



Advies van de Kandidatenraad	
Datum opgesteld:	03-03-2020
Onderwerp:	Re-integratie methodiek aanpassen Aanpassen verordening loonkostensubsidie
Naam steller advies/contact:	Marc Seveke voor contact
Advies gericht aan:	Bestuur MGR

Geachte leden van het bestuur MGR,

De Kandidatenraad adviseert u graag over de aanpassing re-integratiemethodiek en verordening loonkostensubsidie.

Inleiding

In de vergadering van januari heeft Karin Wellen een toelichting gegeven aan de Kandidatenraad over:

- a. Re-integratie methodiek aanpassen
- b. Aanpassen verordening loonkostensubsidie

Directe aanleiding voor het voornemen om de verordening loonkostensubsidie te wijzigen, is wijziging van de loonwaardemethodiek. In de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen werken we momenteel met de UWV-methode om de loonwaarde van kandidaten te bepalen en daarmee de hoogte van de loonkostensubsidie vast te stellen. WerkBedrijf is voornemens om de loonwaardemethodiek Talent6 in gebruik te nemen. Daarnaast wordt een wijziging voorgesteld ten aanzien van de criteria waarmee beoordeeld wordt of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. In de praktijk worden deze criteria reeds 1,5 jaar gehanteerd en dat willen we formaliseren nu de verordening wordt aangepast

Ad.a – Advies Kandidatenraad re-integratie methodiek aanpassen

De aanleiding voor het aanpassen van de loonwaardemethodiek ligt op twee vlakken: capaciteitsproblemen bij UWV en de kosten. Andere indicatoren zijn er niet. De loonwaardemethodiek van UWV gaat dus bestaan náást de Talent6 methodiek. Daarmee ontstaat er een tweedeling in de loonwaardemetingen. De Kandidatenraad spreekt zijn zorg uit over deze tweedeling. Immers er gaat verschil ontstaan tussen een kandidaat die door het UWV is gemeten én een kandidaat die door WerkBedrijf wordt gemeten. Het belang van de kandidaat behoort voorop te staan.



ADVIES: De Kandidatenraad adviseert met zorgvuldigheid te kijken naar aanpassing van de loonwaardemethodiek omdat het belang van de kandidaat in het gedrang dreigt te komen door overwegingen van financiële en capaciteits- gerelateerde problematiek. Het gevaar bestaat dat een kandidaat tussen twee, naast elkaar bestaande, methodieken gemangeld wordt. Het belang van de kandidaat dient voorop te staan. De Kandidatenraad vraagt zich af of WerkBedrijf dat hiermee kan borgen.

Ad.b Advies Kandidatenraad loonkostensubsidie verordening aanpassen

Gezien het bovenstaande adviseert de Kandidatenraad om, voor wat betreft de component Methodiekwijziging in de Verordening (dé aanleiding om de Verordening te wijzigen) dit met de nodige voorzichtigheid te bezien aangezien het belang van de kandidaat in het gedrang kan komen. De tweede component 'Uitbreiding criteria doelgroepen' heeft namelijk twee kanten. Aan de ene kant is het positief te noemen dat door deze uitbreiding van de criteria méér mensen toegang krijgen. Aan de andere kant kan het gevaar bestaan dat door deze uitbreiding een toevloed gaat ontstaan waardoor er:

1. Een tekort gaat ontstaan aan werkplekken
2. En er een ongeoorloofde druk wordt uitgeoefend op het betrokken personeel van WerkBedrijf die de kwaliteit van dienstverlening kan gaan schaden.

ADVIES: het advies hieromtrent leunt zwaar op de belangen (uiteraard) van de kandidaten die, zo is de verwachting gezien de redenen aangevoerd in het besluit Wijziging Verordening, in het gedrang zouden kunnen komen als de economie verandert. Op dit moment weet de Kandidatenraad dat er genoeg werk is voor iedereen. Maar wat gebeurt er als de markt verandert?

Tenslotte wil de Kandidatenraad een dringend advies geven over de communicatie hieromtrent naar met name kandidaten (maar ook andere partijen zijn er bij gebaat). Zorg ervoor dat het in begrijpbare taal (minimaal B1 niveau) wordt gecommuniceerd. Hierdoor krijgen meer kandidaten toegang tot de stukken.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Namens de Kandidatenraad,

Marc Seveke, Voorzitter

Bereikbaar via: kandidatenraad@wbrn.nl