Aan de Goudse Adviesraad voor mensen met een Beperking
t.a.v. de voorzitter dhr. E. Beverloo
info@gabgouda.nl

Bezoekadres
Huis van de Stad, Burgemeester Jamesplein 1

Postadres
Postbus 1086, 2800 BB Gouda

afdeling	telefoon	gouda
Maatschappelijk beleid	14 01 82	28 november 2023
contactpersoon	uw kenmerk	zaaknummer
S.J. den Hoedt	-	
onderwerp		verzonden
Reactie op Re-integratieverordening		29 november

Geachte leden van de Goudse Adviesraad voor mensen met een Beperking,

Op 24 november jl. hebben wij uw reactie ontvangen op de concept Re-integratieverordening en Re-integratieregeling 2023. Wij waarderen uw betrokkenheid en inbreng. Daarbij constateren we dat uw aanbevelingen en inbreng nog niet geland zijn in het advies van de GASD. We hechten waarde aan het integrale advies zoals we hebben afgesproken in de Verordening burger- en cliëntenparticipatie sociaal domein Gouda en moedigen aan dat dit tot stand wordt gebracht.

Onderstaand reageren wij op uw punten:

Vraag GAB:
Loonkostensubsidie is gebaseerd op een loonwaardemeting. Hoe verhoudt de maximering van de loonkostensubsidie zich hiertoe? M.a.w. wat gebeurt er dan als er meer loonkostensubsidie nodig is dan de maximering en men niet binnen het doelgroepenregister valt?
Antwoord:
Met deze verordening wordt een nieuwe vorm van loonkostensubsidie (LKS) geïntroduceerd -naast de loonkostensubsidie doelgroepregister- namelijk voor (uiterst) kwetsbare werknemers. Het gaat om mensen die een tijd niet gewerkt hebben (kwetsbaar: 1 jaar niet gewerkt, uiterst kwetsbaar: 2 jaar niet gewerkt). Verwacht wordt dat deze werknemer in 6 maanden tijd weer voldoende in het arbeidsritme komt om daarna als reguliere medewerker (zonder LKS) aan de slag te gaan. Als daar twijfel over bestaat, kan alsnog een loonwaardemeting worden gedaan om eventueel LKS doelgroepregister in te kunnen zetten voor een langere periode. Wanneer de loonwaarde boven de 100% komt, kan er vanuit worden gegaan dat een medewerker zonder LKS het wettelijk minimumloon kan verdienen.

Advies GAB
In het verlengde hiervan adviseren wij voor de groep cliënten die niet in aanmerking komt voor beschut werk en ook niet in staat is om bij een reguliere werkgever te werken, het instrument loonkostensubsidie in te zetten om banen te creëren bij het regionale sociaal ontwikkelbedrijf, zoals ook de Groene Hart Rekenkamer adviseert.
Antwoord:
Met de aanpassingen in de Re-integratieverordening, wordt de beleidsvrijheid benut om het instrument loonkostensubsidie breed in te zetten. Dit kan via de Loonkostensubsidie doelgroepregister, de nieuw geïntroduceerde Loonkostensubsidie (uiterst) kwetsbare werknemer of via de Praktijkroute. Vaak speelt het sociaal ontwikkelbedrijf Promen hier een rol in, als vervolg op een route (= re-integratietraject) of op de werkplek.

Vraag GAB
Het is goed dat er geen voorwaarden voor jobcoachorganisaties worden opgenomen omdat Promen momenteel niet kan voldoen aan de vraag. Maak duidelijk hoe mensen een andere jobcoach kunnen vinden of wie hen daarbij kan helpen. Een Jobcoach kan voor maximaal 2 jaar worden ingezet, maar dit kan verlengd worden met 1 jaar.
Onder welke voorwaarden kan dit verlengd worden?
Antwoord:
Vaak wordt jobcoaching aangevraagd door de werkgever. De keuze voor de in te zetten jobcoach of werkbegeleider wordt bepaald door de gemeente in samenspraak met de werkgever en werknemer. Het bepalen van de duur en intensiteit van de jobcoaching is maatwerk. Ieder halfjaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog noodzakelijk is. Als het nodig is (naar beoordeling van de consulent werk in overleg met de werkgever en werknemer), kan de jobcoaching verlengd worden (tot maximaal 3 jaar).

Vraag GAB:
Er wordt gesproken over het aanbieden van persoonlijke begeleiding rondom werk of scholing. Waar bestaat deze begeleiding uit en hoe krijgt deze vorm?
Antwoord:
Persoonlijke ondersteuning bij werk (op de werkplek) omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider).
Daarnaast zijn er 19 consulenten werk op de gemeentelijke afdelingen ‘Werk&Financiën’ en ‘Opgroeien en start arbeidsmarkt’ die de diverse doelgroepen begeleiden richting werk of activering. Met behulp van de Re-integratieverordening, de (ingekochte) trajecten bij aanbieders en de routes van/via Promen en het WSP, wordt een persoonlijk plan van aanpak opgesteld.

Vraag GAB
Dit brengt ons tot de vraag: wat betekenen deze wijzigingen voor mensen met een beperking die willen werken? Is er ruimte om de inzet van re-integratiemiddelen te vergroten (en in lijn te brengen met het landelijk gemiddelde) of is de verwachting dat met dezelfde inzet meer mensen uit de bijstand komen? Hoe wordt deze groep mensen ondersteund/geholpen om aan het werk te komen en hoe wordt de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind?
Antwoord
De wijzigingen in de Re-integratieverordening en –regeling bieden meer ruimte om de instrumenten in te zetten voor de verschillende doelgroepen. Zo worden nu specifiek de voorzieningen voor de doelgroep uit het breed offensief benoemd, juist om meer arbeidsbeperkten aan de slag te krijgen. Zie hiervoor het Verslag van de re-integratie Gouda 2020-2021. Medio 2024 volgt een nieuw verslag over 2022-2023.
Door de presentatie van cijfers lijkt het dat Gouda minder re-integratieregelingen inzet dan landelijk. Dit komt echter door de wijze van registreren. Gouda heeft in het kader van de modernisering van de sociale dienst een forse opschoningsactie verricht, waarbij alle niet-meer-actuele re-integratietrajecten ook in de registratie als niet-actief werden geregistreerd (waar andere gemeenten dit niet hebben gedaan). Daarnaast registreert Gouda de bemiddeling en ondersteuning door eigen consulenten niet als zodanig in de Statistiek Re-integratie Gemeenten. Het is dus niet met elkaar te vergelijken.

Vraag GAB
Tot slot verwijzen wij naar de conclusies en aanbevelingen aan het college van de gemeente Gouda in het rapport onderzoek Participatiebeleid van de Groene Hart Rekenkamer. Wij zijn benieuwd in hoeverre de conclusies uit dit rapport worden onderschreven door het college en de gemeenteraad en of de aanbevelingen hebben geleid tot aanpassingen in de concept Re-integratieverordening en Re-integratieregeling?
Antwoord
Hier heeft besluitvorming over plaatsgevonden in de gemeenteraad op 8 februari 2023.
In de voorliggende Re-integratieverordening is de beleidsruimte gepakt voor het extra/breder inzetten van het instrument Loonkostensubsidie. Ook zijn er per april 2023 2 participatieconsulenten aangesteld naar aanleiding van de aanbevelingen. Hierdoor wordt bevorderd dat bijstandsgerechtigden die door een handicap of beperking ver van de arbeidsmarkt staan in beweging komen en gaan deelnemen aan de samenleving (de zogenaamde klantgroep 4). Deze groep betreft

ca. 600 mensen. De eerste 120 mensen zijn nu gesproken en waar mogelijk geactiveerd. Wel zitten in deze klantgroep 4 ook mensen die niet (meer) kunnen werken en die wegens ziekte of handicap een vrijstelling hebben gekregen van de arbeidsplicht.
Dit laat zien dat het college niet alleen inzet op mensen met de kortste afstand. Deze verordening biedt meer instrumenten voor ondersteuning naar en tijdens werk. Maar het belangrijkste is altijd de ondersteuning door de consulenten (werk). Er zijn in 2023 2 extra consulenten werk aangesteld, waardoor de consulenten met kleinere caseloads kunnen werken en meer tijd hebben per cliënt. Hierdoor bestaat nu een goed beeld van de klantgroepen 1 t/m 3. Bij mensen die arbeidsfit zijn (klantgroep 1) wordt direct geschakeld met het WSP. Voor de groepen 2 en 3 worden trajecten ingezet bij Promen of andere aanbieders.

Wij hopen u met deze reactie voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Wethouder,
J.K. (Jan Kees) Oppelaar