



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. minister drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

Datum
16 februari 2021
Kenmerk
TISB/U202100097
Telefoon
070 373 8393
Bijlage(n)

Onderwerp

Verzoek bestuurlijk reactie Tijdelijke regeling aanvullende
crisisdienstverlening COVID - 19

Geachte heer Koolmees,

Op 3 februari jl. heeft u gevraagd naar onze zienswijze met betrekking tot de concept Tijdelijke regeling aanvullende crisisdienstverlening COVID-19. In deze brief gaan wij in op uw verzoek.

Aandacht voor steun, maar ook voor herstel

Op 30 november jl. heeft de VNG, samen met alle betrokken partners, de intentieverklaring ondertekend en daarmee het startsein gegeven voor de aanvullende crisisdienstverlening in de arbeidsmarktregio. Wij waarderen het dat het kabinet naast de steunmaatregelen ook aandacht heeft voor maatregelen gericht op herstel. Ondersteuning van met name kwetsbare inwoners bij begeleiding naar werk, (om)scholing en schuldhulpverlening is van groot belang. Wij zetten ons daarom graag in om een succes te maken van de crisisdienstverlening.

De afgelopen maanden zijn gemeenten intensief betrokken geweest bij de totstandkoming van de crisisdienstverlening, en we zien dan ook een deel van de inbreng die wij hebben geleverd terug in de nu voorliggende regeling. Ook de komende periode blijven wij graag actief bijdragen aan en betrokken bij de implementatie.

Met de aanvullende crisisdienstverlening krijgt de ondersteuning van werkzoekenden die geraakt zijn door de coronacrisis een impuls. Dat is nodig om te voorkomen dat deze groep een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkelt en moeilijker de stap naar werk kan zetten. Daarnaast is het ook noodzakelijk om kwetsbare werkzoekenden die al langer in de bijstand zitten niet uit het oog te verliezen. De crisisdienstverlening mag de dienstverlening aan deze doelgroep niet verdringen.

Basis voor structureel arbeidsmarktbeleid

Wij zien de regionale crisisdienstverlening als een kans om straks ook na de crisis een proactief arbeidsmarktbeleid te voeren, en de samenwerking in de arbeidsmarktregio's tussen de verschillende partners te versterken. De ervaringen die nu in de praktijk worden opgedaan, bieden een goede basis voor het vormgeven van structureel beleid. We blijven de komende tijd graag met u in gesprek over de werkzame elementen in de crisisdienstverlening en de wijze waarop structureel activerend arbeidsmarktbeleid verder kan worden ontwikkeld.

De intenties van de regeling en de afspraken uit de intentieverklaring staan wat ons betreft dan ook niet ter discussie. We hebben wel een aantal zorgen over de implementatie en een aantal opmerkingen bij de regeling. Die lichten we hieronder toe.

Gemeentelijke doelgroep

Een grote zorg die gemeenten hebben is de definiëring van *reguliere dienstverlening* en *aanvullende dienstverlening*. Op grond van deze definities valt alle dienstverlening die gemeenten aan werkzoekenden bieden onder reguliere dienstverlening. De Participatiewet is immers het laatste vangnet voor iedereen die niet onder een andere regeling valt. Daarnaast is in de Participatiewet ook dienstverlening voor niet uitkeringsgerechtigden opgenomen, waardoor juridisch gezien erg veel mensen gebruik zouden kunnen maken van dienstverlening.

Dit zou betekenen dat gemeenten geen aanvullende dienstverlening kunnen inzetten en geen gebruik kunnen maken van het ontschot budget. Het is niet de intentie van de regeling en ook niet conform de afspraken in de stuurgroep mobiliteit om gemeentelijke doelgroepen uit te sluiten van de aanvullende dienstverlening. Wij vragen u daarom om expliciet te bevestigen dat u onze zienswijze deelt dat aanvullende dienstverlening ook ingezet kan worden voor ondersteuning aan gemeentelijke doelgroepen die door de coronacrisis werkloos zijn geworden en inmiddels onder de gemeentelijke 'reguliere dienstverlening' vallen.

Ruimte voor regionaal maatwerk

We zien in de regeling terug dat er ruimte is voor regionaal maatwerk. Arbeidsmarktregio's kunnen op verschillende punten de dienstverlening inrichten op een wijze die aansluit bij de wensen en mogelijkheden van de regio. Die ruimte voor maatwerk is noodzakelijk om recht te kunnen doen aan regionale verschillen en de dienstverlening in verschillende situaties optimaal te laten functioneren. Bovendien kan verscheidenheid in aanpak ook bijdragen aan inzicht in wat werkzame elementen van de aanpak zijn in de praktijk.

Om de aanvullende crisisdienstverlening snel over het land uit te rollen en zoveel mogelijk mensen snel aan het werk te helpen, is er echter ook behoefte aan het landelijk faciliteren van de regio's en het maken van eenduidige afspraken en standaarden. Wij vragen bij de implementatie en verdere uitwerking aandacht voor een goede balans tussen het landelijke faciliteren met standaarden en handreikingen enerzijds en ruimte voor regionaal maatwerk anderzijds.

Tijdelijke Impulsmaatregelen

In de Werkkamer is gesproken over de tijdelijke Impulsmaatregelen voor mensen met een arbeidsbeperking. De Werkkamer vindt dat de huidige arbeidsmarktkansen voor kwetsbare groepen, waaronder in het bijzonder mensen met een arbeidsbeperking, bijzondere aandacht verdient. Om de voorgenomen maatregelen met betrekking tot de crisisdienstverlening voor deze doelgroep goed uit te kunnen voeren, heeft de Werkkamer aan voormalig staatssecretaris

Van 't Wout een advies uitgebracht met daarin kaders en uitgangspunten. Onder andere is daarbij dringend geadviseerd, per regio, een apart plan van aanpak op te laten stellen door de Regionale werkbedrijven. Wij ondersteunen dit advies van de Werkkamer. Het advies is inmiddels ook ter kennis gebracht van alle wethouders Werk en Inkomen/Sociale Zaken van de 35 centrumgemeenten, met het verzoek het advies ter harte te nemen.

Gegevensuitwisseling

Ook voor wat betreft het delen van gegevens is het van belang om maatwerk mogelijk te maken voor de arbeidsmarktregio's. De regeling stelt de kaders en de randvoorwaarden, waarna de samenwerkende partijen in het regionale mobiliteitsteam gezamenlijk kunnen bepalen met welk systeem zij willen werken, uiteraard mits deze voldoen aan de gestelde kaders en privacywetgeving/AVG.

Administratieve lasten: complexe regeling voor relatief beperkt budget voor dienstverlening

Een grote zorg van gemeenten is de enorme administratieve last die op de arbeidsmarktregio's afkomt. Uitvoering en beleid bij gemeenten staan momenteel zwaar onder druk vanwege het grote aantal steunmaatregelen dat gemeenten naast de reguliere dienstverlening uitvoeren (zoals Tozo, TONK, heroriëntatie ondernemers en aanpak jeugdwerkloosheid). Met de implementatie van de regionale crisisdienstverlening erbij komt er heel veel op gemeenten af. Om dit uitvoerbaar en ook met voldoende draagvlak in te voeren, is een zo eenvoudig mogelijke regeling noodzakelijk.

Met de crisisdienstverlening wordt een samenwerking tussen een groot aantal partijen beoogd en wordt een nieuwe werkwijze met een ontschot budget ingevoerd. Om dit zorgvuldig in te regelen is nu een steeds complexer wordende regeling ontstaan die leidt tot extra handelingen in de uitvoering en forse administratieve druk oplegt, met daarbij ook een zware verantwoordingslast. Dat komt de slagkracht van het mobiliteitsteam, maar ook de uitvoering van de andere steunmaatregelen, niet ten goede.

Daarbij is er sprake van een zeer complex speelveld doordat de middelen van het aanvullende sociaal pakket over veel partijen worden verdeeld, die op verschillende niveaus (gemeentelijk, regionaal en landelijk) actief zijn en uitgekeerd worden via diverse doeluitkeringen en subsidieregelingen. Vervolgens moeten al die partijen binnen het regionaal mobiliteitsteam wel onder regie van de centrumgemeenten gaan samenwerken en die verdeelde middelen effectief inzetten ten bate van crisisdienstverlening aan werkenden en werkzoekenden uit de regio. De regievoering op dit proces zal voor de centrumgemeenten geen geringe opgave zijn.

Gelet op de aard van de regeling en de samenwerking begrijpen wij dat dit voor een deel onvermijdelijk is. Samenwerking vraagt nou eenmaal om duidelijke afspraken en randvoorwaarden, zeker als publiek en privaat samenwerken. In onze ogen leidt dit in deze regeling tot een te grote administratieve inzet van de arbeidsmarktregio's, in verhouding tot relatief beperkte budgetten voor dienstverlening aan werkzoekenden. Daarom is het echt noodzakelijk om de administratieve lasten voor uitvoerende partijen waar mogelijk zoveel mogelijk te beperken en de regeling te vereenvoudigen. Dit geldt ook voor de monitoring van de regeling. Wij willen namelijk graag zoveel mogelijk van de beschikbare capaciteit inzetten voor het ondersteunen van werkzoekenden en de uitvoerende medewerkers zoveel mogelijk ontlasten op de administratieve kant van de dienstverlening.

Een goede inrichting van de kassiersfunctie is van essentieel belang om de administratieve lasten in de regio enigszins binnen de perken te houden. Met name ten aanzien van de werkwijze voor het indienen van declaraties missen wij nu inzicht. Het lijkt erop dat de kassiersfunctie nu vooral wordt ingericht vanuit de optiek van de kassier en de verantwoording aan het Rijk. De gebruikers lijken hier nu nog onvoldoende in beeld te zijn. Het zou wenselijk zijn als naast het UWV het belang van de gebruikers nadrukkelijker wordt ingebracht en meegenomen bij de inrichting van deze functie. Als deze kassiersfunctie goed en overzichtelijk wordt ingeregeld, helpt dit enorm.

En ander groot zorgpunt hebben we ten aanzien van de verantwoording. Naast een flinke administratieve druk, wordt er ook veel verantwoording gevraagd ten behoeve van de accountantsverklaring op rechtmatigheid. Ten alle tijden moet voorkomen worden dat de accountant vaststelt dat er ondanks goede bedoelingen sprake is van onrechtmatigheden. Dat vraagt om heldere en eenduidige afspraken vooraf. Dit geldt ook voor aanbestedingsverplichtingen en de tijd die een aanbestedingstraject kost in relatie tot de tijdelijke aard van de regeling.

Beschikbaar budget

Het budget dat beschikbaar is voor zowel het opzetten van de regionale mobiliteitsteams als voor ontschotter dienstverlening lijkt minder te zijn dan aanvankelijk beoogd nu de regeling en de verdeling van de middelen per arbeidsmarktregio concreter wordt. Zo leken de mobiliteitsteams in eerdere versies uit een groter aantal fte's te bestaan dan in de huidige verdeling. Een kleiner team betekent vanzelfsprekend dat de dienstverlening die het regionale mobiliteitsteam zelf kan bieden beperkter zal zijn dan waar rekening mee werd gehouden. Van het totale budget van € 195 mln voor 2021 en 2022 voor regionale mobiliteitsteams en extra crisisdienstverlening in de regio, is in het jaar 2021, na inrichting van de mobiliteitsteams, nog ongeveer € 30 mln. beschikbaar voor aanvullende dienstverlening. Ook dit is een beperkt budget. Verdeeld over 35 regionale mobiliteitsteams die kleiner zijn dan verwacht, is het aantal mensen dat echt in aanmerking kan komen voor ontschotter dienstverlening beperkt. Dat vraagt om goede communicatie over wat het mobiliteitsteam wel en niet kan leveren.

Toets op de uitvoering

Naast dit verzoek om een bestuurlijke reactie verzoeken wij u ook om een uitvoeringstoets door gemeenten te laten doen of op andere wijze rekening te houden met de uitvoeringspraktijk. De impact van de regeling op de uitvoeringspraktijk is momenteel namelijk nog niet goed te overzien, ook omdat de rol van de kassier nog niet in zijn geheel is uitgewerkt. Het is daarom noodzakelijk om ook gedurende de implementatie en uitvoering van de regeling voortdurend te blijven toetsen of de regeling uitvoerbaar is en indien nodig de regeling hierop aan te passen, waarbij regio's de ruimte krijgen daarop te anticiperen.

We merken dat de regio's die als eerste gestart zijn, te maken krijgen met de wet van de remmende voorsprong. Dat maakt dat zij nu al in praktijk tegen dingen aanlopen waarop de regeling geen antwoord geeft. Wij vinden het belangrijk te leren van regio's die proactief de handschoenen hebben opgepakt om mensen te ondersteunen naar nieuw of ander werk.

Er moet nadrukkelijk sprake zijn van intensief contact met de regionale uitvoering, een lerende praktijk en een regeling die de uitvoering ondersteunt bij het aan het werk helpen van mensen. Wij zijn dan ook blij met de inrichting van het kwartiermakersoverleg. Om een regeling te krijgen die past bij de praktijk moet duidelijk worden wat werkt in de praktijk. Daar kan het overleg met de

kwartiermakers aan bijdragen. Het zou niet de bedoeling moeten zijn dat goed lopende regionale aanpakken zich moeten aanpassen aan de regeling.

Tot slot brengen wij in de bijlage bij deze brief al graag een aantal uitvoeringstechnische opmerkingen onder uw aandacht.

Met vriendelijke groet,

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'L' followed by a long horizontal line.

mr L.K. Geluk
Algemeen directeur

Bijlage - uitvoeringstechnische opmerkingen

- De centrumgemeente heeft een coördinerende rol voor regiogemeenten. Dat betekent dat de centrumgemeente ook maandelijks de administratie moet voeren voor de regiogemeenten, zoals het reserveren van budget, het indienen van declaraties en het doorbetalen van financiële middelen aan de regiogemeenten. Het is de vraag of dit de meest efficiënte werkwijze is. Dit betekent namelijk een forse extra administratieve last voor de centrumgemeente en naar verwachting langere doorlooptijden voor wat betreft betalingen.
De centrumgemeente moet mandaat krijgen van de regio voor de uitvoering van de regeling van de gemeenten voor de dienstverlening en zou zo min mogelijk moeten schuiven met bestaande financieringsstromen tussen gemeenten (aansluiten bij bestaande dienstverlening). De administratieve last moet zoveel mogelijk bij de kassiersfunctie zitten.
- In de regeling is opgenomen dat de bijdragen die beschikbaar zijn, ook die voor de bemensing van de mobiliteitsteams, één keer per kalenderjaar tussentijds op 1 juli of 1 oktober kunnen worden gewijzigd. Daarnaast wordt pas op een later moment dit jaar bekend wat de verdeling is van de middelen voor 2022. Voor het werven van personeel voor de bemensing van het mobiliteitsteam heeft dit grote consequenties, omdat je kan op geen enkele manier zekerheid kan geven over de termijn waarvoor ze worden ingehuurd. Dat betekent dat je ofwel via intermediairs moet gaan inhuren (kostenverhogend) of als regio zelf dit financiële risico op je moet nemen.
- Het is in de pilotregio's voor werknemers niet altijd interessant om in te stappen. Bijvoorbeeld het aannemen van een baan tegen een lager salaris werkt remmend omdat het salaris lager is dan WW. En als die nieuwe baan dan toch niet duurzaam is, loopt deze werknemer bovendien het risico op een lagere WW. De regeling biedt onvoldoende ruimte om de werknemer hiervoor te compenseren. Een ander voorbeeld is dat werknemers wachten op een transitievergoeding die uitbetaald wordt zodra ze uit dienst treden en in de WW komen. Dat betekent dat ze voor die tijd minder of niet in actie komen om ander werk te vinden.
- Belangen van de werkgevers zijn anders dan de belangen van de werknemers. Werknemers worden daardoor langer 'vast' gehouden en worden niet/ onvoldoende geïnformeerd over de mogelijkheden van een mobiliteitscentrum.
Het zou goed zijn als niet gewacht wordt tot een echt ontslag c.q. aanstaand WW recht en eventuele rechten die samenhangen met ontslag. Zoals blijkt willen werkgevers hun werknemers liever niet kwijt en informeren ze hen dan ook niet over mogelijke loopbaanadviezen en overstap naar andere werkgever.
Ook bij mogelijke dreiging tot ontslag, maar bijvoorbeeld nog te voorkomen via tijdelijke uitleen of via een opleidingstraject te parkeren medewerkers, zou een werkgever of werkende een vraag moeten kunnen neerleggen voor scholing. Hiermee voorkom je dat werkgevers echt afwachten en hun medewerkers niet informeren over alternatieven en dat werknemers wachten tot ze op straat staan.
- Er wordt in de regeling gesproken over een functionaris AVG per regio. Kunnen er ook bijvoorbeeld 3 AVG functionarissen dedicated landelijk worden ingezet bij wie iedereen terecht kan? De informatie die daar terecht komt, kan dan direct ingezet worden in optimalisatie van knelpunten die er zijn.
- Er mag geen overdracht plaatsvinden tussen het regionaal mobiliteitsteam (vrijwillig) en de uitkerende instantie wanneer vrijwillig overgaat in verplicht (uitkerings situatie). Uitzondering hierop is een lopende dienstverlening die vrijwillig is aangegaan en doorloopt in een uitkeringsperiode. Dit maakt registratie in eigen systeem voor gemeenten lastig. Want hoe zorg je ervoor dat je een scheiding houdt tussen vrijwillig en verplicht?

Blijkt dat een ondernemer vanuit het regionaal mobiliteitsteam toch werkloos wordt en een BBZ uitkering wil aanvragen, dan mag de gemeente dus niet kijken naar wat op vrijwillige basis binnen het regionaal mobiliteitsteam is gebeurd. De vraag is hoe de gemeente dit doet wanneer er geregistreerd is in één systeem.

- Als iemand met werkloosheid wordt bedreigd, doen de sociale partners de intake. Zij moeten dan kunnen zien of iemand tot de doelgroep banenafpraak behoort, zodat in dat geval een snelle en juiste doorverwijzing mogelijk is. Op basis van de huidige wijze van gegevensuitwisseling is dat niet toegestaan.
- Er is op dit moment een informatie achterstand tussen pilotgemeenten en de regiogemeenten c.q. andere regio's. Er bestaan allerlei ideeën bij gemeenten over de vrijheid die er is c.q. zou zijn. In de praktijk blijkt de ruimte echter best beperkt.