

Aan: **College van B&W Oude IJsselstreek**

Van: **Adviesraad Sociaal Domein Oude IJsselstreek**

Onderwerp: **Wijziging verordening m.b.t. Participatiewet**

Aanvrager: **Mevr. G. Rasing**

Datum: **22-03-2023**

## Aanleiding

De wetswijziging "Breed Offensief" gaat 1 juli 2023 in. De wetswijzigingen zijn er met name op gericht om de bestaanszekerheid voor de inwoners met een indicatie doelgroepregister te vergroten. Daarnaast is het onderdeel werk en inkomen geactualiseerd.

De wijzigingen zijn enerzijds gebaseerd op de contacten met de gemeenten uit de regio en gerelateerd aan het visiedocument "Naar het hart van de beweging".

## Advies

Betreffende de wijzigingen zoals voorgesteld in Werk en Participatie (hoofdstuk 7):

De adviesraad gaat akkoord met de voorgestelde wijzigingen. Van belang is dat de inwoner op een persoonlijk passende manier begeleid wordt naar werk en waarbij zoveel mogelijk alternatieven ingezet worden waar onder vormen van coaching en begeleiding.

Aansluiten bij de regio in het belang van de inwoners én voor eenduidigheid voor de werkgevers in de regio kan de kans op een succesvolle bemiddelingen naar werk vergroten. Met daarbij de toevoeging dat de bemiddeling en begeleiding gaat vanuit de visie van de gemeente Oude IJsselstreek waardoor tegelijk maatwerk geleverd wordt indien dit noodzakelijk/wenselijk is. Het mooiste zou zijn om toe te werken naar de hele arbeidsmarkregio, dus dat alle 8 gemeenten en het UWV op dezelfde manier gaan werken. Ons advies zou zijn om met deze partijen in ieder geval het gesprek aan te gaan. Hierbij kan het opstellen van een Persoonlijk Ontwikkeling Plan erg positief bijdragen om de juiste keuzes met elkaar te maken. We zijn hier scherp op omdat we vanuit de praktijk weten dat er altijd weer werkgevers zijn die de maximale rek uit de mogelijke voorzieningen willen halen.

Bij het kopje proefplaatsingen adviseert de ASD om na de proefplaatsing van 2 maanden, een goed gesprek te voeren met de werkgever waar de inwoner is geplaatst, indien het niet anders kan de proefplaatsing verlengen, en het liefst korter dan 4 maanden bij "redelijk" goed functioneren. Hier moet scherp op geacteerd worden zodat de inwoner niet hiervan de dupe wordt, zeker in de huidige arbeidsmarkt liggen er veel kansen. Dus een POP opstellen en regelmatig in gesprek met de werkgever en inwoner is een dringend advies.

Hetzelfde geldt voor de werkervaringsplekken, ook hier het advies om goed in gesprek te zijn en blijven met de werkgever en de inwoner, deze gesprekken ook verwerken in een Persoonlijk Ontwikkeling Plan (POP).

Betreffende de artikelen 9.4.6. tot en met 9.4.9.

Deze artikelen zijn opnieuw opgenomen in de verordening, nadat ze eerder waren geschrapt. De ASD realiseert zich dat deze artikelen in sommige situaties mogelijk noodzakelijk zijn en dat dat de reden is, om deze artikelen opnieuw op te nemen. Tegelijkertijd vragen we ons af op welke wijze het gedrag behorende bij "weinig besef van verantwoordelijkheid, samenloop van gedragingen" te objectiveren is en/of vastgesteld kan worden.

**Met vriendelijke groet, Adviesraad Sociaal Domein**

**Roy van Aalst, Riemke de Boer, Kor Datema, Ceril Katuin, Henk Hengeveld, Lucy Hermsen, Geertje van Lindenberg, Robin Prijs, Patricia Nijland.**