

Gemeenteraad

Voorstel

Sociaal Domein

Breed Offensief aanpassing re-integratieverordening - Besluitvorming College/besluitvorming Raad

Auteur

Beknopte samenvatting

De Rijksoverheid heeft een breed offensief ingezet om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Naar aanleiding daarvan is de wet Breed Offensief op 1 juli 2023 in werking getreden, waarmee gemeenten en UWV de taak hebben gekregen de re-integratieverordeningen (meer) op elkaar af te stemmen. Besluitvorming voor 1 juli 2023 bleek niet mogelijk in onze arbeidsmarktregio. In mei van dit jaar zijn alle gemeenteraden hierover per brief geïnformeerd.

Ondertussen heeft het Ambtelijke Overleg (AO) van de arbeidsmarktregio, bestaande uit de beleidsadviseurs van de 16 gemeenten en UWV, gewerkt aan de harmonisatie van de re-integratieverordening. Aan de hand van de modelverordening van de VNG is gekeken naar de wenselijkheid en haalbaarheid van het afstemmen van de verschillende instrumenten. Zij werd daarbij ondersteund door specialisten van het juridisch adviesbureau Schulink. Het geharmoniseerde voorstel ligt nu voor.

Voorgesteld wordt om de de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 met terugwerkende kracht per 1 juli 2023 vast te stellen. Tevens wordt voorgesteld om de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Westerveld 2015 en de Verordening re-integratie Participatiewet Westerveld 2015, met terugwerkende kracht per 1 juli 2023 in te trekken.

Besluit

Besluitpunt 1

De re-integratieverordening Participatiewet IOAW en IOAZ gemeente Westerveld 2023 vaststellen met terugwerkende kracht per 1 juli 2023.

Besluitpunt 2

De verordening re-integratie Participatiewet Westerveld 2015 en de verordening loonkostensubsidie Participatiewet Westerveld 2015 intrekken met terugwerkende kracht per 1 juli 2023.

Motivering

Aanleiding en context

Ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking heeft nog geen werk. Ongeveer 1 op de 12 werkgevers heeft iemand met een arbeidsbeperking in dienst. Met het breed offensief heeft het kabinet maatregelen genomen om meer mensen met een beperking aan een baan te helpen en aan het werk te houden. Het gaat hierbij om mensen met een beperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het betreft mensen die onder de Participatiewet of de Wajong vallen.

Het wetsvoorstel Breed Offensief is op 29 november 2022 door de Eerste Kamer aanvaard en bevat maatregelen per 1 juli 2023 om:

- de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet voor werkgevers makkelijker te krijgen;
- hulp op maat aan te vragen voor de werknemer;
- meer duidelijkheid over welke re-integratiemiddelen een werkgever kan krijgen en gebruiken;
- het voor jongeren met een arbeidsbeperking mogelijk te maken dat een aanvraag voor een bijstandsuitkering meteen wordt behandeld en dat zij arbeidsondersteuning krijgen.

De volgende maatregelen gelden al vanaf 1 januari 2023:

- mogelijk maken dat het inkomen uit deeltijdwerk niet meer volledig af gaat van de bijstandsuitkering van de werknemer die werkt met loonkostensubsidie;
- de kostendelersnorm is gewijzigd zodat jongeren tot 27 jaar niet meetellen als kostendeler voor hun huisgenoten.

Beoogd resultaat

Het breed offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Doelen van de maatregelen uit het breed offensief zijn:

- het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk krijgen;
- werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken (bijvoorbeeld door meer inkomen);
- zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden.

Argumentatie

1. de huidige re-integratieverordening is verouderd

Het is noodzakelijk om te beschikken over een actuele verordening waarin de wijzigingen in de Participatiewet zijn verwerkt, bijvoorbeeld ten aanzien van beschermt werk. De belangrijkste wijzigingen in de nieuwe verordening zijn:

- de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet voor werkgevers is vereenvoudigd;
- hulp op maat voor de werknemer;
- meer duidelijkheid over welke re-integratiemiddelen een werkgever kan krijgen en gebruiken;
- het voor jongeren met een arbeidsbeperking mogelijk te maken dat een aanvraag voor een bijstandsuitkering meteen wordt behandeld en dat zij arbeidsondersteuning krijgen.

2. de nieuwe verordening is regionaal afgestemd

Een tweede argument is regionale afstemming vanwege werkgeversdienstverlening. Deze verordening is in samenwerking met alle deelnemende gemeenten uit het Regionaal Werkbedrijf Zwolle tot stand gekomen, met als doel om eenduidigheid in de regio te creëren. Werkgevers hoeven dan niet elke keer te zoeken naar de mogelijke gemeentelijke ondersteuning en / of juiste procedure.

3. de huidige verordening moet worden vervangen

Tegelijk met de vaststelling van de nieuwe regels worden de oude regels ingetrokken. De nieuwe verordening treedt met terugwerkende kracht in werking per 1 juli 2023. Dit is toegestaan in geval van begunstigende regelgeving zoals de re-integratieverordening. Bovendien is deze nieuwe verordening vooral een formalisering van het bestaande beleid en vertaling van hogere regelgeving.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord werken

Het totaal aan maatregelen heeft tot doel om meer mensen met een beperking aan een baan te helpen en aan het werk te houden.

Effect op het Minimabeleid

Het hebben van een baan heeft een positief effect op iemands gezondheid. Het doen van werk zorgt voor meer eigenwaarde en minder gevoelens van stress en eenzaamheid. Meedoen geeft dag- en weekstructuur en het zorgt voor ontmoeting. Wanneer meer mensen met een beperking duurzaam aan

het werk zijn, heeft dat invloed op het aantal inwoners dat van een uitkering afhankelijk is voor levensonderhoud. Daarnaast zal minder aanspraak gedaan worden op de minimaregelingen.

Kanttekening en risico's

1. Artikel 9. Beschut werk.

Mensen met een arbeidsbeperking hebben vaak veel begeleiding of aanpassingen van de werkplek nodig. Gemeenten moeten deze mensen een betaalde baan bieden in een aangepaste omgeving: beschut werk. Wij geven uitvoering aan Beschut werk en daartoe bieden we inwoners die daar middels indicatie voor in aanmerking komen een dienstverband aan bij Reestmond. Er is gemeentelijk een taakstelling waar we minimaal aan moeten voldoen. Momenteel heeft gemeente Westerveld meer dienstverbanden beschut werk dan noodzakelijk is om te voldoen aan de taakstelling. Voor 2023 zijn in totaal 9 dienstverbanden van minimaal 31 uur vastgesteld door het rijk.

Huidige stand van zaken:

- Aantal uren lopende dienstverbanden is 367 uur (12 personen)
- Taakstelling 279 uur (9 x 31 uur)

De verordening biedt de mogelijkheid om al dan niet een uitgavenplafond vast te leggen.

Voorgesteld wordt om in de verordening artikel 9, lid 3 en 4 op te nemen:

lid 3. Het maximaal aantal dienstbetrekkingen beschut werk dat de gemeente elk jaar beschikbaar stelt, is gelijk aan het aantal dat het rijk elk jaar bij ministeriële regeling voor de gemeente vaststelt.

lid 4. Het college kan in voorkomende gevallen afwijken van het maximaal aantal dienstbetrekkingen, zoals bedoeld in lid 3, indien een persoon met geldige indicatie zich meldt.

Argumentatie:

- Er is meer behoefte aan beschut werk dan dat de taakstelling oplegt;
- Mogelijk negatieve gevolgen van een langdurige wachttijd, waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt zal vergroten;
- Ter overbrugging zullen ook kosten gemaakt moeten worden voor arbeidsmatige dagbesteding;
- De inwoner zal langer een uitkering ontvangen.

2. Kosten en financiële risico's

De dienstverbanden beschut werken worden betaald vanuit de integratie uitkering die wij ontvangen van het rijk. Dat is sinds 2018 niet meer herleidbaar naar wat vroeger de rijksbijdrage genoemd werd. De uitkering wordt jaarlijks verhoogd en zal voorzien in de ophoging van de taakstelling beschut werk. Het UWV is verantwoordelijk voor de indicatiestelling. Wij hebben geen invloed op het aantal aanmeldingen. Een dienstverband beschut werk kost gemiddeld € 27.500 per jaar (kosten en loonkostensubsidie).

Sinds 2015 is de taakstelling ongeveer gelijk gebleven en overschrijden we deze jaarlijks met maximaal 3 personen. Gezien deze historie is de verwachting dat het aantal overschrijdingen ongeveer gelijk zal blijven.

1. Afwijken van de taakstelling, zoals wordt voorgesteld indien er een geldige indicatie onder ligt, brengt financiële risico's met zich mee.

Halfjaarlijks zal bij de eerste en tweede bestuursrapportage gekeken worden of een budgetbijstelling noodzakelijk is.

2. De verwachting is dat er meer aanspraak gedaan zal worden op de instrumenten uit de nieuwe verordening. Dat kan tot gevolg hebben dat er tekorten dreigen in de loop van 2024.

Bij de bestuursrapportages zal gekeken worden of een budgetbijstelling noodzakelijk is.

3. Artikel 13. Uitstroompremie

Artikel 13 gaat over het invoeren van een uitstroompremie voor personen die aan het werk gaan vanuit de uitkering. De premie is bedoeld als een extra stimulans om aan het werk te gaan en dit werk ook te behouden. In de regio zijn slechts twee gemeenten die hier gebruik van maken.

Het college wordt voorgesteld om, net als 14 van de 16 aangesloten gemeenten in de arbeidsmarktregio, geen uitstroompremie op te nemen in de verordening. De voorwaarden die gesteld

worden aan de uitvoering zijn een belangrijke overweging om geen gebruik te maken van de mogelijkheid om de uitstroompremie op te nemen in de verordening.

Om in aanmerking te komen dient een persoon langer dan een jaar aaneengesloten aangewezen te zijn (geweest) op een uitkering. De personen die dit betreft worden met al met verschillende instrumenten uit het breed offensief ondersteund ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. Denk hierbij aan bijvoorbeeld loonkostensubsidie en aanpassingen op de werkplek. De premie kan uitgekeerd worden als is vastgesteld dat het een duurzame uitstroom betreft. Pas na een uitkeringsonafhankelijke periode van tenminste 6 maanden kan deze worden aangevraagd, verdeeld over 2 perioden waarin de duurzaamheid wordt vastgesteld. Personen waarvan we verwachten dat ze in aanmerking zullen komen, werken vaak nog een lange periode in deeltijd waardoor ze pas na lange tijd definitief uitstromen en de duurzaamheid al bewezen is. Tot slot wordt al jaren op basis van maatwerk gekeken of een persoon ondersteuning nodig heeft om duurzaam te kunnen re-integreren. Wat zijn de voorwaarden om aan het werk te kunnen en te blijven, waar is ondersteuning bij nodig? Vanuit het participatietraject en / of bijzondere bijstand wordt bijvoorbeeld een fiets, een scooter, een laptop, voor het werk noodzakelijke kleding of kinderopvang gefinancierd om duurzaam aan het werk te kunnen en dit lijkt effectiever dan een uitstroompremie.

4. Reactie Adviesraad Sociaal Domein Westerveld (ASDW)

Artikel 9. Beschut werk: In haar advies op de concept verordening onderschrijft de Adviesraad Sociaal Domein Westerveld (ASDW) de motivatie om extra dienstbetrekkingen beschut werk te realiseren wanneer de taakstelling is gerealiseerd en er zich een nieuwe kandidaat meldt met een geldige indicatie.

Artikel 13. Uitstroompremie: De ASDW zou graag zien dat er, ter compensatie van een eventuele inkomensterugval, een kleine financiële tegemoetkoming uitgekeerd wordt en wil voor dat doel de uitstroompremie inzetten.

Het advies van de ASDW en de reactie van het college op het advies, zijn als bijlage aan dit voorstel toegevoegd.

Aanpak/uitvoering en communicatie

Na vaststelling door de gemeenteraad wordt de verordening gepubliceerd en kan de nieuwe verordening in de uitvoering worden toegepast. Vanuit de arbeidsmarktregio worden werkgevers geïnformeerd over de wijzigingen.

Integrale advisering

Intern_en_extern

Duiding integrale advisering

AO arbeidsmarktregio Zwolle i.s.m. juridisch adviesbureau Schulinck

Business Controller

Senior consulent werk & inkomen

Consulenten werk& inkomen

Juridische zaken

Kosten, baten, dekking

De voorzieningen die op basis van de verordening re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Westerveld 2023 worden ingezet worden bekostigd uit het participatiebudget.

Afwijken van de taakstelling Beschut werk, zoals wordt voorgesteld indien er een geldige indicatie onder ligt, brengt financiële risico's met zich mee.

Halfjaarlijks zal bij de eerste en tweede bestuursrapportage gekeken worden of een budgetbijstelling noodzakelijk is. Dit geldt ook voor de verwachting die bestaat dat er meer aanspraak gedaan zal worden op de instrumenten uit de nieuwe verordening. Dat kan tot gevolg hebben dat er tekorten dreigen in de loop van 2024. Ook hier zal bij de eerste en tweede bestuursrapportage gekeken worden of een budgetbijstelling noodzakelijk is.