



Aan de gemeenteraad

Zaaknummer

115803

ONDERWERP: Nieuw beschut werk, werkgevers/jobcoaching en aanpassing Re-integratieverordening

Voorstel

1. Mensen met een indicatie (Nieuw) beschut werk een dienstbetrekking Beschut werk aan te bieden, conform het memo Beleid en aanpak Nieuw beschut werk.
2. De (regionale) subsidieregeling Werkgevers/jobcoaching uit te breiden door interne jobcoaching mogelijk te maken.
3. De Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening, waarin o.a. bovenstaande beslispunten zijn verwerkt, vast te stellen.

Inleiding

Per 1 januari 2017 is bij wet geregeld dat mensen zelf een indicatie Nieuw beschut werk kunnen aanvragen bij UWV. Indien UWV deze indicatie afgeeft, dan is de gemeente verplicht om een dienstbetrekking Beschut werk aan te bieden. Bij invoering van de Participatiewet in 2015 hebben de gemeente Arnhem en samenwerkende regiogemeenten besloten om geen gebruik te maken van dit instrument. Het leidt tot een nieuw schot in de Participatiewet, onvoldoende doorstroom naar regulier werk en het instrument is relatief duur, waardoor veel middelen moeten worden ingezet voor een geringe groep mensen.

Ondanks deze kritiek is de wettelijke verplichtstelling er helaas toch gekomen. Hiermee beperkt het Rijk de beleidsvrijheid van gemeenten ingrijpend. De Raad van State heeft stevige kritiek hierop geuit, maar het parlement heeft hier geen gehoor aan gegeven. De wetswijziging leidt nu tot aanpassing van ons huidige beleid ten aanzien van het instrument Nieuw beschut werk. Dit aangepaste beleid is afgestemd met alle regiogemeenten. Door deze beleidsaanpassing moet ook de Re-integratieverordening worden gewijzigd.

Bij het aanpassen van de Re-integratieverordening actualiseren we ook onze regionale regeling ten aanzien van werkgevers- /jobcoaching. Zo wordt subsidiering van interne jobcoaching (door de werkgever zelf) mogelijk. Tot slot bieden we de mogelijkheid om de tegemoetkoming in de kosten bij een werkervaringsplaats ook voor jongeren in te zetten.

Beoogd effect

Uitvoering geven aan de wettelijke verplichting om mensen met een indicatie Nieuw beschut werk een dienstverband Beschut werk aan te bieden.

Verruimen van de mogelijkheden om de begeleiding van werkgevers en werknemers te intensiveren, zodat uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden meer mogelijkheden krijgen om aan het werk te komen en te blijven.

Argumenten

1.1 Mensen met een indicatie Nieuw beschut werk hebben aanspraak op een dienstverband Beschut werk

De wetswijziging leidt er toe dat mensen nu zelf een indicatie (Nieuw) beschut werk kunnen aanvragen bij UWV. Indien UWV deze indicatie afgeeft, dan is de gemeente verplicht om een dienstbetrekking Beschut werk aan te bieden. De indicatie is een advies aan het college, maar de gemeente kan "alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van dit advies van UWV besluiten het advies niet te volgen".

Met de voorgestelde aanpassing van het beleid blijven we - net als voorheen - voor deze groep mensen een passende werkplek bieden. Daarbij maken we gebruik van bijvoorbeeld het instrument Activerend werk. Via de algemene voorziening (centrum voor Activerend werk) wordt een passende plek gezocht en geboden, waarbij het netwerk van aanbieders activerend werk wordt benut (o.a. Driestroom, Siza, Presikhaaf & Bedrijven, etc.) De werkbegeleiding bij Nieuw beschut werk kan - net als voorheen - ingevuld worden via Activerend werk. Op basis van de mogelijkheden op de werkplek en de belastbaarheid van mensen wordt een passend aantal werkuren bepaald. Landelijke praktijk leert dat dit veelal tussen 12 tot 24 uur per week is. De omvang van het dienstverband wordt hierop afgestemd. Waar nodig wordt aanvullend een uitkering ingezet.

1.2 We blijven mensen een passende plek bieden, beperken de nadelen van het instrument zoveel mogelijk en geven invulling aan de wettelijke verplichting.

Bij de voorbereiding op de Participatiewet hebben gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland, waaronder Arnhem, een afweging gemaakt of zij gebruik gaan maken van het instrument Nieuw beschut werk en gezamenlijk besloten om dit niet te doen. Daarbij spelen de volgende afwegingen een rol:

- Net als de WSW en de ID-regeling leidt ook dit instrument niet tot doorstroom naar regulier werk. Mensen blijven hangen in het dienstverband Beschut werk, dat vanuit of via de gemeente wordt geboden.
- Het leidt tot een extra schot tussen de verschillende doelgroepen van de Participatiewet. De Participatiewet beoogde juist te ontschotten en concurrentie tussen regelingen en doelgroepen te voorkomen.
- Een dienstbetrekking kost relatief veel geld. Hierdoor worden de beschikbare Participatiemiddelen besteed aan een relatief kleine groep.

De regiogemeenten hebben destijds wel besloten om de doelgroep van Beschut Werk een passend alternatief te bieden. In lijn met de regionale Participatierotonde (zie Raadsmemo) zal dit een aanbod

Begeleid werk (regulier werk met ondersteunende loonkostensubsidie en/ of jobcoaching) of Activerend werk zijn.

Bij het nu voorliggende aangepaste beleid blijft de werkwijze om een passende plek te bieden intact. Het enige verschil is dat mensen met een indicatie Nieuw beschut werk een dienstverband krijgen. Primair doel blijft de arbeidsontwikkeling en -deelname van mensen. Secundair de economische zelfstandigheid en het verwerven van inkomen. We bieden een dienstverband voor het aantal uren dat mensen kunnen werken en belastbaar zijn. Het aandeel dienstverbanden (volume aan uren) is tot maximaal het normniveau, zoals het Rijk heeft vastgesteld.

Hiermee blijven we mensen een passende plek bieden; beperken we de nadelen van het instrument zoveel mogelijk en geven we tegelijkertijd invulling aan de wettelijke verplichting.

Het college blijft van mening dat deze wettelijke verplichting ongewenst is en een onacceptabele inperking van de beleidsvrijheid van gemeenten is. Dit staat ook haaks op de decentralisatiegedachte van de Participatiewet, waarbij het uitgangspunt is dat gemeenten ruimte zouden krijgen om zelf keuzes te maken. De Raad van State heeft in haar advisering richting dit wetsvoorstel hier nadrukkelijk op gewezen en een negatief advies uitgebracht. De gemeente Arnhem heeft destijds samen met regiogemeenten een brief gestuurd aan het parlement met haar bezwaren tegen het wetsvoorstel. Samen met partners in het Werkbedrijf (VNO-NCW, CNV, FNV, UWV en gemeenten) is eerder al kritiek geleverd op de stimuleringsregeling Nieuw beschut werk. Daarbij is bepleit om deze stimuleringsregeling ook te kunnen gebruiken voor passende alternatieven, zoals Activerend werk. Ook richting VNG, Divosa, G-32 is input geleverd om de wettelijke verplichtstelling Nieuw beschut werk te voorkomen. Uiteindelijk helaas zonder het gewenste resultaat.

2.1 De verruiming van de regeling werkgevers-/jobcoaching biedt meer mogelijkheden om mensen aan het werk te helpen en te houden.

De huidige regeling werkgevers/jobcoaching biedt alleen mogelijkheden om een externe jobcoach(organisatie) in te zetten. Die inzet is er op gericht om te zorgen dat de werkgever zo snel mogelijk zelf de begeleiding kan doen van de werknemer met een arbeidsbeperking. Inmiddels is door het CNV een training ontwikkeld om interne collega's hierin te ondersteunen; de HARRIE-training. Om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden, maken we mogelijk dat een tegemoetkoming in de kosten gedaan kan worden voor de tijd die interne collega's extra nodig hebben om deze mensen te begeleiden. Maatwerk staat uiteraard voorop en de regeling wordt alleen ingezet indien dit de kans op een duurzame plaatsing vergroot. Vanuit onze eigen uitvoering (W&I) en vanuit het WSP is ook aangedrongen om interne jobcoaching mogelijk te maken, zodat meer maatwerk in de begeleiding kan worden geboden. UWV heeft ook positieve ervaringen opgedaan met deze aanpak.

De kosten van de HARRIE-training zelf kunnen worden gedekt via een HARRIE-voucher. Deze voucher wordt verstrekt aan werkgevers via het WSP en gecommuniceerd via de communicatiecampagne

Gaan/staan voor een baan van het regionaal Werkbedrijf. De financiering van deze voucher komt uit regionale Werkbedrijfmiddelen.

3.1 De beleidswijzigingen leiden tot aanpassing van de Re-integratieverordening om beleid en verordening in lijn te brengen.

Ten aanzien van beschut werk geldt een verordeningsplicht vanuit de Participatiewet. Verder moeten de voorgestelde beleidsaanpassingen verwerkt worden in de Re-integratieverordening om goede aansluiting te houden tussen beleid en de verordening en uitvoering te kunnen geven aan het voorgestelde beleid. Daarbij wordt nu tevens geregeld dat bij jongeren die werkervaring opdoen op een werkervaringsplaats ook een tegemoetkoming in de kosten van begeleiding gedaan kan worden aan de begeleidende organisatie. Dit is wenselijk om ook bij deze groep alle mogelijke instrumenten te kunnen benutten om hen aan het werk te krijgen. Tegelijkertijd wordt een tweetal technische aanpassingen gedaan die noodzakelijk zijn als gevolg van (eerdere) wetswijzigingen (in verband met verruiming doelgroep loonkostensubsidie en vervallen gemeentelijke no-riskpolis door de uniforme polis van UWV). Deze wijzigingen worden nader toegelicht in de toelichting bij de verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening.

Kanttekeningen

n.v.t.

Financiën

Nieuw beschut werk

Het dienstverband Beschut werk leidt tot extra kosten. In bijlage 2 van het raadsmemo is een indicatieve raming van de kosten en baten per dienstverband Beschut werk gegeven. Er wordt maximaal gebruik gemaakt van beschikbare subsidie- en fiscale regelingen. Zo wordt een loonwaardemeting uitgevoerd en vanuit het Inkomensdeel een loonkostensubsidie beschikbaar gesteld conform de Participatiewet.

Afhankelijk van de uitkomst van de loonwaardemeting bedraagt dit maximaal 70% van het WML. Daarnaast wordt, indien mogelijk, gebruik gemaakt van beschikbare fiscale regelingen, zoals het Lage Inkomens Voordeel (LIV) en de Premiekorting. Ook wordt gebruik gemaakt van de financiële stimuleringsregeling Beschut Werk (€ 3.000 per plek per jaar, gedurende maximaal 5 jaar). De No-riskpolis is automatisch op deze groep van toepassing. Waar mogelijk zullen eisen worden gesteld aan na te streven detacheringsvergoedingen. Voor zover de kosten niet gedekt worden uit bovenstaande regelingen, vindt aanvullende financiering vanuit de gemeente plaats. In 2017 vindt dekking plaats vanuit het Participatiebudget.

Verruiming werkgevers-/jobcoaching met interne jobcoaching

De verruiming van de subsidieregeling werkgevers/jobcoaching biedt het regionaal WerkgeversServicePunt (WSP) en het Cluster W&I meer mogelijkheden om effectieve begeleiding in te zetten en hierin maatwerk te bieden. Mogelijk leidt dit tot extra uitgaven vanuit het Participatiebudget. Tegelijkertijd komen uitkeringsgerechtigden hierdoor makkelijker aan het werk en kan beter geborgd worden dat terugval in de uitkering niet plaatsvindt. Dit leidt tot lagere uitgaven aan uitkeringen (Inkomensdeel).

Uitvoering

Nieuw beschut werk

We evalueren uiterlijk in september 2017 de voorgestelde aanpak. Belangrijk aandachtspunt is of de financiële dekking van dit instrument toereikend is. Mocht dit niet het geval zijn, dan zal een dekkingsvoorstel worden ontwikkeld.

We werken in eerste instantie met tijdelijke contracten, waarbij we de ruimte van de Wet Werk en Zekerheid benutten. Ruim voor afloop van het laatste tijdelijke contract besluiten we of we mensen in vaste dienst gaan nemen. Dit besluit wordt aan de raad voorgelegd.

Het aantal uren/ dagdelen Beschut Werk is gemaximeerd. De door het Rijk, conform de Ministeriële Regeling, opgelegde maximale norm/ taakstelling (aantal werkplekken * 31 uur * 40 weken) is hierin leidend. Mocht op basis van de indicatiestelling de behoefte aan Beschut Werk uren hoger zijn dan de norm/ taakstelling dan kunnen de betrokkenen instromen in bijvoorbeeld Activerend Werk, maar komen zij ten aanzien van een dienstverband Beschut Werk op een wachtlijst. Waar nodig zal dan een uitkering worden ingezet.

Mocht op basis van de indicatiestelling de behoefte aan Beschut werk lager zijn dan de norm/taakstelling, dan wordt het aantal plekken naar behoefte ingevuld. De wet verplicht gemeenten niet om in deze situatie de (maximale) norm te realiseren.

Verruiming werkgevers-/jobcoaching met interne jobcoaching

De uitbreiding met interne jobcoaching is afgestemd met de partners in het Werkbedrijf (VNO-NCW, FNV, CNV, UWV en gemeenten) en het WSP. De uitvoering van de regeling zullen we blijven volgen en evalueren met deze partners. Mocht aanpassing van de Re-integratieverordening daarbij nodig blijken, dan zal deze opnieuw aan de raad worden voorgelegd.

Communicatie

We communiceren de aangepaste aanpak met betrokken partners (WSP, gemeenten, UWV, VNO-NCW, FNV, CNV, scholen voor VSO/voortgezet speciaal onderwijs en Praktijkonderwijs). Via het WSP en de communicatiecampagne *Gaan/Staan voor een baan* worden de aanpassingen gecommuniceerd aan werkgevers.

Bijlagen

Stukken voor gemeenteraad

- Raadsmemo Beleid en aanpak Nieuw beschut werk n.a.v. wettelijke verplichtstelling
- Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening
- Re-integratieverordening (geconsolideerde tekst)

Ter inzage stukken voor gemeenteraad

n.v.t.

Besluit van

Zaaknummer

115803

DE RAAD VAN DE GEMEENTE ARNHEM;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 14 februari 2017, Cluster Beleid & Regie nummer: 115803;

gelet op de artikelen 108 en 147 van de Gemeentewet en de artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet;

besluit:

1. Mensen met een indicatie (Nieuw) beschut werk een dienstbetrekking Beschut werk aan te bieden, conform het memo Beleid en aanpak Nieuw beschut werk.
2. De (regionale) subsidieregeling Werkgevers/jobcoaching uit te breiden door interne jobcoaching mogelijk te maken.
3. De Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening, waarin o.a. bovenstaande beslispunten zijn verwerkt, vast te stellen.

De griffier,

De voorzitter,