IMPACTANALYSE BREED OFFENSIEF

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding 2

1.2 Doel van het Breed Offensief 2

1.3 Maatregelen 2

1.4 Verwachte effecten 3

2 SAMENWERKING EN PLANNING 4

2.1 Samenwerkingsniveaus 4

2.1.1 Overzicht relevante netwerken voor de implementatie van Breed offensief in Noordwest Fryslân 4

2.1.2 Bovenlokale en subregionale inhoudelijke afstemming 4

2.2 Invoeringstraject in fasen 5

2.3 Planning 5

3 RISICO'S 6

3.1 Risico's bij het invoeringstraject 6

3.2 Risico's ten aanzien van de uitvoering 6

4 IMPACT VAN DE MAATREGELEN 7

4.1 Wijzigen studietoeslag 8

4.2 Wegnemen administratieve druk bij ziekmelding 8

4.3 Harmoniseren van het aanbod van ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking 9

4.4 Vereenvoudigen van de loonkostensubsidie 10

4.5 De vrijlating van arbeidsinkomsten bij werken met loonkostensubsidie 11

4.6 Een uitzondering op de zoektermijn voor jongeren met een beperking 11

4.7 Wijziging van de leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm van 21 naar 27 jaar 12

IMPACTANALYSE BREED OFFENSIEF

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding

Aanleiding is de wens van de Rijksoverheid om meer mensen met een beperking aan een baan te helpen en duurzaam aan het werk te houden. Dit actieprogramma wordt Breed Offensief genoemd. Veel maatregelen die het Rijk daarvoor treft, zijn niet uitsluitend voor mensen met een vastgestelde beperking. Het Breed offensief treedt in werking voor de meeste gebruikers van de Participatiewet.

1.2 Doel van het Breed Offensief

In samenspraak met werkgevers, gemeenten, ervaringsdeskundigen en uitvoerders heeft het kabinet een aantal maatregelen uitgewerkt. Veel maatregelen zijn getroffen om de service aan werkgevers te verbeteren, uiteindelijk te gunste van de doelgroepen. Daarnaast beoogt de wetgever dat de maatregelen uitkeringsgerechtigden in staat stellen zelf meer inbreng te bieden op hun re-integratie (zelforganisatie). Het doel van deze maatregelen is dat:

- Regels eenvoudiger worden voor werkgevers en werkzoekenden
- Werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker kunnen vinden
- (Meer) werken aantrekkelijk wordt
- Duurzaam werk wordt gestimuleerd

1.3 Maatregelen

Het kabinet wil de doelen bereiken door de volgende maatregelen te treffen:

1. Wijzigen studietoeslag
2. Wegnemen administratieve druk bij ziekmelding van personen voor wie de werkgever een loonkostensubsidie (lks) van de gemeente of het UWV ontvangt
3. Het harmoniseren van het aanbod van ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking, waaronder jobcoaching, interne begeleiding, proefplaats, mogelijkheden van premieverstrekking, vervoersvoorziening
4. Vereenvoudiging van de loonkostensubsidie
5. De vrijlating van arbeidsinkomsten bij werken met loonkostensubsidie
6. Een uitzondering op de zoektermijn voor jongeren met een beperking
7. Wijziging van de leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm van 21 naar 27 jaar

1.4 Verwachte effecten

Meer uniformisering van de dienstverlening van gemeenten, daardoor meer transparantie voor partners (werkgevers en onderwijs) en voor doelgroepen (inwoners met een uitkering en/of een beperking) zijn de belangrijkste uitkomsten van het Breed offensief voor gemeentelijk beleid en uitvoering. Belangrijkste lokale effect van het Breed offensief moet zijn dat inwoners maximaal betrokken worden bij de arbeidsmarkt zodat hun bestaanszekerheid wordt vergroot, er meer kansen liggen voor (kwetsbare) jeugdigen en de werkloosheid en bijstandsdichtheid afnemen. Naast een lokaal effect, is het Breed offensief een ontwikkeling om de Arbeidsmarktregio's (afgekort AMR; de formele regionale structuur voor gemeentelijke samenwerking, in Fryslân is dat Fryslân Werkt!) krachtiger te kunnen laten werken. Breed offensief draagt namelijk bij aan een gezamenlijke opvatting en taal over hoe partners en inwoners zo goed mogelijk kunnen worden geholpen bij zaken die personeels- en onderwijsvraagstukken betreffen.

2 SAMENWERKING EN PLANNING

2.1 Samenwerkingsniveaus

Het Breed offensief is een traject van jaren geweest. Een aantal onderdelen is in de NWF-regio al ingevoerd. Daarnaast zijn er maatregelen waarop gemeenten beleid moeten maken en die verschillen qua impact. Een aantal maatregelen vraagt afstemming bovenlokaal en subregionaal. De producten zijn uiteindelijk enkele beleidsplannen en beleidsregels met betrekking tot een aantal nieuwe en te wijzigen bestaande voorzieningen. Alles zal ten slotte moeten worden vervat in een nieuwe Re-integratieverordening Participatiewet e.a.

2.1.1 Overzicht relevante netwerken voor de implementatie van Breed offensief in noordwest Fryslân

Niveau en netwerk	Doel en taak van de afstemming	Partijen
Lokaal en bovenlokaal ketendienstverlening noordwest Fryslân	Decentrale beleids- en uitvoeringsverantwoordelijkheid voor Breed offensief	Harlingen, Terschelling, Vlieland en Waadhoeke -> beleid en integrale gebiedsteams Dienst NWF -> implementatie, uitvoering en bedrijfsvoering Participatiewet Werkleerbedrijf Empatec -> uitvoering re-integratietaken
Subregionaal AMR West en GR F-W Fryslân-West	Uniform beleid t.b.v. gezamenlijk Werkleerbedrijf	De Fryske Marren, Harlingen, Súdwest-Fryslân, Terschelling, Vlieland, Waadhoeke
Regionaal AMR Fryslân Werkt	Uniforme werkgeversbenadering en -instrumentarium	Alle gemeenten, onderwijsinstellingen en werkleerbedrijven in Fryslân

2.1.2 Bovenlokale en subregionale inhoudelijke afstemming

Niveau en netwerk	Doel en taak van de afstemming	Partijen
Subregionaal AMR West en GR F-W Fryslân-West	Uniform beleid t.b.v. regionaal re-integratiebeleid resp. Werkleerbedrijf	Maatregel 3, aanbod ondersteuning: - Streven naar uniforme verordening in SWF, DFM en NWF - Harmonisatie instrumentarium, waaronder jobcoaching - Expertise Werkleerbedrijf betrekken bij voorbereidingen Maatregel 4, opeisbaarheid loonkostensubsidie - Gezamenlijke uitgangspunten t.b.v. werkgeversbenadering o.b.v. gedeeld belang
Regionaal AMR Fryslân Werkt	Harmonisatie werkgeversbenadering en -instrumentarium	Kennisdeling en afstemming

2.2 Invoeringstraject in fasen

Het invoeringstraject verloopt via de volgende fasen:

Fase	Trekker	Bevoegd orgaan	Besluitvorming
Impactanalyse	Intergemeentelijk beleidsteam	Colleges	Februari 2023
Opstellen wettelijk- en beleidskader	Intergemeentelijk beleidsteam	Colleges en raden	Maart 2023 en juni 2023
Opstellen implementatieplan	Dienst NWF	Ambtelijk	Maart 2023
Uitvoering implementatieplan	Dienst NWF	Ambtelijk	Maart 2023 tot en met juni 2023
Evaluatie invoeringstraject	Intergemeentelijk beleidsteam	Colleges en bestuur Dienst NWF	December 2023

2.3 Planning

Onderdeel	Bevoegd orgaan	Besluitvorming
Impactanalyse ter kennisname	Colleges	Februari 2023
Principebesluiten voorzieningen i.v.m. voorbereiding Dienst NWF en Adviesaanvraag Adviesraad Sociaal domein (niet limitatief): Proefplaats en premie; Werkstartvoorziening; Vervoersvoorziening; Jobcoaching en werkbegeleiding en (onder voorbehoud) conceptverordeningen Loonkostensubsidie en Re-integratie	Colleges	21 maart
Adviestermijn Adviesraad Sociaal domein	Adviesraad SD	21 maart 2023 – 14 april 2023
Collegebesluit: instemmen met beleid en verordening en deze voorleggen aan Raad	Colleges	8 mei 2023
Vaststellen implementatieplan	Dienst NWF	21 maart 2023
Uitvoering implementatieplan	Dienst NWF	21 maart e.v.
Verordeningen en achterliggende beleidsplannen	Raden	Harlingen: 7 juni (raadscie); 27 juni Terschelling: 1 juni (raadscie); 21 juni Vlieland: 19 juni Waadhoeke: 1 juni 2023
Evaluatie invoeringstraject	Colleges en bestuur Dienst NWF	December 2023

3 RISICO'S

3.1 Risico's bij het invoeringstraject

De maatregelen moeten worden ingevoerd in een tijd waarin de betrokken partijen onder druk staan vanwege de actuele armoedecrises. Het breed offensief is een verzwaring van de taken van de uitvoeringsketen maar gemeenten ontvangen vooralsnog geen financiële compensatie daarvoor.

De samenwerking op beleidsniveau tussen de vier gemeenten wordt op dit moment op nieuw ingericht. De uitkomsten zijn nog niet duidelijk waardoor onzeker is of het dit invoeringstraject betrekking heeft op alle vier gemeenten. Vanwege diezelfde ontwikkeling kan niet worden uitgesloten dat de Dienst NWF wordt geconfronteerd met meerdere invoeringstrajecten. Ten slotte kan de geschetste situatie gevolgen hebben voor de inspraakprocedures (herpositionering Adviesraad Sociaal domein NWF).

3.2 Risico's ten aanzien van de uitvoering

Belangrijke kanttekeningen bij het Breed offensief is de aanname dat de gewenste effecten kunnen worden gehaald door vooral juridische maatregelen. Divosa schrijft hierover op 17 juni 2022 aan de Tweede Kamercommissie SZW: "… zoals de toevoeging van het expliciete aanvraagrecht en onderzoeksplicht voor alle re-integratievoorzieningen. Deze maatregel lijkt sympathiek op papier, maar zal in werkelijkheid leiden tot minder hulp aan inwoners en meer bureaucratie. Het gehele re-integratiebeleid van gemeenten wordt hiermee aangescherpt en komt in een strakker juridisch kader terecht. Daar gaat wantrouwen van uit en leidt tot meer uitvoerings- en re-integratiekosten die door de forse bezuinigingen van voorgaande kabinetten vallen in een context van schaarste (…). Het gevolg zal zijn dat onze professionals drukker zullen zijn met de juridische en administratieve procedures in plaats van het leveren van het gewenste maatwerk aan inwoners. We vragen uw Kamer deze maatregel te schrappen uit dit voorstel."

Door de verdergaande juridisering lijkt er minder ruimte voor maatwerk te komen (Divosa wijst in dat verband op de regels rond jobcoaching). Daarbij geeft Divosa aan dat die ontwikkeling op gespannen voet lijkt te staan met de aanstaande 'fundamentele' herziening van de Participatiewet, zoals beoogd met de ontwikkeling Participatiewet in Balans, voorzien vanaf juli 2024 en waarvan de lokale voorbereidingen starten na de implementatie van het Breed offensief.

Vooralsnog sluiten wij niet uit dat de uitvoering van Breed offensief lokaal extra capaciteit en dus middelen vraagt. Gemeenten, Dienst NWF en het werkleerbedrijf zullen het Breed offensief willen uitvoeren in het belang van de inwoner en het individuele perspectief op een zeker en zelfstandig bestaan voor ogen houden. Dat kan betekenen dat in of naast dit invoeringstraject aanvullende voorstellen -met financiële onderbouwing- worden gedaan die verder gaan dan wat wettelijk gezien nodig is.

4 IMPACT VAN DE MAATREGELEN

Met het gebruik van de verschillende kleuren is de verwachte zwaarte van de impact van de wijzigingen voor onze regio aangegeven. Impact kan verschillend van betekenis zijn. Met de impact wordt in deze analyse de extra druk op de organisaties bedoeld tijdens beleidsontwikkeling, implementatie en uitvoering van de maatregelen. De gezamenlijke conclusie van gemeente en Dienst NWF is dat de impact varieert van licht tot matig, en dat beleidsontwikkeling, implementatie en uitvoering gerealiseerd kunnen worden via prioritering binnen de organisaties.

(bijna) ingevoerd **lichte impact** **matige impact**



De onderbouwing voor die conclusie is de volgende analyse:

- De re-integratieverordening Participatiewet NWF kent reeds een uitputtende opsomming van werkvoorzieningen
- De gewijzigde studietoeslag is al ingevoerd
- De Dienst NWF heeft het preferente werkproces loonkostensubsidie (lks), alsmede de nieuwe processen rond ziekmelding reeds in de periode 2021 / 2022 ingevoerd
- De beoordelingen met terugwerkende kracht t.b.v. de wijziging kostendelersnorm en vrijlating inkomsten voor mensen die gebruik maken van lks zijn bijna afgerond
- Het Jongerenteam van de Dienst NWF is gespecialiseerd in de aanpak van (kwetsbare) jongeren en er is capaciteit en expertise aanwezig om de wijzigingen voor kwetsbare jongeren uit te voeren
- Er is sprake van kennisuitwisseling binnen de Arbeidsmarktregio en de subregio regio Fryslân-West

4.1 Wijzigen studietoeslag

			Impact lokaal	
Toelichting verandering	**Ingangsdatum**	**Instrumenten**	**Implementatie**	**Uitvoering**
Studenten die als rechtstreeks gevolg van een ziekte of gebrek structureel niet in staat zijn om naast de studie inkomsten te verwerven, kunnen recht hebben op een leeftijdsafhankelijk minimumbedrag per maand.	1 april 2022 (ingevoerd)	Wetswijziging		
Impact partners (* druk van letters geeft onderlinge verschil impact aan)			Gemeente **Dienst NWF**	Dienst NWF

4.2 Wegnemen administratieve druk bij ziekmelding

			Impact lokaal	
Toelichting verandering	**Ingangsdatum**	**Instrumenten**	**Implementatie**	**Uitvoering**
Werkgevers hoeven een ziekmelding van een werknemer die werkt met loonkostensubsidie sinds 1 januari 2022 niet meer door te geven aan de gemeente. Sinds die datum loopt bij ziekte de loonkostensubsidie door.	1 januari 2022 (ingevoerd)	Wetswijziging Werkprocessen		
Impact partners			Dienst NWF	Dienst NWF

4.3 Harmoniseren van het aanbod van ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking

			Impact lokaal	
Toelichting verandering	**Ingangsdatum**	**Instrumenten**	**Implementatie**	**Uitvoering**
Het kabinet is van mening dat gemeenten te verschillend omgaan met het verstrekken van voorzieningen, gericht op arbeidsinschakeling (van mensen met een beperking). Door voorzieningen op te nemen in de verordening ontstaat meer houvast en regie voor werkgevers en werknemers, en richting aan de inzet van professionals. Dit zorgt voor meer transparantie over het gevarieerde pakket van ondersteunende instrumenten die gemeenten kunnen aanbieden, met name voor werkzoekenden en werkgevers. De 'opeisbaarheid' van voorzieningen en ondersteuning door werkgevers en inwoners wordt hiermee vergroot. Er komt een wettelijk recht op jobcoaching. Ook wordt wettelijk bepaald dat gemeenten het werkaanbod niet meer mogen beperken tot deeltijdwerk, zodat er meer inkomenszekerheid ontstaat voor mensen uit de doelgroep lks. Ten slotte mogen gemeenten mensen uit de doelgroep lks die gaan werken, een stimuleringspremiepremie geven (en vrijlaten), ook als die persoon jonger is dan 27. Deze laatste mogelijkheid bestaat sinds 1 januari 2023 en zal moeten worden uitgewerkt in de verordening. De nieuwe verordening bevat in ieder geval: • Vermelding alle aanbod van werkvoorzieningen en ondersteuning; • Vervoersvoorziening om werkplek, proefplaats of opleidingslocatie te bereiken • Persoonlijke begeleiding en ondersteuning (externe jobcoaching, interne jobcoaching, interne werkbegeleidng) op de werkplek • Kwaliteitseisen voor de persoonlijke begeleiding en ondersteuning • Subsidiemogelijkheden voor werkgevers t.b.v. persoonlijke begeleiding en onderstening • De proefplaats en voorwaarden daarbij • Mogelijkheden voor hulpmiddelen (bijvoorbeeld t.b.v. werknemers met een visuele beperking) en werkplekaanpassingen • Integrale ondersteuning (Participatiewet, WMO, Jeugdwet) borgen	1 juli 2023	Verordening Beleidsregels Beoordelingskaders Werkafspraken keten Werkprocessen		

• Voortgezette ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk.				
Impact partners			**Gemeente** **Dienst NWF** **Werkleerbedrijf**	Gemeente **Dienst NWF** **Werkleerbedrijf**

4.4 Vereenvoudigen van de loonkostensubsidie

			Impact lokaal	
Toelichting verandering	**Ingangsdatum**	**Instrumenten**	**Implementatie**	**Uitvoering**
Voor iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie kan een werkgever bij bij de gemeente loonkostensubsidie aanvragen. Of de gemeente neemt zelf het initiatief bij het matchen van een werknemer en een werkgever. Loonkostensubsidie compenseert de werkgever in de loonkosten als hij een werknemer met een arbeidsbeperking en een verminderde arbeidsproductiviteit in dienst neemt. De meest in het oog springende maatregelen zijn: • De manier waarop de gemeente de doelgroep voor de lks bepaalt en de wijze waarop de loonwaarde wordt bepaald zijn inmiddels geharmoniseerd en komen daarom niet in de verordening terug. • Ook voor mensen die al werkzaam zijn, kan lks worden verstrekt • De bepaling dat lks een voorziening is die kan worden aangevraagd (door een werkgever of een werknemer), en het toevoegen van een beslistermijn daaraan • Nieuwe regels over lks-verantwoordelijkheid van gemeenten bij verhuizing van de werknemer naar een andere gemeente.	1 juli 2023	Verordening Beleidsregels Beoordelingskaders Werkprocessen		
Impact partners			Gemeente **Dienst NWF** Werkleerbedrijf	**Dienst NWF** Werkleerbedrijf

4.5 De vrijlating van arbeidsinkomsten bij werken met loonkostensubsidie

			Impact lokaal	
Toelichting verandering	**Ingangsdatum**	**Instrumenten**	**Implementatie**	**Uitvoering**
Voor werknemers die vanwege een arbeidsbeperking tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en in deeltijd werken, loont werken nu onvoldoende omdat zij voor de aanvulling op het inkomen zijn aangewezen op de Participatiewet. Om ervoor te zorgen dat werken loont komt er een nieuwe vrijlatingsregeling. Ook wordt de mogelijkheid van het verstrekken van een vrij te laten stimuleringspremie uitgebreid. Uitvoering van de vrijlatingsregeling is relatief complex omdat de Participatiewet meerdere vrijlatingsregelingen kent die elkaar kunnen opvolgen. De uitvoering dient te werken via een volgorde.	1 januari 2023	Wetswijziging Beoordelingskaders Werkprocessen Toepassing met terugwerkende kracht (herbeoordelingsplan)		
Impact partners			Dienst NWF	Dienst NWF

4.6 Een uitzondering op de zoektermijn voor jongeren met een beperking

			Impact lokaal	
Toelichting verandering	**Ingangsdatum**	**Instrumenten**	**Implementatie**	**Uitvoering**
Op grond van de Participatiewet geldt op dit moment voor jongeren tot 27 jaar een zoektermijn van 4 weken. Dat betekent dat een aanvraag voor inkomensondersteuning niet eerder dan 4 weken na de eerste melding van een jongere bij de gemeente mag worden ingediend. Aanname is dat dit de bewustwording bij jongeren vergroot dat onderwijs of werk de beste weg naar zelfstandigheid is, en niet de uitkering. Kwetsbare jongeren komen hierdoor echter vaak in de problemen. De zoektijd wordt daarom afgeschaft voor jongeren die tot een bepaalde doelgroep behoren. Uitvoering van deze maatregel past binnen de huidige taken van jongerencoaches bij de Dienst NWF.	1 juli 2023	Wetswijziging Beoordelingskader Werkafspraken keten Werkprocessen		
Impact partners			Dienst NWF	**Dienst NWF** Werkleerbedrijf

4.7 Wijziging van de leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm van 21 naar 27 jaar

			Impact lokaal	
Toelichting verandering	**Ingangsdatum**	**Instrumenten**	**Implementatie**	**Uitvoering**
Uitkeringsgerechtigden binnen de Participatiewet, IOAW, IOAZ en het Bbz, die hun woning delen met medebewoners van 21 jaar en ouder ontvangen een uitkering volgens de kostendelersnorm. Ouders sporen hun kind daarom aan het huis uit te gaan. Dit werkt dak- en thuisloosheid onder een deel van die jongeren in de hand, met name onder kwetsbare jongeren. Daarom wordt de leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm verhoogd naar 27 jaar.	1 januari 2023	Wetswijziging Beoordelingskader Werkafspraken keten Werkprocessen Toepassing met terugwerkende kracht (herbeoordelingsplan)		
Impact partners			Dienst NWF	Dienst NWF