Verwerking adviezen Adviesraad ASD NWF inzake Breed offensief. **Versie 1.0**

Datum advies gevraagd:
Datum advies ontvangen: 4 april 2023
Ambtelijk besproken: 12 april 2023
Bestuurlijk besproken:

Onderwerp en advies	Ambtelijke reactie	Verwerking
1. Hulpmiddelen / voorzieningen		
Voorkom strikte benadering als het gaat om afwegingen omtrent bruikleen, in natura en / of financiële vergoeding.	Uitgangspunt is dat wijze van verstrekking in doelmatig en doeltreffend is. Zo niet, dan kan gekeken worden naar andere manieren, waaronder financiële vergoeding.	Bruikleenoptie is als voorkeur uit de conceptverordening gehaald. Leidt tot teveel uitvoeringsperikelen en mogelijk spanningen bij gebruiker.
2. Loonkostensubsidie		
1. Vervang doorlooptijd loonwaardemeting in conceptverordening 'redelijke termijn' door '6 weken'	Een goede loonwaardemeting vraagt goede diagnosestelling (gesprekken tussen jobcoach en inwoner), minimaal 1 bedrijfsbezoek door een accountmanager, een gesprek tussen de werkgever en jobcoach en eventueel observatie. De loonwaardemeting wordt uitgevoerd door een externe partij (Pastiel). Zes weken is een mooi streven, maar niet altijd haalbaar.	Handhaven van 'redelijke termijn' in de verordening. In 2023 de doorlooptijden laten monitoren. In de Dienstverleningsovereenkomst tussen Pastiel en Dienst NWF vanaf 2024 een maximale doorlooptijd opnemen o.b.v. de ervaringen in 2023, o.a. met het nieuwe instrument Wegwijzer.
2. Communiceer goed met werkgevers om de aanvraagtermijn van 6 maanden niet te overschrijden	Communicatie met werkgevers is cruciaal voor maximale uitstroom en moet afgestemd zijn op de taken en doelgroepen van de gemeente. Communicatie vindt plaats via 1 – op – 1 contact tussen jobcoach, werkgever en inwoner. Daarnaast regelmatig collectief via speciale events, zoals "Bab & breakfast'.	Niet specifiek benoemd in formele stukken. Is 'going concern'. Nieuwe regelgeving wordt aan de communicatie-acties toegevoegd.
3. Persoonlijke ondersteuning		
1. Sluit combinatie van interne werkbegeleiding en externe jobcoaching niet helemaal uit.	Uitgangspunt is dat er niet twee voorzieningen tegelijkertijd worden ingezet; lijkt ons vooral niet prettig voor de werknemer. Opeenvolging kan	Geen wijzigingen in conceptverordening.

	goed mogelijk zijn. In alle gevallen worden zorgvuldig en in overleg met werkgever en werkneer keuze voor de meest passende voorziening gemaakt.	
2. Aanvullende vraag (bijlage b): het vaststellen van duur en intensiteit van persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) laten de gemeenten door een verbonden partij doen, evenals de uitvoering ervan. Is dit niet teveel een kwestie van 'de slager keurt zijn eigen vlees', met gevolgen voor de kwaliteit van de jobcoaching? Soms is er specialistisch maatwerk nodig. Kan de verbonden partij dit wel in alle gevallen bieden?	Wij begrijpen dat u dit punt maakt. Wij willen graag verwijzen naar onze reactie bij 2.1. Daarin is vermeld dat er bij de verbonden partij die duur en intensiteit vaststelt, sprake moet zijn (reeds is) van het 4-ogen principe. Daarmee is sprake van een objectievere beoordeling. Voordeel van deze werkwijze is dat de potentieel werknemer niet onnodig met verschillende contactpersonen te maken krijgt. Als regisseurs vragen gemeenten / Dienst NWF van alle partijen de dienstverlening op maat en kwalitatief op niveau uit te voeren. Zodra wij constateren dat de dienstverlening niet past bij de inwoner, wordt dit benoemd en wordt verbetering gevraagd. Of, en dat sluiten wij zeker niet uit in bijzondere gevallen, wordt aangegeven dat de dienstverlening via een derde partij moet worden aangetrokken. U maakt in uw reactie de opmerkingen 'gedwongen winkelnering' en 'eigen belang Werkleerbedrijf'. Waarschijnlijk ten overvloede willen wij opmerken wij in de eerste plaats kiezen voor dienstverlening vanuit publieke organisaties (zoals dat voor de gemeenten in de GR Fryslân – West Pastiel is alszijnde onderdeel van het publieke werkleerbedrijf). Daarin kan in onze ogen geen sprake zijn van verschillende belangen.	Geen wijzigingen in de verordening.

3. Goede keuze om huidige jobcoach-protocol te blijven hanteren en niet te kiezen voor het UWV-protocol. Maar het huidige protocol is niet opgenomen in de verordening onder hoofdstuk **4.2** terwijl dit wel de bedoeling is in het kader van transparantie.	We zijn content met uw reactie op dit onderwerp. Het huidige jobcoach-protocol is vermeld in hoofdstuk **4.3** van de concept-verordening.	Geen wijzigingen in conceptverheeft het ordening.
4. Moeten er niet méér zaken opgenomen worden in de verordening, in plaats van beleidsregels op te stellen?	We hebben de afweging gemaakt om de rechten voor werkgevers en werknemers op te nemen in de verordening om zo transparant te zijn over wat mogelijk is. Waar die belangrijk zijn voor effectuering van rechten zijn ook voorwaarden opgenomen. De details, uitvoeringsprocessen en instructies worden zoveel mogelijk vermeld in beleidsregels want zijn vooral relevant voor het college en niet voor de gemeenteraad. Eventuele noodzakelijke aanpassingen kunnen we daarmee eenvoudiger en sneller doorvoeren. Ook beleidsregels zijn openbaar en vindbaar voor gebruikers.	Geen wijzigingen in conceptverordening aangebracht. We zullen de Adviesraad inzicht verschaffen in het implementatieproces zodat bekend is wanneer welke beleidsregels voor advies aan de ASD zullen worden voorgelegd.
5. Premie proefplaatsing		
1. De premie proefplaatsing, waarover ASD heeft meegedacht, is een goede maatregel. Wel rekening houden met de optie dat iemand tijdens de proefplaatsing meer uren gaat werken (dus de grens van 24 uur overgaat waardoor er recht is op een hogere premie).	Dat doen we zeker. De premie wordt eenmalig achteraf uitgekeerd en dus ook achteraf berekend en wordt naar rato vastgesteld. Daarin nemen we eventuele verruiming van urenomvang mee (andersom ook).	Zie antwoord bij 3.3. De Adviesraad ontvangt t.z.t. beleidsregels omtrent dit onderwerp. De premie voor de proefplaats is niet opgenomen in de definitieve conceptverordening. De premie voor de proefplaats wordt niet eerder dan m.i.v. 1 januari 2024 ingevoerd (onder toepassing van de Innovatiebepaling in de verordening), mits het gemeentebestuur instemt met het beschikbaar stellen van financiële middelen via de Kadernota 2024.

2. Als een werknemer verwijtbaar vroegtijdig de proefplaats beëindigt, dan is het niet uitkeren van de premie al voldoende 'straf'.	De premie en de re-integratieverplichtingen die een inwoner heeft dienen twee verschillende doelen. De premie is een beloning voor verrichte werkzaamheden en gepleegde inspanning. De re-integratieverplichting is een 'polisvoorwaarde' bij de uitkering. Door de doelkoppeling tussen werkzaamheden en beloning is het vanzelfsprekend dat de premie niet wordt uitgekeerd als iemand door eigen toedoen geen werkzaamheden verricht. Daar komt dan nog bij dat de persoon zich mogelijk niet aan de 'polisvoorwaarden' houdt. Dat moet op zichzelf beoordeeld worden door de Dienst NWF en is niet een vrijblijvende taak van uitvoerende instanties van de Participatiewet. Laat onverlet dat de beoordeling omtrent verwijtbaarheid zeer zorgvuldig dient te gebeuren, mede in het licht van de aanstaande Participatiewet in balans. Dus de beoordeling betekent niet per definitie dat een sanctie wordt opgelegd (afstemming van de uitkering).	Geen wijziging in de conceptverordening, zie ook reactie bij 4.2.
6. Werkstartpakket		
1. Is het mogelijk om wegvallen van de fiscale toeslagen te compenseren om armoedeval te voorkomen?	Wij kunnen niet de taken van de Belastingdienst overnemen en ook niet tekortkomingen in het stelsel oplossen. Wat wij juist beogen met de Werkstartgesprekken is de inwoners voor te bereiden op de gevolgen van werkaanvaarding in hun specifieke situatie en oplossingen aandragen waar dat kan en realistisch is, bijvoorbeeld inwoners erop wijzen dat zij zelf vroegtijdig een mutatie kunnen doorgeven aan de Belastingdienst.	We houden de ASD graag periodiek op de hoogte van de effecten van deze voorziening. Het werkstartpakket wordt niet eerder dan m.i.v. 1 januari 2024 ingevoerd (onder toepassing van de Innovatiebepaling in de verordening), mits het gemeentebestuur instemt met het beschikbaar stellen van financiële middelen via de Kadernota 2024. Het Werkstartpakket is niet opgenomen in de definitieve conceptverordening.

	De oplossingen hoeven niet bij de gemeente zelf te liggen. Het gaat ook om kennis te delen van het voorliggend veld en om aanbod om bepaalde vaardigheden te vergroten, contact te stimuleren met vrijwilligers etc.	
2. Is hier niet een risico op willekeur?	Ja, dat risico is er. Dat past in beginsel bij de gedachte dat we moeten doen wat nodig is. Wat nodig is, is voor mensen verschillend. Via teamgesprekken en intervisie proberen we te bereiken dat verschillende professionals meer gelijk naar de situatie kijken. Werkendeweg zal er een methodiek ontwikkeld worden, en een beoordelingsleidraad.	Zie opm. 5.1
3. Kan de voorziening ook in natura worden geboden?	Jazeker, kan ook een voorziening in natura zijn, zoals het deelnemen aan de training of cursus.	Zie opm. 5.1
4. De voorziening wordt niet toegelicht in de verordening	Zie opm. 5.1	Zie opm. 5.1
Verhuizing		
1. Wij pleiten ervoor dat bij een eventuele verhuizing de inwoner niet op de wachtlijst Beschut Werk wordt geplaatst, maar direct in een baan. Daarvoor kan de gemeente extra middelen beschikbaar stellen. Ook andere voorzieningen zouden moeten gelden voor nieuwe inwoners	De verhuisregeling is, zoals de Adviesraad ASD constateert, inderdaad een wettelijke aangelegenheid. Het meenemen van voorzieningen geldt helaas uitsluitend voor de loonkostensubsidie. De nieuwe gemeente zal dus de begeleidingskosten moeten betalen. Als een werknemer met indicatie Beschut werk verhuist naar een gemeente waar een wachtlijst is, en alle banen zijn gerealiseerd in die gemeente, willen we in overleg treden met de vertrekgemeente met het verzoek om de begeleidingskosten te vergoeden tot het moment de persoon volgens de taakstelling in kan stromen bij de nieuwe gemeente. Als de	Geen wijzigingen in de conceptverordening. De werkwijze bij de wettelijke regeling zal bij aanvang enigszins complex zijn en vraagt aandacht van de uitvoerende professionals / Dienst NWF.

	vertrekgemeente dat toezegt, kan alsnog doorstroom naar een BW-baan plaatsvinden. Is dat niet het geval dan geldt in theorie voor de nieuwe persoon niet iets anders dan voor de personen die al op de wachtlijst staan en ook graag toegeleid willen worden naar een BW-baan. Daarbij moet worden aangetekend dat de datum van indicatie leidend is voor de plek op de wachtlijst. In theorie is het dus waarschijnlijk zo dat verhuizende werknemers hoog op de wachtlijst komen (als er een wachtlijst is). Andere voorzieningen gelden in beginsel onverkort voor alle inwoners, dus ook voor net ingekomenen.	
Vrijlating inkomsten		
1. Uw constatering (dat iemand in staat kan zijn om toch na verloop van tijd meer uren te gaan werken) is terecht en u adviseert periodiek heronderzoek uit te voeren.	Uw advies is op dit moment reeds de uitvoeringspraktijk. Er worden periodieke heronderzoeken uitgevoerd als inwoners een vrijlatingsregeling voor onbepaalde tijd ontvangen.	Geen wijziging in de verordening.
Verordening en toelichting		
1. De kan-bepaling in artikel 12 is niet terecht.	Wij begrijpen uw punt. We zullen art. 12, lid 1, tekstueel aanpassen.	Mits de regeling in werking treedt, zullen wij de tekst bij de eerstvolgende wijziging van de verordening als volgt opnemen: “het college verstrekt een premie ….”
2. De toelichting op artikel 23 is te summier.	De toelichting op art. 23 is weliswaar kort, maar in onze ogen toereikend. U geeft niet aan wat u mist.	Geen wijzigingen in de conceptverordening.
Advies		
Het advies is een samenvatting van de bevindingen die de Adviesraad uitvoerig heeft onderbouwd. Met dit document hebben wij getracht e.e.a. zo volledig mogelijk te voorzien van een reactie.		