

VERSLAG VAN DE ONLINE INFORMATIESESSIE OP MAANDAG 6 MAART 2023

➔ Breed offensief

AANWEZIGEN

- RUIM 150 DEELNEMERS
- GESPREKSLEIDER: PROJECTLEIDER GERLINDE SCHEPER VAN DE PROGRAMMARAAD
- SPREKERS:
 - HERMAN RIJKS, ADVISEUR PARTICIPATIEWET EN BEDRIJFSVOERING BIJ STIMULANSZ
 - BERT SCHRIEVER (SENIOR BELEIDSMEDEWERKER) EN HENK KOOISTRA (ALLROUND JURIDISCH ADVISEUR) VAN DE VERENIGING VAN NEDERLANDSE GEMEENTEN



1. Inleiding

De online informatiesessie gaat over de ontwikkelingen bij het breed offensief dat bedoeld is om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Dit leidt tot verschillende wijzigingen in de Participatiewet, waarvan enkele op 1 januari 2023 zijn ingegaan en de rest op 1 juli volgt. De sprekers van Stimulansz (kennis- en adviespartner voor gemeenten) en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten behandelen wat er allemaal verandert en wat dit betekent voor gemeenten. Ook is er aandacht voor de aangepaste modelverordening van de VNG. Voor de sessie is veel belangstelling; er zijn ruim 150 deelnemers.

De presentatie van de informatiesessie geeft een overzicht van de aanleiding en doelen van het breed offensief en de diverse wetswijzigingen. Dit verslag gaat vooral in op de toelichting door de sprekers. Tevens is een uitgebreide lijst met vragen en antwoorden opgenomen. Deze lijst is samengesteld aan de hand van de vele vragen van de aanwezigen en de beantwoording door de experts van Stimulansz en de VNG.

Deze twee werelden komen in de gemeente bij elkaar. “We moeten soms wat extra moeite doen om de drempel over te gaan. Dat loopt op veel plekken goed, maar het gaat niet vanzelf.” Geluk vindt het voor de hand liggend dat de agenda’s van SZ en EZ met elkaar verbonden zijn. “Het is goed dat we nu hierover het gesprek hebben.”





2. Brede agenda voor vergroten van arbeidsmarktkansen

Breed aanbod aan passende ondersteuning

Een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten, met name voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Dat is het hoofddoel van het in 2018 geïntroduceerde breed offensief, vertelt Herman Rijks van Stimulansz. Want ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking heeft nog geen werk en slechts 10 procent van de werkgevers heeft iemand met een arbeidsbeperking in dienst, ondanks de Participatiewet en de banenafpraak. Rijks schreef samen met collega's van Stimulansz de handreiking *Breed Offensief – Implementatie*, die bedoeld is voor gemeenten.

Het uitgangspunt bij het breed offensief is dat de gemeente een breed aanbod aan passende ondersteuning verzorgt en dat opneemt in een verordening. Daarmee kan de gemeente maatwerk bieden bij de ondersteuning van werkzoekenden. Ook is het volgens Rijks nodig om instrumenten en processen te harmoniseren en transparant te maken. Dan is het voor zowel werkgevers als werknemers duidelijker welke instrumenten en processen er nu zijn.

Vier subdoelen

Rijks noemt ook de vier subdoelen:

- Werkgevers en werkzoekenden moeten elkaar kunnen vinden. Daarop is een aantal wijzigingen gericht. Ook zijn hiervoor al eerder pilots en programma's geweest, zoals Matchen op werk en de opvolger Perspectief op Werk.
- Eenvoudiger voor werkgevers. Hieronder vallen de vereenvoudiging van de loonkostensubsidie en het preferent werkproces.
- Bijdragen aan duurzaam werk. Het gaat onder meer om de pilots voor praktijkleren en het schrappen van de zogeheten T+2 regel waardoor mensen langer blijven meetellen voor het doelgroepregister.
- Werken aantrekkelijker maken. Voorbeelden zijn de nieuwe vrijlating van arbeidsinkomsten en het programma Simpel switchen dat het gemakkelijker wil maken om de stap naar werk en eventueel ook de stap terug te kunnen zetten.

Pakket aan maatregelen

Het breed offensief heeft geleid tot een pakket aan maatregelen, waarvoor deels wijzigingen in de Participatiewet en enkele andere wetten nodig waren. Er zijn de afgelopen jaren al verschillende maatregelen ingegaan zoals een aantal aanpassingen van de Wet SUWI per 1 januari 2021. Ook zijn de knelpunten van de no-risk bonus weggenomen. Een werkgever hoeft daarom sinds 1 januari 2022 een ziekmelding niet meer door te geven aan de gemeente. De loonkostensubsidie loopt gewoon door.

Recent zijn weer twee wijzigingen in werking getreden. Per 1 januari 2023 is een nieuwe vrijlating van inkomsten voor de doelgroep van de loonkostensubsidie ingevoerd. Het gaat om een extra vrijlating en mogelijke verlenging van die vrijlating, licht Rijks toe. Ook is de leeftijd voor de kostendelersnorm verhoogd van 21 naar 27 jaar.

Diverse wijzigingen van de Participatiewet treden op 1 juli 2023 in werking. Rijks wijst onder meer op het schrappen van de verordeningplicht voor het stellen van regels om de doelgroep voor loonkostensubsidie en loonwaarde te bepalen. Het ministerie van SZW wil hiermee voorkomen dat -zoals eerder gebeurde- sommige gemeenten deze doelgroep inperken via hun verordeningvrijheid. Een andere aanpassing betreft de verduidelijking van de term persoonlijke ondersteuning en wie dat kan aanvragen (zowel werkgever als werknemer).

Belangrijke punten

De drie hoofdcategoryën bij de wijzigingen vanaf 1 juli zijn de regels voor het ondersteuningsaanbod (inclusief de verordening), de loonkostensubsidie en de doelgroep van jongeren tot 27 jaar. Zie de presentatie voor een overzicht.

Hier nog enkele interessante punten uit het verhaal van Rijks:

- De gemeente krijgt per 1 juli 2023 de bevoegdheid om kwetsbare jongeren tot 27 jaar al binnen de zoektermijn van vier weken te ondersteunen bij arbeidsinschakeling. Wie tot deze groep behoort, bepaalt het college van B&W. Sommige gemeenten deden deze ondersteuning al op basis van de zorgplicht, maar de aanpassing zorgt nu voor duidelijkheid.
- Voor een aantal groepen jongeren geldt geen zoektermijn meer. De gemeente mag daarom na de eerste melding meteen een aanvraag in behandeling nemen. Dat vraagt om aanpassing van het aanvraagproces. De wijziging geldt voor jongeren die op het praktijkonderwijs of het voortgezet onderwijs hebben gezeten, jongeren met een medische urenbeperking en jongeren uit de doelgroep loonkostensubsidie.
- Ook worden de regels voor de loonkostensubsidie op enkele onderdelen aangepast. Zowel de werknemer als de werkgever kan vanaf 1 juli hiervoor een aanvraag indienen. Aan dit aanvraagrecht moet de gemeente expliciet aandacht besteden.
- De doelgroep voor de aanvraag van de loonkostensubsidie tijdens de dienstbetrekking wordt uitgebreid. Zo'n aanvraag wordt ook mogelijk voor werkenden die in de zes maanden voor de dienstbetrekking in een brede gemeentelijke doelgroep vielen. Dit heeft te maken met signalen uit de praktijk. Het komt regelmatig voor dat pas als iemand aan het werk is, duidelijk wordt dat die het wettelijk minimumloon niet kan verdienen. Voor zo'n situatie kan de werkgever nu nog niet worden gecompenseerd met de loonkostensubsidie maar straks wel.



- Nieuw is dat bij de verhuizing van een werknemer naar een andere Nederlandse gemeente de loonkostensubsidie door die gemeente wordt overgenomen. Hiermee wordt aangesloten bij andere regelingen zoals de bijstand en Wmo waar dit principe al geldt. De wijziging heeft een behoorlijke impact op gemeenten. Per 1 januari 2023 vervalt de wettelijke grondslag om een loonkostensubsidie te verstrekken aan iemand die niet meer in je eigen gemeente woont. Je moet daarom het huidige bestand van verstrekkingen controleren op wie vóór 1 juli is verhuisd. Ook moet je voortaan bij iemand die naar elders verhuist, zorgen voor een warme overdacht naar de nieuwe Nederlandse gemeente. In de handreiking Breed Offensief – Implementatie is hiervoor een stappenplan opgenomen.



3. Aanpassing van modelverordening VNG

Geen nieuw model

Het woord is daarna aan Bert Schriever van de VNG, met ook een inbreng van zijn collega Henk Kooistra. Schriever licht toe wat al deze wijzigingen betekenen voor VNG-modellen. Zie dit [nieuwsbericht](#), inclusief modelteksten.

De bestaande Model Re-integratieverordening Participatiewet is en blijft de basis. In dit model zijn aanpassingen en toevoegingen doorgevoerd. Verder wordt de VNG Model Verordening loonkostensubsidie Participatiewet ingetrokken.

Belangrijke punten

Schriever neemt de aanwezigen mee in wat er allemaal is aangepast in de Model Re-integratieverordening Participatiewet en waarom dit is gebeurd. Enkele belangwekkende punten uit zijn relaas:

- Er is een expliciet aanvraagrecht geïntroduceerd in de Participatiewet. Dit aanvraagrecht geldt voor elke voorziening die mensen kunnen aanvragen. Het maakt hierbij niet uit of zij wel of geen arbeidsbeperking hebben.
- De proefplaatsing is opgenomen in het algemene deel van de re-integratieverordening, omdat het instrument niet alleen bedoeld is voor mensen met een arbeidsbeperking. De proefplaatsing kan in principe worden ingezet voor iedereen die onder de Participatiewet valt.
- De persoonlijke ondersteuning is misschien wel de meest lastige wijziging. Deze ondersteuning is mogelijk door de inzet van een jobcoach - kan zowel in natura als via subsidie - of van een interne werkbegeleider. De werkbegeleider kan ook een jobcoach. Maar het zijn gescheiden functies wat betreft ondersteuning, dus je moet wel iets regelen.
- Het model is niet bepalend. Elke gemeente kan bepalen of zij de handreiking van de VNG wel of niet gebruikt. Je moet natuurlijk wel regelen wat in de wet staat. Met de handreiking wil de VNG gemeenten behulpzaam zijn bij het denkproces.

Tips voor lokale invulling

De gemeente doet er volgens Schriever verstandig aan om de Model Re-integratieverordening Participatiewet een eigen lokale invulling te geven. Hij komt met een aantal tips:

- Maak zelf lokale keuzes en werk deze uit binnen de grenzen van de wet.
- Gebruik bestaand beleid en neem dat op in de lokale verordening.
- Lees de Memorie van Toelichting bij de wet (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3) want daar kun je het nodige uithalen.
- Werk samen in de regio en benut de expertise van eigen juristen en de uitvoering.
- Betrek inwoners bij het proces (cliëntenparticipatie op basis van artikel 47 van de Participatiewet).
- Raadpleeg de implementatiehandleiding want die geeft meer praktische tips en informatie.



4. Vragen en antwoorden

Tijdens de sessie was er de gelegenheid om vragen te stellen in de chat en de aanwezigen maakten daar volop gebruik van. De vragen zijn via de helpdeskmedewerkers van Stimulansz en VNG direct beantwoord. Zij gingen onder andere over de modelverordening, de verhuizing naar een andere gemeente en jobcoaching. In de tabel staan alle vragen en antwoorden op een rij. De vragen en antwoorden zijn toegevoegd aan de [Q&A Breed offensief](#) op samenvoordeklant.nl