Nijmegen

Postadres
Gemeente Nijmegen
Postbus 9105
6500 HG Nijmegen

Bezoekadres
Korte Nieuwstraat 6
6511 PP Nijmegen

T 14 024
nijmegen.nl

Contactpersoon
Balkiz Celik
b.celik@nijmegen.nl
T 024 – 329 34 90

Ons kenmerk
E22.002281

Bijlage(n)
Bijgevoegd: nee

Aan de gemeenteraad van Nijmegen

Datum 13 december 2022
Onderwerp Nijmeegse maatwerkbanen

Geachte leden van de raad,

Zoals u in de Stadsbegroting 2022 heeft vastgesteld gaan wij Nijmeegse maatwerkbanen realiseren. Met deze raadsbrief informeren wij u over de uitgangspunten en aanpak van de Nijmeegse maatwerkbanen.

Aanleiding
Recente wetenschappelijke inzichten tonen aan dat er een lacune is in het arbeidsmarktbeleid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar zonder specifieke arbeidsbeperking.[1] Daarnaast is uit de evaluatie van de Participatiewet[2] gebleken dat deze wet er niet in is geslaagd om haar voornaamste doelen te bereiken. Vooral het deel van de groep voor wie de arbeidsmarkt een te grote afstand heeft gekregen (‘weinig arbeidsvermogen’), komt met deze wet zeer moeilijk aan een baan - perspectief ontbreekt, met alle gevolgen van dien.

Dit speelt ook in onze stad. Ruim de helft van de bijstandsgerechtigden in Nijmegen heeft al 5 jaar of langer een bijstandsuitkering. Ondanks alle bestaande instrumenten hebben mensen in deze groep geen of zeer weinig kans op een reguliere baan. Dit betekent dat zij ook in de toekomst waarschijnlijk afhankelijk blijven van een uitkering, met persoonlijke gevolgen voor de betrokkenen en financiële impact voor de overheid.

[1] Zie onder andere: WRR (2020), “Het betere werk – de nieuwe maatschappelijke opdracht”; Commissie Regulering van Werk (2020), “In wat voor land willen wij werken”; M. Kremer (2020), “Beter een basisbaan dan bijstand”, in: Streng maar onrechtvaardig - de bijstand gewogen.
[2] Sociaal Cultureel Planbureau (2019), “Eindevaluatie van de Participatiewet”.

Wat is een maatwerkbaan?
Iemand met een maatwerkbaan gaat aan de slag in de publieke of semipublieke sector, bijvoorbeeld bij de gemeente, onderwijs- of zorginstellingen, verenigingen of culturele instellingen. Het werk werd eerder niet gedaan, maar wel gemist of werd gedaan door collega's wiens taak het eigenlijk niet was (denk daarbij bijvoorbeeld aan verzorgend of onderwijzend personeel dat taken uitvoert die meer bij de werkzaamheden van een conciërge horen). Bij voorkeur zetten we juist in op sectoren waar de vraag groot is, om daar door middel van het onbenutte arbeidspotentieel van deze groep de tekorten enigszins te compenseren. We creëren niet-bestaande banen, waarmee we verdringing van regulier betaald werk voorkomen. De werknemer verdient het wettelijk minimumloon en de baan is in principe permanent: doorstroom naar een reguliere baan is niet het doel. Iemand kan dus tot aan de pensioengerechtigde leeftijd een maatwerkbaan hebben. Gezien het permanente karakter is een goede match tussen werknemer en werkgever belangrijk.

Het doel van de maatwerkbanen
Doel van de maatwerkbanen is om langdurig bijstandsgerechtigden een toekomst met een stabiele baan en inkomen te bieden. We creëren extra werkgelegenheid voor bijstandsgerechtigden die op een andere manier geen reëel perspectief hebben op betaald werk. Die extra werkgelegenheid creëren we in de publieke en non-profitsector. De baan sorteert maatschappelijk effect in termen van bijv. verbeterde veiligheid, welzijn, zorg of onderwijs. De kandidaat wordt bijstandsonafhankelijk met een maatwerkbaan (of groeit hiernaar toe als dat wenselijker is).

Uitgangspunten bij de werving van bijstandsgerechtigden
De bijstandsgerechtigde heeft een zwakke arbeidsmarktpositie. Wij gaan daarom primair in gesprek met kandidaten die voldoen aan de volgende criteria:
- Ontvangt drie jaar of langer een Participatiewet-uitkering
- Is bij voorkeur ouder dan 50 jaar
- Is gemotiveerd om te werken
- WerkBedrijf heeft beoordeeld dat re-integratie via de beschikbare re-integratie-instrumenten zoals opgenomen in de regionale Re-integratieverordening niet haalbaar is
- Kampt met persoonlijke omstandigheden die belemmerend zijn voor de arbeidsinschakeling
- Is in staat om in een structuur en in een zodanige omvang (werkduur) te werken dat uitstroom uit de bijstand mogelijk is
- Heeft geen zinvolle dagbesteding
- Heeft geen beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding

Bij de werving van kandidaten betrekken we project 'Doe je mee', de participatiecoaches en de klantmanagers Zorg en Inkomen. We willen minimaal de helft van de maatwerkbanen beschikbaar stellen aan 50-plussers.

Wij zijn inmiddels gestart met het spreken van kandidaten. Van daaruit zoeken we op maat naar een geschikte werkplek bij een organisatie.

De organisatie die een maatwerkbaan aanbiedt en de werkgeversrol
De organisatie die de maatwerkbaan aanbiedt, behoort tot de Nijmeegse publieke of non-profit sector, en:

- Heeft additioneel en structureel werk beschikbaar, d.w.z. werk dat geen bestaande, vacante functie betreft. Er vindt dus geen verdringing plaats van reguliere werkgelegenheid
- Is bereid en in staat een arbeidsovereenkomst voor in principe 32 uur per week (minder uren indien uitstroom uit de bijstand dan mogelijk is) gedurende minimaal een jaar aan te bieden conform de van toepassing zijnde CAO
- Voert dus formeel en materieel werkgeverschap uit
- Is bereid de kandidaat te begeleiden, behoudens specifieke problematiek (psychische-, gezins- of financiële problemen)

De maatwerkbanen komen ten goede aan culturele-, onderwijs-, sport-, overheids- en welzijnsorganisaties in Nijmegen. Dit soort organisaties heeft over het algemeen weinig middelen beschikbaar om te investeren in extra menskracht. We streven naar een zo evenredig mogelijke verdeling van de banen over de sectoren, maar willen daarbij nadrukkelijk rekening houden met de mogelijkheden van de kandidaat. Die staan centraal. We spreken immers van maatwerkbanen.

Door de formele en materiele werkgeversrol bij de organisatie te beleggen, creëren we eenduidigheid voor de werknemer ten opzichte van andere collega's. Ook besparen we uitvoeringskosten en komt ons budget vrijwel volledig ten goede aan de banen zelf. Bovendien is het doel is niet om als gemeente alle mensen in een maatwerkbaan in dienst te gaan nemen. Dat levert veel risico's op. Deze rol beleggen bij WerkBedrijf ligt om dezelfde reden niet voor de hand. Door de organisatie de werkgeversrol te geven, krijgt deze hiermee echt de verantwoordelijkheid voor de werknemer en zijn functie.

Begeleiding
Begeleiding is maatwerk. De begeleidingsbehoefte verschilt per persoon.
Begeleiding wordt verzorgd door de werkgever, de klantmanager Zorg & Inkomen en facultatief een jobcoach van WerkBedrijf.

- De werkgever is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing, werkinstructies en begeleiding op de werkplek
- De gemeente is via de eigen klantmanager een vast aanspreekpunt wanneer er zorgvragen of financiële problemen spelen rond de werknemer.
- Via WerkBedrijf kunnen we op verzoek van de werkgever en werknemer een jobcoach inzetten wanneer sprake is van complexe problematiek. De kosten hiervan zijn voor rekening van de gemeente.

Overgang van bijstandsuitkering naar loon
In een onderzoek van het NIBUD is zichtbaar gemaakt wat globaal de financiële gevolgen zijn wanneer mensen vanuit de bijstand aan het werk gaan. We vinden het van belang dat iedereen die vanuit de maatwerkbaan aan het werk gaat, er financieel op vooruit (maar in ieder geval niet op achteruit) gaat en dat men als gevolg van de overgang van bijstand naar werk niet in de financiële problemen komt. We gaan daarom met iedere kandidaat in gesprek om de financiële situatie in beeld te brengen en de overgang van bijstand naar werk te volgen. We bieden begeleiding bij het doorgeven van veranderingen bij de belastingdienst en andere overheidsdiensten.

Subsidiëring
Uitgangspunt is dat we de loonkosten ter hoogte van het wettelijk minimumloon subsidiëren. Bij diverse organisaties zal een CAO van toepassing zijn. Daaraan moet de werkgever/organisatie zich houden bij een maatwerkbaan. Iedere CAO kent salarisschalen voor lager betaalde functies die op of dichtbij het niveau van het wettelijk minimumloon liggen. Door uit te gaan van een maximale subsidiëring ter hoogte van het bruto wettelijk minimumloon geven we duidelijkheid aan de organisaties en kunnen we zelf goed begroten. Bovenop het bruto-werknemersloon subsidiëren we de wettelijke vakantietoeslag van 8% en een vast percentage voor werkgeverslasten (afdrachten aan belastingdienst, UWV etc.). Tot slot ontvangt iedere organisatie een vast bedrag voor begeleiding van € 2.000 per baan per jaar.

Op basis van deze uitgangspunten kunnen we vanaf 2023 voor een budget van € 750.000 per jaar plm. 22 banen van 32 uur realiseren.

Evaluatie en monitoring
Het tot stand brengen van maatwerkbanen is een nieuw fenomeen. Bij de voorbereiding merkten we dat deze banen niet goed aansluiten op de reguliere wet- en regelgeving. Bijvoorbeeld omdat er geen sprake is van één organisatie die het werk biedt en omdat er geen sprake is van specifieke functies waar mensen op solliciteren. En er dus ook geen logische arbeidsvoorwaardenregeling bestaat waaronder mensen vallen. Ook is er sprake van hoge (loon-)kosten als gevolg van de verplichte afdracht van premies voor verzekeringen die voor deze groep werknemers nauwelijks toegevoegde waarde hebben. Op verschillende plekken in Nederland wordt met varianten van deze banen geëxperimenteerd en geïnventariseerd waar men bij het creëren van nieuw werk tegenaan loopt. We volgen de ontwikkelingen elders en landelijk.

We gaan in beeld brengen of de maatwerkbanen bijdragen aan het doel dat wij willen realiseren: het bieden van een stabiel inkomen en werk met maatschappelijke meerwaarde voor mensen die anders niet betaald aan het werk zouden komen. In de voortgangs- en evaluatiegesprekken met werknemer en werkgever gaan we op zoek naar de impact van de maatwerkbanen voor zowel de werknemer als de organisaties. We informeren u hierover periodiek en zullen na een jaar met een eerste evaluatie komen.

Hoogachtend,

Het college van burgemeester en wethouders van Nijmegen

A.P.W. van de Klift
gemeentesecretaris

H.M.F. Bruls
burgemeester