

Adviesraad Sociaal Domein
p/a De Weteringsehof 9
3931 JZ Woudenberg

Verzonden op:
Ons kenmerk: 205337/205561
Contactpersoon: mevrouw R. Lammers
Afdeling: Beleid en Ontwikkeling
Uw brief van: 3 april 2018
met kenmerk:
Bijlage(n): -
Onderwerp: Reactie aan ASD beleidsregels re-integratie 2018

Geachte leden van de Adviesraad Sociaal Domein,

Op 3 april 2018 hebben wij uw advies op de concept beleidsregels re-integratie 2018 ontvangen. In deze brief geven wij onze reactie daarop.

Algemeen

U stelt dat teveel regels leiden tot stagnatie in de uitvoering. Teveel regels kunnen dat effect inderdaad hebben. Anderzijds kunnen te weinig regels óók tot onduidelijkheden daardoor stagnatie leiden. Onze visie bij al onze beleidsvorming is dat we de administratieve regeldruk zo laag mogelijk houden. Mede om die reden hebben wij ook niet direct in 2015 de beleidsregels herzien, omdat wij eerst wilden zien waar de behoefte lag. Re-integratie is bij uitstek een onderwerp waar maatwerk cruciaal is in het matchingsproces tussen werkzoekende en werkgever.

U vraagt of wij invloed proberen uit te oefenen op regelgeving omtrent re-integratie. Aangezien beleidsregels gemeentelijk beleid zijn, doet zich dat bij dit onderwerp niet voor. Wellicht doelt u op de kabinetsplannen om loondispensatie in te voeren in plaats van loonkostensubsidie. In het algemeen is onze visie op invloed uitoefenen als volgt. Uiteraard brengen wij onze stem uit als de VNG een ledenraadpleging houdt. Daarnaast sluiten wij aan als er regionaal een lobby wordt gevoerd. Verder zien wij door onze schaalgrootte beperkt mogelijkheden om landelijk invloed uit te oefenen. We kunnen onze tijd en capaciteit slechts één keer inzetten en dit noodzaakt ons tot het prioriteren van wat we wel en niet doen.

Evaluatie re-integratiebeleid

We evalueren ons re-integratiebeleid elk jaar. Omdat er al enige tijd behoefte was aan geactualiseerde beleidsregels wilden we niet op de evaluatie over 2017 wachten. Uiteraard hebben we de input voor zover al bekend meegenomen in deze beleidsregels. Daarnaast is re-integratie een terugkerend onderwerp op de agenda van de medewerkers die de Participatiewet uitvoeren, waardoor evaluatie in feite een doorlopend proces is. Vanuit deze praktijkervaringen zijn de beleidsregels opgesteld.

Huidige beleidsregels

Zoals al genoemd hebben wij de beleidsregels niet direct in 2015 herzien, toen de Participatiewet in werking trad. De beleidsregels uit 2011 stonden daarmee niet meer borg voor de actualiteit. De risico's daarvan hebben wij als beperkt ingeschat, omdat we bij toepassing van de beleidsregels altijd uitgaan van de kortste weg naar duurzaam werk. Dat principe beantwoordt in de praktijk vrijwel alle vragen. We hebben de afgelopen jaren gebruikt om te inventariseren aan welke beleidsregels nog behoefte was, en welke konden vervallen.

Loonkostensubsidie en jobcoaching

Loonkostensubsidie in de huidige vorm blijft bestaan tot er nieuwe wetgeving is. Dat zal naar verwachting nog enige tijd in beslag nemen. Daarnaast blijft loonkostensubsidie in de huidige vorm bestaan voor diegenen bij wie het nu al toegekend is, voor zover nu bekend is. De beleidsregels voorzien daarmee in een behoefte.

Daarnaast volgen wij natuurlijk de kabinetsplannen. Wij vinden het jammer dat het instrument loonkostensubsidie zo kort na invoering al dreigt te worden afgeschaft. Ook naar werkgevers vinden wij het geen goed signaal om de regeling al zo snel af te schaffen. De rompslomp voor werkgevers neemt hiermee toe, en de bereidwilligheid om mensen te plaatsen neemt juist af. Door invoering van loondispensatie zullen meerdere inwoners weer aanvullende bijstand nodig hebben, wat het gevoel van eigenwaarde en trots zijn op hun betaalde baan vermindert. Dat vinden wij jammer, want vanuit onze visie op volwaardig meedoen in de samenleving gunnen we dat aan elke inwoner. Dat neemt niet weg dat loonkostensubsidie een duur instrument is in een realiteit van tekorten in het sociaal domein.

Wij hebben geen doelstellingen vastgelegd over het aantal mensen dat blijvend aan het werk komt met inzet van een jobcoach. Een jobcoach is een middel om optimaal maatwerk te kunnen leveren. Het is dan ook niet beter of slechter als er meer of minder mensen aan het werk gaan met een jobcoach. Om deze reden hebben wij evenmin een specifiek budget vastgelegd. Omdat het een duur instrument is hebben wij wel duur, omvang en uurprijs vastgelegd om uitschieters te voorkomen.

Vooruitlopend op de evaluatie

U adviseert ons specifiek aandacht te besteden aan de samenwerking met lokale werkgevers en dat een actieve rol van de werkgevers een positief effect heeft.

Wij proberen al enkele jaren om dit zo goed mogelijk te doen, onder andere door het aanstellen van een werkgeversdienstverlener en het zoeken van publiciteit. Momenteel zoeken we in het kader van de regionale Week van het Werk lokaal de aansluiting door het delen van een good practice met de Woudenberger. Een jaar geleden heeft om die reden een interview plaatsgevonden met twee werkgevers. Dat heeft er toe geleid dat een werkgever contact heeft gezocht waarna er een kandidaat geplaatst kon worden.

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u naar aanleiding van deze brief nog vragen hebben, neem dan contact op met Roelie Lammers via r.lammers@woudenberg.nl of telefoonnummer 14 033.

Hoogachtend,
Namens burgemeester en wethouders van Woudenberg

drs. S. van der Marck
directeur/secretaris