uw brief van:	19 maart 2025
uw kenmerk:	-
ons kenmerk:	D/2025/162229 behorende bij zaak: Z/2024/041817
datum:	30 september 2025
onderwerp:	Gevraagd advies re-integratieverordening Participatiewet

Geachte leden van de Adviesraad Sociaal Domein,

Allereerst willen wij u hartelijk bedanken voor uw genomen moeite om een uitgebreid advies te schrijven op onze adviesvraag m.b.t. de nieuwe re-integratieverordening Participatiewet Landsmeer 2025.

Wij zijn blij te lezen dat de adviesraad complimenten geeft op de wijze waarop de nieuwe wet- en regelgeving vorm heeft gekregen in deze nieuwe verordening. Wij zijn ook blij met uw inhoudelijk kundig advies en hebben met veel belangstelling naar uw voorstellen gekeken met als gemeenschappelijk doel het beleid op een paar onderdelen nog beter te laten aansluiten op de doelstelling.

Graag willen wij u dan ook puntsgewijs een reactie geven op uw advies;

- Artikel 10 Ondersteuning bij leer-werktraject
  Advies: Het bieden van ondersteuning bij een leer- werktraject kan ervoor zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een leer-werkplaats kunnen verkrijgen en de juiste begeleiding krijgen om deze te behouden. Dit kan cruciaal zijn voor diplomering en daarmee de basis zijn van een carrière. De adviesraad adviseert om het beleid ruimer op te stellen waardoor de volledige doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking wordt bereikt. Door het ontbreken van de startkwalificatie te nemen als grens aan het beleid, kunnen mensen met een arbeidsbeperking die bijvoorbeeld een HAVO diploma hebben behaald en op het MBO verder willen studeren buiten de doelgroep komen te vallen. Ons advies is dus om het beleid te verruimen en de mogelijkheid te bieden voor studenten met een (vermoedelijke) arbeidsbeperking.

  Reactie: Wij zijn het met uw advies eens. Wij vinden dat alle studenten tot 27 jaar met een arbeidsbeperking, die een behoefte kennen aan ondersteuning d.m.v. een leer-werktraject, aanspraak moeten kunnen maken op deze vorm van begeleiding. Wij doen dit eigenlijk ook al en hebben ook enige trajecten hiertoe lopen. Het gaat hierbij om niet uitkeringsgerechtigden (“nuggers”) waarbij preventief ingestoken wordt om instroom in een uitkering te voorkomen.
  Wij hebben de verordening dan ook tekstueel aangepast. Artikel 10.1.b. is geworden jongeren van achttien tot 27 jaar.

- Artikel 20b, lid C
  Advies: Het college beschrijft in dit artikel dat persoonlijke ondersteuning bij werk en

werkvoorzieningen wordt aangeboden bij een dienstbetrekking van 6 maanden met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week. De adviesraad adviseert het college om dit te wijzigen naar een minimale arbeidsduur van 1 uur per week. Op deze manier worden 0 uren contracten uitgesloten en wordt tegelijkertijd wel de mogelijkheid geboden om ook bij een lager aantal uren in het arbeidscontract dienstverlening aan te bieden. Op deze manier zorgt de gemeente ervoor dat ook de doelgroep die (nog) geen arbeidscontract van 12 uur of meer aan kan, toch de benodigde begeleiding kan krijgen om aan het werk te komen. In sommige gevallen kan dit een opstap naar meer uren betekenen en in andere gevallen kan het bijvoorbeeld betekenen dat mensen uit de doelgroep toch kunnen werken. Het effect van aan het werk zijn kan groot zijn.

Reactie: We hebben gekozen voor het uitgangspunt van een minimale arbeidsduur van 12 uren om een aantal redenen;
1. Mensen die minder arbeidsmogelijkheden hebben dan 12 uren per week vallen (met indicatie) onder beschut werk.
2. Op basis van een 0-uren contract kan er geen loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekt worden.
3. Het vast stellen van minimaal 12 uren dient ook ter bescherming van de client. Vaste uren biedt een vorm van zekerheid voor client en daarmee ook de verantwoordelijkheid aan de werkgever om arbeid te leveren.
Wij zien op basis van bovenstaande redenen dan ook geen aanleiding om de verordening aan te passen.

- Artikel 20e, lid 4

Advies: Zoals in het algemene deel al als compliment is genoemd, is de adviesraad positief over het bieden van subsidie voor interne werkbegeleiding. In artikel 20e, lid 4, valt het de adviesraad op dat de beide vormen van persoonlijke ondersteuning, jobcoaching en interne werkbegeleiding, elkaar niet mogen overlappen. Op het eerste gezicht lijkt dat wellicht logisch in verband met het kostenaspect, maar de adviesraad is van mening dat het een geslaagd traject ook in de weg kan staan. Immers, de burger wordt regelmatig door een jobcoach naar een nieuwe baan begeleid. Dit is een zorgvuldig proces waarbij een plaatsing bij een werkgever een cruciaal moment is in het traject. De burger moet wennen aan zijn nieuwe werk en werkplek. Op de werkvloer ontvangt hij/zij daarbij begeleiding van een interne werkbegeleider. De jobcoach kent de betrokken burger vaak al erg goed en kan in zo'n beginfase van het dienstverband de juiste coaching bieden om ervoor te zorgen dat de start succesvol verloopt. De jobcoach kan de betrokken werkgever en interne werkbegeleider coachen in het begeleiden van de burger en waar nodig bemiddelen. De adviesraad adviseert om hier een periode van 6 maanden als maximale overlap in de persoonlijke ondersteuning te hanteren. Zo wordt, waar nodig, een goede overgangsperiode gerealiseerd op de nieuwe werkplek.

Reactie: Wij zijn het met uw advies eens. Beide vormen van persoonlijke ondersteuning, jobcoaching en interne werkbegeleiding, mogen elkaar niet overlappen. In de praktijk maken wij geen knip tussen de taken van de jobcoach en die van de werkbegeleider. Deze taken en verantwoordelijkheden worden voor beiden beschreven binnen de dezelfde opdracht onder het vergeven van 1 subsidie.
Wij hebben de verordening dan ook tekstueel aangepast bij Artikel 20, lid 5. Tekst wordt: Het college verstrekt per periode steeds maar één subsidie t.b.v. persoonlijke ondersteuning bij werk, zoals bedoeld in het tweede en derde lid.

- Artikel 20g

Advies: *De adviesraad heeft begrepen dat de subsidies voor interne werkbegeleiding en jobcoaching even hoog zijn. Hoewel het ruime beleid wordt ondersteund, ziet de adviesraad hier een risico. Er is een groot verschil in kwaliteitseisen voor een jobcoach en een interne werkbegeleider. Door de subsidies even hoog te maken kan het werken met een (interne) jobcoach minder interessant worden voor werkgevers. Het risico is dat de begeleiding die nu door een gecertificeerd jobcoach wordt gegeven straks wordt overgenomen door de interne werkbegeleider die daarvoor niet gekwalificeerd is.*

Reactie: In uw reactie suggereert u dat de werkzaamheden van de jobcoach en de intern

werkbegeleider naast elkaar lopen. Dit is wat ons betreft niet het geval. Het plan van aanpak (waar mogelijk) zet in op de begeleiding van de jobcoach, maar heeft ook het doel om de kennis en inzet t.b.v. de begeleiding van client over te dragen aan de werkbegeleider. Dus, (als mogelijk) afbouw werkzaamheden jobcoach en opbouw verantwoordelijkheden intern begeleider. Wij bekostigen alleen de werkelijke inzet van een jobcoach en deze inzet wordt direct door de gemeente gefinancierd en dus niet door de werkgever.
Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen.
Hiernaast wordt er vanuit het Werkgeverservice punt (WSP) een zogenaamde "Harrie/Buddy" training aangeboden aan de interne werkbegeleider met de daarbij behorende certificering.
Om deze redenen zien wij dan ook geen aanleiding om de verordening aan te passen.

- Artikel 20h, lid 2

  Advies: In de verordening is opgenomen dat persoonlijke ondersteuning bij een proefplaatsing voor maximaal 5 uur per maand kan worden toegekend. De adviesraad adviseert om het beleid van toekennen voor persoonlijke ondersteuning tijdens een proefplaatsing niet te laten afwijken van het beleid bij een dienstverband. Net als bij een nieuw dienstverband kan persoonlijke begeleiding bij een proefplaatsing van doorslaggevend belang zijn om de proefplaatsing te laten slagen. Een geslaagde proefplaatsing betekent een dienstverband en dat is de beoogde uitkomst van het hele traject. Het is kortom niet wenselijk om een situatie te creëren waarbij door het ontbreken van tijd voor ondersteuning de proefplaatsing mislukt.

  Reactie: Wij zijn het eens met uw advies. Wij vinden ook dat de prioriteit bij succes van de proefplaatsing hoort te liggen. Indien er meer tijd nodig is kan het college hierover dan ook afwijken middels een besluit. Wij hebben hierom de verordening aangepast bij Artikel 20, lid 13. Deze is aangevuld met de tekst; het college kan afwijken van de in het tweede en derde lid bedoelde maximale bedragen….etc.

- Artikel 20h, lid 9

  Advies: In de verordening is opgenomen dat persoonlijke ondersteuning voor maximaal 4 keer een half jaar kan worden toegekend. De adviesraad denkt dat dit in de meeste gevallen goed past. Toch zijn er ook gevallen waarbij persoonlijke ondersteuning langer nodig is. Door de maximale periode vast te leggen kan een burger de baan verliezen omdat hij nog niet zonder de persoonlijke ondersteuning kon. Het traject begint in dat geval van voren af aan. Om dit te voorkomen adviseert de adviesraad om een uitzonderingsmogelijkheid op te nemen waarbij een nieuwe aanvraag goed onderbouwd moet worden.

  Reactie: Wij zijn het eens met uw advies. We zullen Artikel 20H lid 9 aanpassen met de mogelijkheid dat het college kan afwijken van de duur van 4x een half jaar t.b.v. persoonlijke ondersteuning. Hiervoor kan een goed onderbouwde nieuwe aanvraag ter besluitvorming aan het college worden voorgelegd.

- *Subsidie bij indicatie beschut werk*

  Advies: De adviesraad heeft nagevraagd wat de subsidie voor beschut werk bedraagt. De hoogte van de subsidie is al geruime tijd niet meer geïndexeerd. Landelijk zijn er meer middelen voor beschut werk beschikbaar gesteld. De adviesraad adviseert om de hoogte van de subsidie te heroverwegen en te kijken naar mogelijkheden voor indexatie van het bedrag zodat de hoogte van de subsidie gelijke tred houdt opgaat met de inflatie. De gemeente Amsterdam heeft de subsidie voor beschut werk inmiddels verhoogd naar 10.000,- en zullen de subsidie in het vervolg laten stijgen met het percentage waarmee het minimumloon is gestegen ten opzichte van het minimumloon van het vorige kalenderjaar

Reactie: We zijn het met u eens dat de subsidie voor beschut werk omhoog moet. In de Voorjaarsnota 2025 is aangekondigd dat er een vaste loonkostensubsidie (LKS) van 68% komt voor mensen met een indicatie voor beschut werk. Deze regeling gaat waarschijnlijk vanaf 1 januari 2028 blijvend gelden. De subsidie geldt niet voor mensen die onder de banenafspraak vallen.

Tot 2028 krijgen gemeenten tijdelijk extra geld via de rijksbijdrage beschut werk. Dit betekent een verhoging van € 2.971,-- per plek in de jaren 2025, 2026 en 2027. Vanaf 2028 wordt de financiering geregeld via het bijstandsbudget (BUIG), en dan wordt er betaald op basis van het aantal gerealiseerde plekken.

VNG en SZW hebben gemeenten geadviseerd om nu al uit te gaan van de vaste subsidie van 68%, zonder loonwaardemeting. Dit zorgt voor duidelijkheid en rust in de afspraken met werkontwikkelbedrijven.

Wij nemen uw advies over en verhogen de subsidie voor beschut werk in 2025 naar € 10.000,-- per plek. Vanaf 2026 zal de subsidie jaarlijks stijgen met hetzelfde percentage als de stijging van het minimumloon ten opzichte van het vorige jaar.

Wij hopen u met onze reactie voldoende te hebben geïnformeerd over de uitkomsten van uw advies en willen u hiervoor nogmaals hartelijk bedanken.

Hoogachtend,

namens het college van burgemeester en wethouders van Landsmeer,

L.A. (Léon) de Lange
Burgemeester

R. (René) Dekker
Loco-gemeentesecretaris