



Aan het college van burgemeester en wethouders van Almere

Betreft: Advies inzake aanpassing Verordening Participatiewet 2023 (Breed offensief)

Datum: 23 oktober 2023

Geacht college,

Op 22 september 2023 hebt u de Adviesraad Sociaal Domein gevraagd een advies te geven over de (concept) Verordening Participatiewet 2023. Het gaat om aanpassing/uitbreiding van de bestaande verordening. De aanpassing is bedoeld om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te bevorderen. Het instrumentarium hiervoor bestaat uit een aanvraagrecht voor werkgevers en werknemers voor loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning en voorzieningen. De daarvoor benodigde spelregels zijn vertaald in een uitbreiding van de verordening. Gelet op de omvang van de aanpassingen gaat het feitelijk om een nagenoeg geheel nieuwe verordening.

In de toelichting op de verordening wordt gesproken over de keuze voor een algemene globale verordening.

*(citaat) 'Immers re-integratie is maatwerk en dat leent zich niet voor het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn.'* (einde citaat)

## **Algemeen**

Wij stellen vast dat in de nu voorliggende verordening sprake is van een omvangrijke uitbreiding met gedetailleerde regelgeving. Geen globale verordening dus. Wij kunnen de noodzaak daartoe niet goed plaatsen in het licht van gewenste maatschappelijke ontwikkelingen als deregulering, minder bureaucratie en ruimte voor maatwerk. Maatwerk leent zich immers niet voor gedetailleerde regelgeving (zie ook uw eigen toelichting op de verordening).

Indien, en voor zover, de omvang van de nu voorliggende verordening, om juridische redenen (voorkomen van willekeur/rechtszekerheid) onontkoombaar is adviseren wij u met klem een voor de verschillende doelgroepen (beoogd werknemers, werkgevers, begeleiders, raadsleden) meer toegankelijke publiekversie (brochure) te maken en hierin vanuit het perspectief van de verschillende doelgroepen een 'klantreis' op te nemen.

## **Het college kan.....**

Het valt ons op dat, op een enkele uitzondering na, de artikelen van de verordening uitgaan van een 'kan-bepaling': het gevraagde kan dus ook worden afgewezen. In het geval van afwijzing van een gevraagde voorziening speelt dan zowel de 'kan-bepaling' als het uitgangspunt 'maatwerk' een rol. Dit dwingt u tot transparante (begrijpelijke) en goed op het concrete geval gerichte motivatie.

## **Beleid en evenwichtige verdeling**



In de artikelen 2 en 3, en de toelichting hierop, wordt niet duidelijk hoe een evenwichtige verdeling tussen personen behorend tot de doelgroep met een korte, en personen met een lange, afstand tot de arbeidsmarkt tot stand komt. De te leveren (financiële) inspanningen per persoon zullen immers flink van elkaar verschillen. Ook wordt het mogelijk (artikel 3) om een subsidie- of budgetplafond in te stellen. Deze vormt dan een weigeringsgrond. De Participatiewet bepaalt dat het ontbreken van financiële middelen alleen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag.

Maar wat dan?

Wij krijgen daarom graag inzicht in de alternatieven die u bij het bereiken van een plafond voor ogen heeft. Wij adviseren om ook bij re-integratie niet de beperking van de mens centraal te stellen, maar de betekenis van hun participatie in de samenleving (Positieve Gezondheid).

### **Voorzieningen (beëindigen)**

Artikel 4, lid 3 regelt de mogelijkheden tot beëindigen van voorzieningen. Uit de complexe tekst van lid 3a en de toelichting daarop is door ons niet af te leiden om welke personen dit gaat. Dat geldt ook voor het bepaalde onder lid 3d van dit artikel. Wat wordt verstaan onder 'snelle arbeidsinschakeling' bij te bemiddelen personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt? Wordt hiermee niet uitgelokt dat inspanningen zich vooral zullen gaan richten op personen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt? Wij adviseren hierover meer duidelijkheid te verschaffen.

### **Verdringing op de arbeidsmarkt**

Artikel 10 regelt de toeleiding tot de arbeidsmarkt van een persoon door middel van detachering. Er mag daarbij geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt. Wij lezen in met name lid 6 van dit artikel de mogelijkheid voor werkgevers om dezelfde functie steeds opnieuw met loonkostensubsidie in te vullen. Wij adviseren daarom dit uit te sluiten, bijvoorbeeld door een maximum te stellen aan het aantal keren dat een functie met loonkostensubsidie mag worden vervuld.

### **Persoonlijke ondersteuning en begeleiding**

In de artikelen 14a t/m 14i worden uitgebreid de voorwaarden en procedures geregeld die van toepassing zijn indien sprake is van persoonlijke ondersteuning. Medebepalend voor de toekenning daarvan is dat de daarvoor te maken kosten 'proportioneel' moeten zijn. Concreet wordt gesteld (artikel 14a, lid 2 onder g) dat deze moeten opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk. Wij adviseren om dit niet alleen financieel te toetsen maar zeker ook de sociaal/maatschappelijke opbrengst daarbij te betrekken.

Daarnaast adviseren wij meer duidelijkheid te verschaffen over de wijze waarop, behalve de werknemer, ook de werkgever getoetst wordt op het nakomen van verplichtingen jegens de werknemer.

### **Onderzoeksverslagen**



Wij adviseren de in het kader van deze verordening op te stellen (onderzoek)verslagen, bijvoorbeeld zoals bedoeld in artikel 14b, lid 7, altijd te delen met de persoon om wie dat gaat en dit in de verordening op te nemen.

## **Betrokkenheid doelgroep**

Het is ons niet duidelijk of, en zo ja op welke wijze, belanghebbenden bij het opstellen van de verordening betrokken zijn geweest. Voor ons heeft draagvlak bij, en dus inbreng van, de doelgroep altijd hoge prioriteit. Voor het monitoren van de uitvoering adviseren wij de inrichting van een klankbordgroep waarin kennis en ervaring van alle bij re-integratie betrokken partijen gedeeld kan worden.

## **Interne organisatie**

Het 4<sup>e</sup> lid van dit artikel (abusievelijk ook als 3<sup>e</sup> lid benoemd) beoogt de afstemming met het gemeentelijk sociaal domein te regelen. De (complexe) redactie hiervan trekt een zware wissel op de interne gemeentelijke organisatie. Deze moet klaar zijn om voor goede uitvoering te kunnen zorgen. Wij adviseren tijdig de benodigde aandacht te besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve inrichting van de gemeentelijke organisatie zodat belanghebbenden altijd op adequate wijze voorgelicht en geholpen kunnen worden.

## **Tot slot**

Desgevraagd zijn wij door medewerkers van uw organisatie goed geïnformeerd over de wijze waarop sprake zal zijn van een 'warme overdracht' als iemand met een toegekende voorziening naar een andere gemeente verhuist. Wij zijn daar positief over. Dat geldt ook voor de 56 banen die de gemeentelijke organisatie zelf heeft ingevuld met inwoners vanuit de doelgroep en de ambitie om dit aantal met nog eens 15 banen uit te breiden. De huidige tekorten op de arbeidsmarkt vormen immers een kansrijk uitgangspunt voor re-integratie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Een goed moment dus om hierin fors te investeren. Wij pleiten ervoor om u daarbij zo veel als mogelijk te richten op inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Vanzelfsprekend zijn wij bereid en beschikbaar voor een mondelinge toelichting op dit advies of het beantwoorden van vragen hierover.

Met vriendelijke groet,

Vera Kampschöer, voorzitter