



PSZA Advies Beleidskader Participatiewet regio Alkmaar 2015-2018

(13.10.2014)

Aan
het College van B&W Alkmaar.

Geacht College

het Onderwerp

Het Beleidskader Participatiewet regio Alkmaar 2015-2018 beschrijft op welke wijze de gemeente Alkmaar binnen het verband van de regio Alkmaar de Participatiewet wil uitvoeren. De instrumenten die deze wet aanreikt worden beschreven evenals de dienstverleningsarrangementen voor de doelgroepen van deze wet.

Overwegingen en Advies van het PSZA ten aanzien van het onderwerp:

Algemeen

- het lijkt het PSZA niet juist om bij Ambitie 1 (pag.10) te spreken van vier werkzoekende doelgroepen. Bij doelgroep 4 (zorg) gaat het niet om werk, zelfs niet beschut, maar om participatie;
- het is uit de tekst niet duidelijk wat het “rotondemodel” (pag.12) van Alkmaar inhoudt;

Participatieladder:

- het is wel begrijpelijk dat de overgang van het huidige instrument de Participatieladder met zes treden naar een nieuwe indeling in vier groepen, het doelgroepen dienstverleningsmodel, enige moeite kost, maar het lijkt niet verstandig om met die omschakeling te wachten en in 2015 nog te werken met het oude model. Het Beleidskader Participatiewet 2015 – 2018 heeft beleidsdoelstellingen die vooral aansluiten bij die vier doelgroepen en het is dus juist zaak op korte termijn de bijstandsgerechtigden uit het huidige bestand in die vier doelgroepen in te delen. Met een indeling in vier doelgroepen hoeft de dynamiek van het groeipotentieel niet te verdwijnen; er zijn ook bij deze indeling open grenzen tussen de doelgroepen en groeipotentieel blijft mogelijk¹ ;
- bovendien komt er nieuwe instroom in de Participatiewet, zoals de herkeurde Wajongers met arbeidspotentieel en de personen die niet meer in de Wsw mogen instromen. Het lijkt niet logisch die nog in het oude systeem van de Participatieladder op te nemen;
- de indeling in vier doelgroepen² is die in:
4. zorg (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt)

¹ De inzichtelijke zaken over de dynamiek van het bestand van uitkeringsgerechtigden die met de Participatieladder bereikt zou kunnen worden hebben wij als PSZA nooit gepresenteerd gekregen.

² Robert Capel, *Naar nieuw doelgroepenbeleid*, Sociaal Bestek 10/2011, pagina 8-11. Het is niet duidelijk waarom in het Beleidskader de nummering van de doelgroepen wordt omgekeerd van die die in de literatuur al gevestigd is.

3. beschut (marginale loonwaarde)
2. beperkte loonwaarde (30-80 procent)
1. (bijna)volledige loonwaarde (80-100 procent)

- In het schema in het Beleidskader waar de Participatieladder en het Doelgroepen dienstverleningsmodel worden vergeleken (pag.17) ontbreekt de doelgroep “beschut” en dat is wel een heel belangrijke doelgroep, omdat voor die groep apart beleid moet worden ontwikkeld. In het Beleidskader (pag.14) staat dat de gemeente een voorselectie uitvoert, de gegevens van die voorselectie zouden bij de doelgroep “beschut” moeten worden vermeld om aan te geven hoe groot die groep is en om daarna aan te geven hoeveel daarvan werkelijk beschut werk krijgen aangeboden.

Garantiebanen (Banenafpraak en quotum)

- de afspraak bij het Sociaal Akkoord is dat ook de overheid tot 2024 zorgt voor 25.000 extra banen. Ook al is nog onduidelijk hoe dat precies zal uitwerken voor de publieke sector, het is logisch dat ook op gemeentelijk niveau een deel van deze garantiebanen zal moeten worden aangeboden. In het Beleidskader waar het instrument loonkostensubsidie wordt toegelicht (pag.13) zou ook vermeld moeten worden dat deze subsidie ook in de publieke sector kan worden ingezet³;
- de uitvoering van het quotum voor de publieke sector is (volgens pag.22) gedelegeerd aan het WNK. In het kader van het regionale Werkbedrijf zou het overtuigend overkomen op private partijen als de gemeente als partner in dit overleg zelf laat zien dat de afspraken over garantiebanen in de publieke sector serieus worden genomen;
- in het kader van het Werkbedrijf is de gemeente een belangrijke partner waar het gaat om de *matching* van vraag en aanbod van garantiebanen. Het is in dat verband van groot belang dat de gemeente een goede selectie maakt van kandidaten en een gerichte beschrijving maakt van de kandidaten (met in achtneming van privacy-gevoeligheden), maatwerk levert in overleg met kandidaten en deze motiverend benadert. Deze benadering is minstens zo belangrijk als het ontwikkelen van de juiste ict-systemen, waar nu de nadruk op ligt.

Tegenprestatie:

- de toon van het Beleidskader over dit beleidsterrein is positief in de zin van het rekening houden met de bekwaamheden, ervaringen, interesses van betrokkenen en het indien toepasselijke overlaten aan de betrokkenen;
- in het Beleidskader wordt uitdrukkelijk gemeld dat de tegenprestaties niet mogen leiden tot verdringing. Dat is nog niet zo eenvoudig vast te stellen;
- In voetnoot 2 wordt aangegeven “Tegenprestaties zijn klussen die door verenigingen, bedrijven en maatschappelijke instellingen worden aangeboden”. Het zou verstandig zijn tegenprestaties niet te accepteren van bedrijven, aangezien dat al snel kan leiden tot verdringing van voorheen betaalde arbeidsplaatsen;
- echter ook bij maatschappelijke instellingen kan een dergelijke verdringing plaats vinden;
- bij de concrete werkzaamheden die worden benoemd staan zaken als werkzaamheden in de groenvoorziening; daar begint de twijfel al of hier geen sprake is van verdringing;

³ De gemeente mag/kan vlg SZW ook fondsen voor loonkostensubsidie en persoonlijke ondersteuning (jobcoach) ontvangen.

- het Platform meent dat alleen al om veiligheidsoverwegingen de vorm van tegenprestatie op individuele basis niet zou moeten worden gepropageerd. Die zou alleen moeten worden toegestaan als er sprake is van zulk al door betrokkenen verricht vrijwilligerswerk en dan nog na toetsing op de voorwaarden van tegenprestatie;
- de duur van de op te dragen tegenprestatie vast te stellen op grond van de individuele kwaliteiten en omstandigheden van betrokkene, maar die te beperken tot maximaal 8 uur in de week, 33 uur in de maand en voor een periode van hooguit 6 maanden in het jaar;
- verenigingen en maatschappelijke instellingen zullen voor de begeleiding van personen die bij hen tegenprestaties uit voeren vaak kosten maken. In het Beleidskader wordt uitdrukkelijke vermeld dat zulke kosten niet vergoed gaan worden uit het Participatiebudget. Toch zou het ter wille van de ontwikkeling van dit beleidsterrein goed zijn te melden aan wat voor mogelijkheden (subsidiebeleid?) wordt gedacht;

Re-integratie

- het zou goed zijn in het Beleidskader de voorzieningen op te nemen die het college denkt aan te bieden in het kader van het genoemde maatwerk bij re-integratie, zodat de term maatwerk een duidelijker invulling krijgt; het gaat hierbij om voorzieningen als: werkstage, sociale activering, detacheringsbaan, ondersteuning bij leerwerktraject en uitstroompremie;
- de voorziening participatieplaats staat wel in het Beleidskader, maar in de verordening Re-integratie is de participatieplaats niet opgenomen, omdat de onzekerheid/kosten ervan te hoog zouden zijn voor de gemeente. Welke lijn wordt nu gevolgd?

Loonkostensubsidie

- bij de concept verordening Loonkostensubsidie is al aangegeven dat het college bij de bepaling van de loonwaarde zich zal laten adviseren door WNK Personeelsdiensten en dat daarbij gebruik zal worden gemaakt van het *instrument Dariuz*. Het lijkt logisch dit ook in het Beleidskader op te nemen;
- de loonkostensubsidie is voor de werknemer uit de doelgroep personen met een arbeidsbeperking een aantrekkelijker instrument dan de eerdere loondispensatie;
- het is ook een instrument dat een goed doordachte aanwending nodig heeft, want het gaat niet om de meest efficiënte inzet (voor uitkeringsgerechtigden met een relatief hoge loonwaarde) maar ook om het uitvoering geven aan het VN-verdrag waarmee Nederland zich heeft verplicht er voor te zorgen dat mensen met een beperking op gelijkwaardige wijze aan de samenleving kunnen deelnemen, in dit geval aan de arbeidsmarkt. Het zou goed zijn dit in het Beleidskader te vermelden;
- het is daarom van belang dat de gemeente in het beleid duidelijk maakt welke criteria voor dit instrument loonkostensubsidie gebruikt gaan worden en welk beleid er gevoerd gaat worden met betrekking tot de verschillende doelgroepen, de nieuwe doelgroepen maar ook het huidige bestand.

Cliëntenparticipatie:

- met de Participatiewet die per 1 januari 2015 van kracht wordt, moet ook de cliëntenparticipatie worden aangepast. Bovendien, door het samengaan van de Sociale Diensten van de gemeenten Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk (HAL) in de Intergemeentelijke Sociale Dienst, de ISD-HAL, zijn ook de drie cliëntenraden

- overeengekomen één Cliëntenraad HAL, de CR-HAL sociale zekerheid, te vormen;
- voor het goed functioneren van een cliëntenraad sociale zekerheid zijn twee elementen van groot belang, de vertegenwoordigende en interne kwaliteit van de cliëntenraad en de werkrelatie met het college en de ambtelijke staf. Zowel de ISD-HAL alsook de CR-HAL sociale zaken zijn beide organen in oprichting en zullen intern in zeker opzicht orde op zaken moeten stellen. Toch is het ter wille van de klanten zeer de moeite waard dat vanaf het begin wordt gestreefd naar een heldere werkrelatie, gebaseerd op wederzijds respect en de opbouw van vertrouwen;
 - het is van belang dat er voldoende ondersteuning komt om te waarborgen dat de cliëntenraad in staat is zijn rol naar behoren te vervullen;
 - dat aan de cliëntenraad over beleidsvoornemens op het gebied van sociale zekerheid advies wordt gevraagd en dat de cliëntenraad betrokken wordt bij de beleidsontwikkeling;
 - dat de cliëntenraad regelmatig overleg kan voeren over beleid en uitvoering met de ISD-HAL.

Het Platform Sociale Zekerheid Alkmaar heeft samengewerkt met de cliëntenraden van de gemeenten Heerhugowaard en Langedijk om te komen tot een advies.

Namens het Platform Sociale Zekerheid Alkmaar

J.P. de Groot
voorzitter