



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Invoeringstoets Breed Offensief 2024



Het Breed Offensief

Deze invoeringstoets (i-toets) gaat over het Breed Offensief. Het Breed Offensief is een set aan maatregelen om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten.

De meeste van deze maatregelen zijn op 1 juli 2023 ingevoerd. Uitzonderingen hierop zijn de aanpassing van de kostendelersnorm (1 januari 2023), de financiering van de loonkostensubsidie (LKS) op basis van realisaties (1 januari 2022) en de wijzigingen voor de studietoelage (1 april 2022). Ongeveer een jaar na invoering wordt de i-toets uitgevoerd.

Een i-toets is volgens [de richtlijnen](#) van JenV een lichtvoetige bestudering van de werking van de desbetreffende wet- en regelgeving in de praktijk, met bijzondere aandacht voor de gevolgen voor de doelgroep en de uitvoering.

In deze i-toets wordt eerst de set aan maatregelen die bij het Breed Offensief horen besproken. Daarna worden de onderzoeksvragen gepresenteerd. Hierna wordt de tijdens de i-toets opgehaalde informatie besproken. De informatie is opgehaald doormiddel van gesprekken met de partijen in het veld en door het raadplegen van documenten die bij de wet- en regelgeving van het Breed Offensief horen.

Overzicht maatregelen Breed Offensief (1/2)

Hieronder staan alle maatregelen van het Breed Offensief beschreven. Verscheidene maatregelen worden er in deze i-toets uitgelicht. Van andere maatregelen zijn geen of minder signalen ontvangen en worden daarom slechts meegenomen in de algemene beschrijving van de i-toets Breed Offensief.

1. Preferent werkproces loonkosten subsidie (LKS)

2. Een uniforme loonwaardemethode en kwaliteitseisen professionals

3. Explicitering in de wet dat werkgevers en werknemers een aanvraag LKS kunnen indienen bij de gemeente

4. Schrappen verordeningsbepaling uit de wet over de wijze waarop de doelgroep loonkostensubsidie wordt bepaald

5. Inzet door gemeenten van LKS als zij mensen naar werk hebben bemiddeld en ze binnen 6 maanden na aanvang van de dienstbetrekking alsnog een loonwaarde onder WML blijken te hebben

6. Nieuwe vrijlating van 15% voor 1 jaar met verlengingsmogelijkheid bij in deeltijd werken met LKS (ook voor <27 jaar)

7. Financiering LKS op basis van realisaties

8. Bij verhuizing naar een andere woongemeente binnen Nederland wordt de nieuwe woongemeente verantwoordelijk voor de LKS

9. Explicitering aanvraagmogelijkheid voor werkgever, werknemer en werkzoekende van ondersteuning op maat



Overzicht maatregelen Breed Offensief (2/2)

10. Verduidelijking wie persoonlijke ondersteuning kan bieden (erkende deskundige of intern werkbegeleider)

11. Een verordeningsplicht voor gemeenten om te regelen:

I. Het administratieve LKS-proces

II. Onder welke voorwaarden op een proefplaats gedurende twee maanden kan worden gewerkt

III. De duur en intensiteit van persoonlijke ondersteuning

IV. Hoe de gemeente ervoor zorgt dat persoonlijke ondersteuning zowel in natura als via geldverstrekking kan worden gerealiseerd

V. Aan welke kwaliteitseisen een externe deskundige moet voldoen die persoonlijke ondersteuning biedt en hoe dat wordt geborgd

VI. Hoe de gemeente voorzieningen verstrekt die bestaan uit: vervoersvoorzieningen naar werk, proefplaats of opleiding, noodzakelijke intermediaire activiteiten in geval van een visuele of motorische handicap, meeneembare voorzieningen voor de inrichting van een werkplek etc.

VII. Hoe gemeenten voorzien in integrale ondersteuning en voorgezette ondersteuning bij de overgang van bijv. onderwijs naar werk.

12. Uitzondering vierwekenzoektermijn bij evidente arbeidsbeperking (LKS, medische urenbeperking (MUB) en schoolverlaters)

13. In elke arbeidsmarktregio bieden gemeenten en UWV 1 publiek aanspreekpunt (werkgeversservicepunt); om dienstverlening aan werkgevers en het matchen op werk structureel te versterken

14. Verbetering samenloop LKS met no-riskpolis

15. Aanpassing studietoelage

16. Wijziging kostendelersnorm naar vanaf 27 jaar



Onderzoeksvragen (1/2)

De onderzoeksvragen voor de i-toets bestaan uit drie hoofdthema's; de doelgroep, de uitvoering en de meer op zich zelf staande regelingen. Elk van deze thema's kent verscheidene deelvragen. Bij het thema doelgroep wordt onder de doelgroepen verstaan 'de mensen met een beperking die al werken of willen werken' en 'de werkgevers die deze mensen in dienst kunnen nemen/hebben genomen'. Wat betreft de eerste doelgroep gaat het voornamelijk over mensen met een beperking die niet zelfstandig het wettelijk minimum loon (WML) kunnen verdienen.

Hoe pakt het *Breed Offensief* uit voor de doelgroepen?

- In hoeverre zijn er signalen die erop kunnen wijzen dat het *Breed Offensief* niet werkt zoals bedoeld?
- In hoeverre ontstaan er in de praktijk knelpunten, onduidelijkheden of onbedoelde effecten?
- Waar hebben werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking informatie over het *Breed Offensief* vandaan gehaald en wat hebben ze gedaan met die informatie?

Hoe pakt het *Breed Offensief* uit voor de uitvoering?

- Hoe hebben de gemeenten de implementatie ervaren? Waar hebben zij hun antwoord op eventuele vragen vandaan gehaald? Was de handreiking van *Stimulansz* hierbij behulpzaam?
- In hoeverre ontstaan er in de uitvoeringspraktijk knelpunten of onbedoelde effecten?
- Op welke wijze is de kwaliteit van de uitvoering geborgd?
- In hoeverre komt de praktijk overeen met de aannames uit de uitvoeringstoetsen?
- Hoe hebben gemeenten uitvoering gegeven aan de aangepaste verordeningsplicht?



Onderzoeksvragen (2/2)

Invoeringstoets voor op zich zelf staande regelingen bij het Breed offensief



Hoe pakt de nieuwe werkwijze ten aanzien van de samenloop van loonkostensubsidie met de uitbetaling van de no-risk polis uit voor de uitvoering en de doelgroep? *De invoering van het wetsvoorstel Breed Offensief liep wat vertraging op. Deze maatregel is er toen samen met de studietoelage wijzigingen uitgehaald en verplaatst naar de Verzamelwet van SZW 2022. Deze wijziging die op 1 januari 2022 in werking is getreden maakte wel deel uit van het Breed Offensief en wordt daarom meegenomen bij de i-toets.*



Hoe pakt de wijziging kostendelersnorm, waarbij jongeren onder de 27 jaar oud niet langer meetellen als kostendeler voor hun huisgenoten, uit voor de uitvoering en de doelgroep?



Hoe pakt de wijziging van de studietoelage uit voor de uitvoering en de doelgroep? *De harmonisatie van de studietoelage is al eerder ingevoerd dan het Breed Offensief via de verzamelwet van SZW 2022. Deze regeling ging in per 1 april 2022.*



Gesproken en gecontacteerde partijen

Vertegenwoordiging
vanuit de
mede-overheden

VNG en Divosa

Vertegenwoordigers van de
doelgroep

LCR, Ieder(in), Wij Staan Op!,
SWOM, Solgu & Inluvisie.

Publieke
dienstverlening

UWV, SVB

Organisaties gerelateerd
aan dak- en thuislozen

Valente

Werkgevers en werknemers
vertegenwoordiging

Cedris, AWWN, VNO-NCW/MKB-
Nederland en de FNV

Vertegenwoordiging
professionals

SAM



Breed Offensief algemeen

Veel van de gesproken partijen zijn over het algemeen positief over de maatregelen van het Breed Offensief. Daarbij benadrukken zo ook dat doelgroep nog steeds niet voldoende geholpen is. Zo wordt aangegeven dat het Breed Offensief een stap in de goede richting is maar niet de fundamentele problematiek aanpakt waar de uitvoering en doelgroep mee te maken hebben. Daarom is er volgens de doelgroep en uitvoeringorganisaties nog werk aan de winkel om de arbeidsmarktkansen van mensen met een beperking te verbeteren.

Voor de invoering van het Breed Offensief zijn de verschillende invoeringsmomenten als lastig ervaren door de gemeenten. Veder moet er nog gewerkt worden aan de bekendheid van de maatregelen, voor de uitvoering en voor de doelgroep. Ook is voor de implementatie van het Breed Offensief de opgestelde [handreiking van Stimulansz](#) als helder en prettig ervaren.

Bij een aantal maatregelen van het Breed Offensief zijn tijdens de gevoerde gesprekken geen signalen benoemd. Het gaat om de volgende maatregelen: Het expliciteren van de aanvraagmogelijkheid ([maatregel 3](#)) waarbij het helder voor de eindgebruiker wordt wat zijn/haar rechten zijn. Het schrappen van de verordeningbepaling rondom de doelgroep LKS ([maatregel 4](#)). En tot slot de maatregel, verduidelijking van wie persoonlijke ondersteuning kan bieden aan de doelgroep ([maatregel 10](#)).

De maatregel over de werkgeversservicepunten ([maatregel 13](#)) waarbij gemeenten en UWV, in iedere arbeidsmarktregio, hun werkgeversdienstverlening via één gezamenlijk loket ontwikkelen is aan verandering onderhevig sinds de invoering. Bij de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur (wetgeving per 1 juli 2026), wordt opgenomen dat werkgeversdienstverlening voortaan via het Werkcentrum wordt aangeboden. De inhoudelijke taak die gemeenten en UWV hebben op werkgeversdienstverlening verandert niet.



Uitzondering vierwekenzoektermijn voor mensen met een beperking

Het Breed Offensief regelt dat een specifieke groep jongeren, namelijk jongeren met een medische urenbeperking (MUB) en jongeren die behoren tot de doelgroep LKS, uitgezonderd worden van de vierwekenzoektermijn waar het gaat om het in behandeling nemen van de aanvraag om inkomensondersteuning. Daarnaast kan ondersteuning worden geboden aan ieder jongere die dat volgens de gemeente nodig heeft.

Met betrekking tot de uitzondering voor de vierwekenzoektermijn is er aangegeven dat de uitvoering hiervan niet mogelijk is voor de volledige doelgroep. De VNG geeft aan dat gemeenten niet afdoende informatie hebben om te kunnen oordelen of de jongeren in aanmerking komen voor deze uitzonderingsregel. Het verzoek is dan ook om deze informatie via het Suwinet te verkrijgen. In het Suwinet staat namelijk geregistreerd of de jongeren bij de doelgroep horen. Het raadplegen van het Suwinet is gebonden aan regelgeving vanwege privacy, waardoor het voor de gemeenten op dit moment niet helder is of ze het Suwinet voor dit doel mogen inkijken.

Uit de Memorie van Toelichting (MvT) *uitvoeren Breed Offensief* blijkt dat dat jongeren die minder dan een jaar geleden ingeschreven stonden bij het Vso/Pro onderwijs onderdeel van de doelgroep zijn geworden met de intentie om de uitvoering te verbeteren. Vso/Pro leerlingen hebben immers een grote overlap met de doelgroep. Uit de gesprekken voor de i-toets kwam echter naar voren dat dit in de praktijk niet genoeg geholpen heeft. Juist omdat het een kwetsbare doelgroep betreft is het voor hen lastig om de juiste informatie aan te leveren of zij inderdaad op een Vso/Pro school hebben gezeten. Dit speelt ook een rol als iemand online bijstand aanvraagt, daar is er geen professional om bij de aanvraag te helpen en heeft de gemeente geen weet of iemand recht heeft op de uitzondering van de vierwekenzoektermijn.



Verordeningplicht voor gemeenten om te regelen:

- I. *Het administratieve lks-proces*
- II. *Onder welke voorwaarden op een proefplaats gedurende twee maanden kan worden gewerkt*
- III. *De duur en intensiteit van persoonlijke ondersteuning*
- IV. *Hoe de gemeente ervoor zorgt dat persoonlijke ondersteuning zowel in natura als via geldverstrekking kan worden gerealiseerd*
- V. *Aan welke kwaliteitseisen een externe deskundige moet voldoen die persoonlijke ondersteuning biedt en hoe dat wordt geborgd*
- VI. *Hoe de gemeente voorzieningen verstrekt die bestaan uit: vervoersvoorzieningen naar werk, proefplaats of opleiding, noodzakelijke intermediaire activiteiten in geval van een visuele of motorische handicap, meeneembare voorzieningen voor de inrichting van een werkplek etc.*
- VII. *Hoe gemeenten voorzien in integrale ondersteuning en voorgezette ondersteuning bij de overgang van bijv. onderwijs naar werk*

De gesproken partijen benoemen geen grote problemen rondom de uitvoering van de verordeningplicht. Wel was de tijd erg krap voor gemeenten, om het hele proces van het opstellen van de verordening af te ronden voordat de regelgeving in werking trad. Verschillende gemeenten hebben gebruik gemaakt van de modelverordening van de VNG. In hoeverre de gemeenten van deze modelverordening gebruik hebben gemaakt en op welke wijze er verder invulling aan deze verordeningplicht is gegeven zal in verdiepend onderzoek in 2025 worden onderzocht.

De gevoerde gesprekken en gebruikte bronnen voor de i-toets geven namelijk niet genoeg informatie om hier een representatief inzicht in te krijgen. De middelen en tijd die het vergen om dit wel te onderzoeken gaan voorbij aan de lichtvoetige aard en de oplevertermijn van een i-toets. Daarom zal dit onderzoek apart van de i-toets plaatsvinden.

Uit de MvT *uitvoeren Breed Offensief* blijkt dat de verordeningplicht ook dient te bevorderen dat de ondersteunde instrumenten van werkvoorzieningen worden geharmoniseerd tussen gemeenten onderling, en tussen de gemeenten en het UWV. Daarnaast is het doel van deze verordeningen ook om de kwaliteit van jobcoaches beter te waarborgen. Of dit ook zo is zal in het verdiepende onderzoek aan bod moeten komen.

Het UWV signaleert in het rapport 'Jobcoaching onder de loep' als knelpunt dat jobcoaches onder verschillende voorwaarden werken. In de gesprekken voor de i-toets met de vertegenwoordiging van de doelgroep werd ook benoemd dat het gebrek aan een verplichte verordening die de regels harmoniseert leidt tot onwenselijke verschillen tussen gemeenten voor de doelgroep.

Tot slot ziet de VNG in praktijk dat werkgevers vragen om een proefplaatsing te kunnen stapelen met forfaitaire LKS. Op dit moment zijn hierover afspraken gemaakt met de Werkkamer om dit niet te doen. De VNG stelt voor om hier nog een keer naar te kijken.



Loonkostensubsidie 1/2

Financiering LKS op basis van realisaties

Dit houdt in dat de hoogte van het budget afhankelijk is van de gerealiseerde LKS plekken uit het vorige jaar. De gesproken partijen zijn overwegend positief over deze maatregel omdat het financiële mogelijkheden biedt om meer werkplekken te creëren met LKS. Werkgevers zouden graag zien dat deze manier van financieren ook wordt toegepast voor begeleidingsmiddelen. In 2025 worden de effecten van deze maatregel geëvalueerd.

Nieuwe inkomensvrijlating van 15% voor 1 jaar met verlengingsmogelijkheid bij in deeltijd werken met LKS (ook voor <27 jaar).

De gemeenten geven aan dat de verschillende vrijlatingen tot ongelijke financiële situaties leiden die niet gewenst zijn. Dit komt omdat de financiële uitkomst afhankelijk is van welke route je doorloopt en in welk vakje van de regels je past of je in aanmerking komt voor de vrijlating van 15%. Ook maken deze verschillende vrijlatingen het toch al ingewikkelde systeem niet eenvoudiger voor de doelgroep.

Inzet door gemeenten van loonkostensubsidie als zij mensen naar werk hebben bemiddeld en binnen 6 maanden na aanvang van de dienstbetrekking alsnog een loonwaarde onder WML blijken te hebben.

Alle betrokken partijen zijn positief over deze maatregel, wel schort het soms nog aan de bekendheid ervan bij kleinere gemeenten. Speciale aandacht is er ook voor de samenloop van de LKS en het Loonkostenvoordeel (LKV). Die verschillen nu in aanvraagtermijn. LKS kan binnen 6 maanden na aanvang alsnog worden toegekend. LKV moet binnen 3 maanden worden aangevraagd. Dit maakt de maatregel minder eenvoudig voor de doelgroep. Betrokken partijen geven aan dat dit kan worden opgelost door het termijn voor de LKV aanvraag ook naar 6 maanden te verlengen. Hierdoor zou de regelgeving eenvoudiger worden.



Loonkostensubsidie 2/2

Explicitering aanvraagmogelijkheid voor werkgever, werknemer en werkzoekende van ondersteuning op maat

De signalen over de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om LKS aan te vragen zijn verschillend. In elk geval geven de werkgevers aan blij te zijn met de wijziging en er ook gebruik van te maken.

Eén uniforme loonwaardemethode en kwaliteitseisen professionals

De maatregel van het uniformeren van de loonwaardemethode wordt door de betrokken partijen als een verbetering ervaren. Wel wordt er ook aangegeven dat het proces van het meten van de loonwaarde door de doelgroep niet altijd als prettig wordt ervaren. Het is belangrijk voor de professionals die de loonwaardemeting uitvoeren om hier aandacht voor te hebben. Om de ervaring van de loonwaardemeting te verbeteren voor de doelgroep is hiervoor onder andere aandacht in de Gids uniforme loonwaarde, in de opleiding van de loonwaardedeskundigen en bij de klachtenregelingen.

Preferent werkproces loonkostensubsidie

Deze maatregel wordt als goed uitvoerbaar en positief ervaren door de uitvoering. In de gesprekken is ook aangegeven dat de meeste gemeenten dan ook het preferente werkproces van de LKS volgen. Dit is niet zomaar tot stand gekomen. De Normaalste Zaak, Divosa en VNG zijn daarvoor aan de slag gegaan om een goed proces uit te werken en te ontwikkelen. Er zijn toen pilots gedraaid en er is een implementatie programma gekomen. Dit werd door SZW gefaciliteerd en maakte reëel dat ervaring uit de praktijk kon worden ingezet en daarna ook kon worden toegepast. Dit heeft geresulteerd in een positieve ontwikkeling waar de betrokken partijen tevreden mee zijn.

Bij verhuizing naar een andere woongemeente binnen Nederland wordt de nieuwe woongemeente verantwoordelijk voor LKS

Bij het verhuizen naar een nieuwe gemeente zijn er een aantal dingen waar de doelgroepen tegenaan lopen. Voor werkgevers, zoals de sociaal ontwikkelbedrijven, is het lastig dat de dienstverlening per gemeente kan verschillen. Daarnaast kan het voor de werknemers vervelend zijn als er van jobcoach gewisseld moet worden bij een verhuizing. Ook krijgen de werknemers brieven van de gemeente over de overdracht van de LKS van de oude woongemeente naar de nieuwe woongemeente. Deze berichtgeving roept dan vanwege de complexiteit vaak vragen op bij de werknemer.



Samenloop LKS en no-riskpolis

Het Breed Offensief regelt dat er administratieve knelpunten van de no-riskpolis/ziekmelding worden weggenomen. **Voor** de nieuwe regels werd LKS bij ziekmelding stopgezet en volledig vervangen door de Ziektewetuitkering. **Na** de nieuwe regels blijft de LKS doorgang vinden na een ziekmelding en is de ZW-uitkering een aanvulling gebaseerd op het loonwaardepercentage van de werknemer.

Extra diepgang: Deze maatregel gaat het niet alleen om samenloop LKS met ZW-uitkeringen op grond van de no-riskpolis, maar ook om samenloop LKS met ZW-uitkeringen op een andere rechtsgrond (zoals ziek ten gevolge van orgaandonatie of ziek ten gevolge van zwangerschap of bevalling). ZW-uitkeringen compenseren werkgevers voor hun loondoorbetalingsplicht, maar kunnen om diverse redenen daarvan afwijken: het dagloon wordt bijvoorbeeld vastgesteld op basis van het sociaal verzekeringsloon in het refertejaar en er geldt ook een maximum dagloon.

De gesproken partijen geven aan dat deze samenloop van de LKS met de no-riskpolis inderdaad een verbetering is ten opzichte van de oude situatie. Hierdoor blijft de werkgever LKS ontvangen als de werknemer ziek wordt en vult het UWV dit aan met de no-risk polis. Daardoor heeft de werkgever minder administratieve lasten als een werknemer ziek wordt. Bovendien zijn er ook geen verrekeningen meer tussen gemeenten en werkgevers en tussen gemeenten en UWV vanwege het te laat stopzetten van de LKS.

Het UWV gaat uit van de loonwaardepercentages die de gemeenten doorgeven om de juiste hoeveelheid geld uit te keren voor de no-risk polis. De gegevens over de loonwaardepercentages zijn volgens het UWV niet altijd accuraat. Het UWV zegt daardoor soms te veel geld aan de werkgever uit te keren. Dit kan dan weer lastig te verantwoorden zijn in de loonadministratie van de werkgever. Verder zijn sommige werkgevers bang dat het teveel uitbetaalde bedrag wordt teruggevorderd. Dit knelpunt ziet het UWV graag opgelost. In het verleden werden de werkgevers ook ondergecompenseerd. Hiervoor heeft het UWV een grote herstelactie gehouden naar de werkgevers toe. Door een aanpassing bij het UWV komt deze ondercompensatie niet meer voor.

Het alsnog actief proberen te achterhalen van de juiste loonwaarde kost het UWV veel tijd en is niet erg efficiënt gebleken. In de uitvoeringstoets voor het Breed Offensief heeft het UWV deze zorg ook benoemd. Daarin stelden ze voor om in de MvT van het wetsvoorstel op te nemen dat ze er vanuit konden gaan dat de uitkeringen gebaseerd op de gegevens van de gemeenten per definitie als rechtmatig kunnen worden beschouwd. In de MvT *uitvoeren Breed offensief* staat dat het UWV mag afgaan op de door de gemeente vastgestelde en geregistreerde loonwaardepercentages. Dit is opgeschreven naar aanleiding van de uitvoeringstoets van het UWV.

De VNG laat weten dat na invoering van de nieuwe regels er in het begin wat technische aanpassingen nodig waren in het systeem om de correcte loonwaardepercentages door te geven. Met die aanpassingen zouden de problemen rondom de gebrekkige loonwaardepercentages volgens de VNG moeten zijn opgelost.

In situaties waarbij de werkgever de werknemer boven het WML betaalt, zijn de werkgevers sinds het Breed Offensief financieel gezien nadeliger uit als de werknemer ziek wordt. Sinds januari 2017 is het LKS gebaseerd op het WML in plaats van het functieloon. Hierdoor zijn werkgevers die hun werknemers boven het WML betalen financieel nadeliger uit. Met de maatregel van het Breed Offensief vindt deze LKS systematiek doorgang als de werknemer ziek wordt. Onder aan de streep is de 'no-riskpolis' eigenlijk een 'low-riskpolis'. Voor het bedrag dat de werkgever de werknemer boven het WML betaalt is de werkgever namelijk niet meer 'verzekerd'. Voor 2022 was dit anders want de ZW en WAZO-uitkering was toen het volledige dagloon, nu is dat de ZW-uitkering maal het loonwaardepercentage.



Wijziging Kostendelersnorm naar vanaf 27 jaar

De gemeenten en de SVB melden geen problemen met het uitvoeren van de wijziging van de kostendelersnorm. De gecontacteerde partijen die de doelgroep vertegenwoordigen geven aan dat het nog te vroeg is om te oordelen over hoe deze nieuwe maatregel door de doelgroep wordt ervaren en wat de effecten zijn. Wel wordt aangegeven dat ze verwachten dat er minder jongvolwassenen vanwege de KDN hun woonplek moeten verlaten.



Aanpassing Studietoeslag

De veranderingen van de studietoeslag per 1 april 2022 worden door de betrokken partijen als positief ervaren. Vooral de harmonisatie van de ondergrens was een welkome en nodige verandering die met het Breed Offensief is gerealiseerd.

Bij de doelgroep spelen ook nog andere zaken die ze graag aangepast zien aan de studietoeslag, die hebben niet specifiek betrekking op nieuw ingevoerde maatregelen maar op het dossier van de studietoeslag in het algemeen. Zo is er onder de doelgroep en de uitvoering nog steeds een beperkte bekendheid van de studietoeslag. Als oplossing wordt door de doelgroep vaak aangegeven dat ze de uitvoering van de studietoeslag liever belegd zien bij DUO.

Verder is er wel een stijging waarneembaar van het gebruik van de studietoeslag. Uit de cijfers van het CBS blijkt dat het gebruik van de studietoeslag is gestegen van 6000 studenten in 2022 naar 9000 studenten in 2023.



Conclusie

De uitvoering van de wet- en regelgeving van het Breed Offensief verloopt voornamelijk voorspoedig. Voor de doelgroep pakt het Breed Offensief tot nu toe ook grotendeels uit zoals bedoelt was tijdens het invoeren van de wet- en regelgeving. Nog niet alles werkt naar behoren. Waar deze resterende knelpunten nog zitten staat in deze i-toets beschreven. Zoals eerder benoemd worden de maatregelen van het Breed Offensief niet als toereikend genoeg beschouwd om de arbeidsmarktkansen van mensen met een beperking te verbeteren.

De totstandkoming van het Breed offensief is in samenspraak gegaan met veel partijen in het veld. Bij het bedenken en maken van het Breed Offensief is gesproken met experts uit de gemeenten, waren er praktijktafels met gemeenten en werkgevers en was er een consultatie van ervaringsdeskundigen. Zo een betrokkenheid van de stakeholders maakt het ontstaan van het Breed Offensief vooruitstrevend. Het is een bepaalde vorm van co-creatie van wet - en regelgeving geweest. De betrokkenheid van deze partijen is ten goede gekomen aan het proces rondom het invoeren van het Breed Offensief. Onder andere hierdoor zijn er ook geen grote onverwachte risico's of signalen naar voren gekomen bij deze i-toets. Concluderend is na het doen van de i-toets het Breed Offensief tot nu toe een mooie prestatie, neergezet en mogelijk gemaakt door de inzet van alle betrokken partijen.

Proces van een i-toets

Een aantal gesprekpartners gaven ook aan hoe ze het instrument van de i-toets ervaarde. Daarbij benoemde de gesproken partijen die de doelgroepen vertegenwoordigen dat de i-toets erg vroeg komt om uitgebreid aan te kunnen geven hoe de nieuwe wet- en regelgeving uitpakt voor de doelgroep van het Breed Offensief. De uitvoerende partijen vonden het juist fijn dat ze al vroeg signalen door konden geven rondom eventuele uitvoeringsproblematiek.

Deze i-toets komt niet toe aan de volledige beantwoording van alle onderzoeksvragen. De data en opgehaalde informatie is nog te beperkt om tot een volledige beantwoording te komen. In 2025 vindt daarom een onderzoek plaats naar de verordeningen van het Breed Offensief. Voor een beter inzicht van de wet- en regelgeving worden in de komende jaren de realisatie van de LKS en de aanpassing van de studietoelage geëvalueerd. Verder is in 2027 voorzien dat de algemene periodieke rapportage 'bijstand en participatie' plaats zal vinden.



Geraadpleegde literatuur

- [Uitvoeringstoets UWV](#)
- [Uitvoeringstoets VNG](#)
- [Uitvoeringstoets NLA](#)
- [Uitvoeringstoets SVB](#)
- [Adviezen van de ATR](#)
- [Advies LCR](#)
- [Advies Uitvoeringspanel \(UP\)](#)
- [Advies afdeling advisering Raad van State.](#)
- [Memorie van Toelichting uitvoering Breed Offensief](#)
- [Rapport 'jobcoaching onder de loep'](#)
- [CBS cijfers studietoelage](#)