

Kaderbrief 2019

Voor u ligt de kaderbrief 2019 waar in hoofdlijnen de beleidsvoornemens van Senzer voor het jaar 2019 worden benoemd.

Het vroege moment van de kaderbrief heeft twee consequenties. In de eerste plaats wordt uw invloed op de beleidsvoornemens van Senzer vergroot. Nog voor de totstandkoming van het (concept)ondernemingsplan 2019 kunt u uw zienswijze kenbaar maken.

In de tweede plaats zijn er onzekerheden door het nieuwe regeerakkoord van het kabinet Rutte III. In dit regeerakkoord worden een aantal (beleids)voornemens vermeld, die grote gevolgen kunnen hebben op de bedrijfsvoering van Senzer. In deze kaderbrief worden deze nader uiteengezet.

Doelmatigheid boven rechtmatigheid

Zoals verwoord in de kaderbrief 2018, is geconcludeerd dat de effectiviteit en doelmatigheid van diverse wettelijke bepalingen, regelingen en controlemechanismen vaak hun doel voorbij schieten. Senzer heeft aangegeven hiermee aan de slag te gaan via deregulering.

Wij zien dat deregulering niet de enige weg is om effectiviteit en doelmatigheid te bereiken.

De roep om maatwerk in het sociaal domein wordt steeds groter. Om deze reden prevaleert Senzer bij het nemen van besluiten doelmatigheid boven rechtmatigheid. Immers zo is gebleken, indien de nadruk op rechtmatigheid komt te liggen, leidt dit eerder tot belemmeringen dan tot facilitering naar werk.

De huidige regelgeving binnen de Participatiewet biedt hiervoor reeds ruimte. Hierbij valt onder andere te denken aan de artikelen 16 en 18 Participatiewet. Bijstand kan worden verstrekt ook als er in principe geen recht is, maar dringende redenen dat wel noodzakelijk maken. Verder kan de bijstand en de daaraan verbonden verplichtingen worden afgestemd op de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van belanghebbende. Ook de Algemene wet bestuursrecht biedt mogelijkheden door te stellen dat ook de belangen van betrokkenen moeten worden afgewogen. Senzer stelt als voorwaarde dat doelmatigheid hierbij altijd centraal moet staan.

Tijdens de najaarsconferentie 2017 is gezamenlijk geconcludeerd dat wetgeving op een positieve wijze moet worden ingezet om uitstroom naar werk te bevorderen en te ondersteunen.

Senzer gaat de uitgangspunten van “de omgekeerde toets” leidend laten zijn in de wijze waarop wij met vraagstukken op het snijvlak van doelmatigheid en rechtmatigheid omgaan. De wetgeving wordt ingezet voor het doel wat we willen bereiken. Hierbij worden de grenzen van de wet opgezocht. Dit vergt een andere denkwijze. Vanaf 2018 gaat Senzer investeren en faciliteren in borging van deze denkwijze in de gehele organisatie. Het is de professional die de afweging moet maken en het onderscheid maakt. Daarbij is het vertrekpunt dat doelmatigheid leidend is. Van daaruit pas je maatwerk toe.

Bovenstaande denkwijze moet in 2019 leidend zijn voor de manier waarop Senzer handelt.

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking

Beschut Werk

Senzer gaat de gestelde taakstelling inzake Beschut Werk van 2017 niet halen. Een belangrijke verklaring voor de achterblijvende instroom is dat de indicatie voor Beschut Werk van het UWV te streng uitpakt en niet goed aansluit bij de praktijk. Ook komt het aantal personen dat zich meldt voor een indicatie Beschut Werk niet overeen met het wettelijk voorgeschreven aantal Beschut Werk plekken. Inmiddels is vanuit SZW een campagne gestart om mensen die (denken) in aanmerking (te) komen voor beschut werk, hun ouders, begeleiders en eventueel docenten beter te informeren over beschut werk. De campagne moet ertoe leiden dat degenen die gebaat zijn bij beschut werk, zo snel mogelijk op de goede plek terecht komen. Daarnaast neemt Senzer het initiatief om samen met het UWV mogelijke kandidaten voor de doelgroep zelf te benaderen. Te denken valt hierbij aan personen die op 31 december 2014 nog beschikten over een WSW- en/of Wajong indicatie, maar (als gevolg van de in de persoon gelegen factoren) nog niet in aanmerking zijn gekomen voor plaatsing binnen de Participatiewet.

Om ervoor te zorgen dat alle personen met een indicatie Beschut Werk geplaatst kunnen worden op een voor hen passende werkplek, heeft Senzer inmiddels voor de vastgestelde taakstelling 2017 voldoende werkplekken ingericht. Ook voor 2018 zullen hiervoor maatregelen worden genomen. Gesteld kan worden dat het ontbreken van beschikbare werkplekken geen reden kan zijn om de gestelde taakstelling niet te halen.

In het nieuwe regeerakkoord wordt aangegeven dat het budget voor activering van en dienstverlening aan mensen in een kwetsbare positie wordt verhoogd, waarmee voor 20.000 extra personen de mogelijkheid voor beschut werk ontstaat. Dit moet ertoe leiden dat meer mensen met een beperking betaald werk kunnen verrichten, omdat gemeenten meer mogelijkheden krijgen om meer beschutte werkplekken te organiseren, maatwerk te bieden richting werk of werkgever te 'ontzorgen'. De vraag hierbij is echter of er voor die 20.000 plaatsen voldoende beschikbare kandidaten zijn.

De taakstelling voor Beschut Werk in de gehele arbeidsmarktregio Helmond-de Peel voor 2019 is voorlopig vastgesteld op 115. Gezien de uitbreiding van het aantal plekken, zoals in het regeerakkoord wordt voorgesteld, mag ervan worden uitgegaan dat deze taakstelling voor 2019 in de loop van 2018 naar boven zal worden bijgesteld. Dit betekent dat Senzer nog meer werkplekken voor Beschut Werk moet gaan realiseren. Ook zal er door Senzer meer een beroep moeten worden gedaan op reguliere werkgevers en publieke organisaties om hieraan een bijdrage te leveren. Uitgaande van het aantal huidige indicaties Beschut Werk zal het voldoen aan de taakstelling een niet te realiseren opgave zijn.

De veronderstelde verruiming van de taakstelling zal effect hebben op het ondernemingsplan 2019 van Senzer.

Loonkostensubsidie versus loondispensatie

Het Kabinet geeft in het regeerakkoord aan dat waar werken in een reguliere baan niet mogelijk is, er arrangementen aangeboden moeten worden voor Beschut Werk (zie hierboven). Het doel is mensen in een kwetsbare positie een betere toekomst te bieden. Werk is de beste weg daarnaar toe. Het

kabinet stelt dat de extra middelen om de inzet op beschut werk te verstevigen, worden opgebracht door het instrument loonkostensubsidies in de Participatiewet te vervangen door de mogelijkheid tot loondispensatie. Werkgevers kunnen daarmee onder het wettelijk minimumloon betalen, al naar gelang de verdien capaciteit van de persoon in kwestie. De gemeente (Senzer) vult afhankelijk van de gemeentelijke inkomensvoorziening waar de betrokkene gebruik van maakt, het inkomen aan tot bijstandsniveau.

Senzer gaat voor werk en is van mening dat werk moet lonen. Dit is ook al in de kaderbrief 2018 aangegeven. Echter bovenstaande maatregelen doen geen recht aan dit uitgangspunt. Werknemers zullen door de loondispensatie minder dan 100% van het wettelijk minimumloon gaan verdienen. Economische zelfstandigheid en gelijkwaardigheid met andere collega's verdwijnt zo uit beeld. Een inclusieve arbeidsmarkt moet juist uitgaan van gelijkwaardige collega's. Voor mensen met een arbeidsbeperking die zijn aangewezen op de Wet Banenafpraak dan wel Beschut Werk, zal hierdoor de financiële prikkel om te gaan werken volledig verdwijnen.

Door de invoering van loondispensatie ontstaat een bureaucratische situatie die niet wenselijk is voor zowel de werknemer als Senzer. Voor de werknemer is er sprake van het ontvangen van twee verschillende geldstromen, zijnde het salaris van de werkgever en een aanvullende uitkering van Senzer. De uitkeringsrelatie blijft intact, ondanks het feit dat de werknemer reeds volledig naar vermogen werkzaam is. Dit betekent dat er nog steeds voldaan moet worden aan de voorwaarden van de Participatiewet, zoals het overleggen van gegevens. Dit bevordert niet de zelfredzaamheid van de werknemer. Senzer streeft naar een verdergaande deregulering, die met name uitstroom bevorderend werkt. Het instrument loondispensatie is hieraan tegenstrijdig.

Overigens betekent dit ook dat werkgevers geen gebruik meer kunnen maken van het Lage InkomensVoordeel (LIV). Dit krijgen zij immers alleen voor werknemers die minimaal 100% van het wettelijk minimumloon verdienen. Als zij werknemers met een arbeidsbeperking minder gaan betalen dan het minimumloon, lopen zij dus een voordeel mis dat kan oplopen tot € 2.000,- per werknemer per jaar.

Senzer is daarom ook een lobby opgestart om bovengenoemde maatregel geen doorgang te laten vinden.

Quotumwet

Het kabinet streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt. De overheid heeft met 3.600 nieuwe banen het beoogde aantal van 6.500 extra banen niet gehaald. Vanwege deze tegenvallende prestatie heeft het kabinet de quotumwet geactiveerd voor de sector overheid, maar ook besloten om het heffen van een boete met een jaar uit te stellen. Deze boete wordt op zijn vroegst in 2020 geïnd.

Dit betekent dat ook gemeenten in de arbeidsmarktregio hieromtrent hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Senzer gaat samen met alle regionale publieke organisaties, waaronder de gemeenten, de mogelijkheden onder de aandacht brengen en benutten om (meer) inclusief werkgeverschap te ontwikkelen. Dit kan leiden tot een groei van het aantal plaatsingen van personen met een IBA, hetgeen effect heeft op het ondernemingsplan van 2019.

0-30% arbeidspotentieel

De expertise van Senzer is gericht op het in beeld brengen van het arbeidsvermogen alsmede het toeleiden naar werk. Wanneer een duidelijk beeld is gevormd van datgene waartoe een werkzoekende (nog) in staat is, kan deze persoon gericht worden toegeleid naar passende arbeid.

Senzer is in 2017 gestart met een herscreening van arbeidspotentieel van het bestand dat onder maatschappelijke deelname valt (3.600 personen). Deze screening wordt eind 2019 afgerond of zoveel eerder als mogelijk. De omvang van het aantal personen met arbeidsvermogen wordt op deze manier inzichtelijk gemaakt. Daarnaast levert deze screening ook een bestand op van personen die niet meer of nog niet over arbeidsvermogen beschikken. Uit de eerste analyses wordt duidelijk dat ongeveer 50% van de uitkeringsgerechtigden die de herscreening inmiddels hebben doorlopen een arbeidspotentieel van 30% tot 80% hebben.

Senzer wil uitkeringsgerechtigden die aantoonbaar (structureel) niet over arbeidsvermogen beschikken niet meer belasten met een traject naar werk. Voor deze personen is een zinvolle daginvulling van toepassing. Derhalve gaat Senzer samen met de gemeenten en netwerkpartners, die zijn gespecialiseerd in het aanbieden van zinvolle dagbesteding, al dan niet in georganiseerd verband, voorstellen maken die recht doen aan de aanwezige kennis en kunde van alle samenwerkende partners. Door de intensieve samenwerking met de partners die de WMO uitvoeren, moet uiteindelijk ook binnen die organisaties op een methodische wijze gewerkt worden aan het zo mogelijk verbeteren van arbeidsvermogen (afhankelijk van leerbaarheid en omstandigheden), opdat ook instroom naar betaalde arbeid (>30%) (weer) mogelijk is. Op deze manier wordt het belang van een juiste dienstverlening voor alle uitkeringsgerechtigden gewaarborgd. In 2018 moet de richting en de discussie hierover worden afgerond, zodat het ondernemingsplan van 2019 hierop kan worden afgestemd.

Statushouders

In het regeerakkoord wordt gesteld dat snelle integratie van asielzoekers van groot belang is. Van nieuwkomers wordt verwacht dat zij er alles aan doen om te integreren. Actieve integratie door de asielzoeker zelf is daarbij het uitgangspunt. Alle asielzoekers die grote kans maken dat hun verzoek voor een status wordt ingewilligd en alle statushouders in de opvang van het COA krijgen vanaf dag één taalles. De taaleis wordt aangescherpt van A2 naar B1. Hiertoe wordt ook taallessen op niveau B1 gefinancierd door de rijksoverheid.

Teveel nieuwkomers blijven te lang aangewezen op een bijstandsuitkering. Derhalve wil het kabinet een systeem ontwikkelen dat zowel activerend en ontzorgend is. In dit systeem bestaat integratie uit het leren van burgerschap en waarden, verplichte leer- en werktrajecten en een begeleide toegang tot de verzorgingsstaat. De gemeente int de eerste twee jaar de toeslagen (zorg, wonen) en de bijstand. De statushouders ontvangt van de gemeente voorzieningen in natura en leefgeld. Na twee jaar volgt een integratietoets. Wanneer de toets niet wordt gehaald, blijft de begeleiding langer voortbestaan.

Senzer onderschrijft het uitgangspunt dat door deze nieuwe aanpak de focus van statushouders direct gericht kan worden op werk en ondersteunt de acties die dit bewerkstelligen. Wel is Senzer van mening dat de bevordering van de zelfredzaamheid en dus de weg naar werk van statushouders daarbij voorop moet staan. Kortom, deze nieuwe aanpak moet niet leiden tot afhankelijkheid.

De afgelopen jaren heeft er een grote instroom in de uitkering plaatsgevonden ten aanzien van statushouders. Het blijkt dat alle gemeenten in Nederland er op dit moment nog slechts in beperkte mate in slagen deze statushouders naar een (reguliere) baan op de arbeidsmarkt te begeleiden.

Uit de najaarsconferentie is gebleken dat bovenstaande problematiek voornamelijk komt doordat de inburgering en de problematisering rondom deze groep een sterk vertragende factor speelt in de toeleiding naar werk. Echter, werk levert een enorme positieve bijdrage bij aan een inburgeringstraject. Derhalve wil Senzer samen met taalaanbieders en werkgevers werkarrangementen uitwerken waarin zowel werk als inburgering parallel worden uitgevoerd. Een voorwaarde hierbij is dat inburgering hierbij nooit een dienstverband in de weg mag staan. Daarnaast wil Senzer mogelijkheden onderzoeken hoe de inburgeringsperiode door taalaanbieders met succes sneller dan de huidige 3 jaar kan worden afgesloten, zodat de focus direct op werk kan worden gericht.

Bovenstaande kan enkel plaatsvinden onder de volgende voorwaarden:

- Op het moment dat de prioriteit gericht is op werk, ligt de regie op werk én inburgering altijd bij Senzer. Dit betekent dat er bindende afspraken gemaakt worden over de regie met alle betrokken partners ten aanzien van de inburgering;
- Indien uit de diagnose van Senzer blijkt dat werk niet centraal kan staan, ligt de regie met betrekking tot inburgering elders;
- Het creëren van mogelijkheden voor gemeenten/Senzer om informatie uit te wisselen over individuele inburgeraars over de voortgang van inburgering met de betrokken instanties.

Tot slot

In deze kaderbrief zijn de beleidsvoornemens weergegeven die als basis dienen voor het opstellen van het ondernemingsplan 2019. Dit onder andere op basis van de onlangs gehouden najaarsconferentie en het regeerakkoord. U kunt vóór de totstandkoming van het (concept)ondernemingsplan 2019 uw zienswijze op deze kaderbrief kenbaar maken.

Hoogachtend,

Drs. L.G.M. Walenberg