadere regels. De cumulatieve criteria van artikel 29 staan in de toelichting van artikel 5 van de Re-integratieverordening. Uit uw advies blijkt dat de Adviesraad wenst dat vanuit artikel 24 van de nadere regels wordt vastgelegd met welke uitzendbureaus wordt gewerkt. IJsselgemeenten werkt al langer samen met uitzendbureaus. Zij houden daarbij rekening met de landelijke keurmerken en certificeringen. Het opnemen van specifieke uitzendbureaus in de nadere regels zou de samenwerking met andere uitzendbureaus ten behoeve van de inwoner kunnen beperken.

Opleidingsinstituut

Wij onderschrijven jullie zorgen met betrekking tot opleidingsinstituten in artikel 8 van de nadere regels. Echter, in artikel 9 van de Re-integratieverordening worden nadere voorwaarden gesteld omtrent het scholingstraject. Daarnaast zijn er registers met erkende onderwijsinstellingen waar gebruik van wordt gemaakt.

Beschut werk

Artikel 12 gaat over de doelgroep beschut werk. Als een medewerker niet meer tot de doelgroep beschut werk behoort door het beëindigen van zijn of haar dienstbetrekking, dan is het voor deze medewerker van belang om niet aan zijn of haar lot te worden overgelaten.

Wilt u bij al uw correspondentie het zaaknummer vermelden.

Dit kan worden opgelost door eerst te bekijken of er een alternatief gevonden kan worden zoals bij doorgroei helpen naar een andere werkplek of bij terugval naar een arbeidsmatige dagbesteding onder het WMO-regime.

De reden van uitdiensttreding is zeer divers. Iemand kan doorstromen naar een garantiebaan, iemand neemt ontslag omdat hij regulier aan het werk gaat bij een bedrijf of de medewerker gaat ziek uit dienst en stroomt de WIA in. Verhuizing is ook mogelijk of een medewerker kan na een periode van detachering doorstromen naar een regulier bedrijf waar hij of zij verder gaat in een beschut werk dienstverband. Ook als de medewerker uit dienst treedt, behoudt hij of zij in de meeste gevallen zijn of haar indicatie Advies Beschut Werk.

Op het moment dat Promen constateert dat een medewerker niet meer tot de doelgroep beschut werk behoort, door terugval, gaat Promen in gesprek met alle partijen, die betrokken zijn bij de medewerker. Deze betrokken partijen zijn:

- Promen;
- de gemeente;
- ambulante begeleiding;
- de medewerker;
- eventuele familieleden.

Van hieruit wordt er met de medewerker besproken wat een volgende, beter passende, stap kan zijn. De gemeente (afdeling WMO) en ambulante begeleiding beschikken vaak over een breed netwerk en kunnen de juiste kanalen aanboren richting een andere vorm van werken, zodat de medewerker niet thuis komt te zitten.

Wanneer Promen aan de slag gaat met doorstroom naar een andere werkplek, doet Promen dit in eerste instantie vaak via een individuele detachering.

Bij goed functioneren volgt soms de mogelijkheid tot overname door de werkgever, maar dan wel altijd met behoud van de indicatie beschut werk en inzet van jobcoaching. Kortom, Promen probeert mensen vanuit beschut werk een veilige stap te laten maken, met de juiste begeleiding en aanpassing eromheen; als zij hier klaar voor zijn. Een medewerker beschut werk wordt betaald conform de cao aan de slag. Ze beschikken ook vanuit de cao over een terugkeergarantie.

Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie vergoedt het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon en kan aangevraagd worden door de werkgever zoals vermeld in artikel 20 van de nadere regels. Dit wordt besproken tijdens de gesprekken met de casemanager die bemiddelt tussen de medewerker en de werkgever. Daarnaast is dit ook onderwerp van gesprek tijdens de werkgeversbenadering vanuit IJsselgemeenten.

Tot slot

In uw advies lezen wij dat de alfabetiseringscursus die voorheen gevolgd kon worden niet terug te vinden is. Deze mogelijkheid is er nog steeds en valt onder scholing.

Uw vraag omtrent het opnemen van de doelgroepverklaring loonkostenvoordeel is ondervangen in landelijke wet- en regelgeving. Een werknemer kan een derde machtigen voor de aanvraag.

Wij willen u nogmaals hartelijk bedanken voor uw advies en hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Krimpen aan den IJssel,

De secretaris,

De burgemeester,

Mr. A. Boele

J.J. Luteijn