1 Voorzieningen / Hulpmiddelen (ref: artikel 8a concept verordening)

Kern van de wijziging vòòr Advies ASD: In de verordening wordt opgenomen dat hulpmiddelen in beginsel in natura en in bruikleen worden verstrekt.

Definitief voorstel (verordening): In de verordening wordt opgenomen dat hulpmiddelen in beginsel in natura worden verstrekt. De bruikleen-optie vervalt omdat er teveel uitvoeringstechnische knelpunten aan kleven.

Toelichting
Personen uit de gemeentelijke doelgroep hebben een wettelijke aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling op grond van de Participatiewet. In dat kader kan het college van burgemeester en wethouders voorzieningen aanbieden aan inwoners ter compensatie van beperkingen om aan het werk gaan. In de verordening wordt opgenomen dat hulpmiddelen zowel in natura als via een financiële vergoeding kunnen worden verstrekt, waarbij wordt bepaald dat een financiële vergoeding aan de orde is als het verstrekken in natura niet het minimaal noodzakelijke resultaat heeft.

Hulpmiddelen zijn:
1. Werkplekaanpassing: het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon (de noodzaak en meerwaarde in de werkomgeving moeten aantoonbaar zijn).
2. Meeneembare voorziening: voorziening of hulpmiddel dat niet standaard aanwezig is bij een bedrijf. Denk aan een brailleleesregel of orthopedische werkschoenen, maar ook een rolstoel of scootmobiel vallen onder de meeneembare hulpmiddelen. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als de noodzaak en meerwaarde in de werkomgeving aantoonbaar zijn. De voorziening is veelal een materiele voorziening.
3. Intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap: het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie. Denk aan een voorleeshulp, hulp bij het openen van post of het bij opzoeken van informatie op het internet.
4. Tolk voor doven, slechthorenden of doofblinden; dit is landelijk geregeld via het UWV.

Te stellen voorwaarden
1. Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden niet vergoed.
2. De kosten van het hulpmiddel dienen proportioneel te zijn. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn, wordt onder andere meegewogen de duur en de omvang van de arbeidsovereenkomst.

Beoogd effect
1. Door de inzet van een hulpmiddel worden belemmeringen verminderd of weggenomen en wordt duurzame uitstroom bevorderd (arbeidsparticipatie, sociale contacten, eigenwaarde);
2.Door de inzet van een hulpmiddel verhoogt de arbeidsprestatie en neemt de loonwaarde toe;
3. De inzet van een hulpmiddel voorkomt uitval uit het arbeidsproces en afhankelijkheid van een uitkering (armoedeval, verminderde zelfredzaamheid).

Implementatie
Er zijn beleidsregels geldig m.b.t. hulpmiddelen. Deze zullen worden aangevuld met regels omtrent de beoordelingswijze (wie en hoe) van de noodzaak en aard van de voorziening.

Risico's

1. Afbakening verantwoordelijkheid werkgever en gemeente; een werkgever heeft de plicht om zijn werknemers van deugdelijk materiaal te voorzien om het werk uit te voeren. Voor voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren, is de werkgever verantwoordelijk.
2. De beoordeling of iemand is aangewezen op een hulpmiddel of voorziening kan worden gedaan door een extern deskundige. Hiervoor worden beleidsregels opgesteld.

2 Loonkostensubsidie

Kern van de wijziging

1. Bij wet wordt besloten tot een beperkte uitbreiding van doelgroep loonkostensubsidie, namelijk met personen die tot zes maanden na arbeidsaanvaarding alsnog een verminderde productiewaarde blijken te hebben.
2. In de verordening verwijzen wij naar het zogenaamde preferente werkproces Loonkostensubsidie. Dit hebben de gemeenten in NWF reeds in 2020 volledig geïmplementeerd.

Inleiding

De doelgroep voor de loonkostensubsidie is bij wet bepaald.
Het gaat bij de wijziging om mensen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en die kort na de start in een dienstbetrekking alsnog verminderd productief blijken te zijn en met voltijds werk niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. In de Participatiewet wordt de mogelijkheid gecreëerd om dan alsnog loonkostensubsidie in te zetten.

Voorwaarden:

- Werkgever of werknemer dient binnen 6 maanden na de start van het dienstverband een verzoek in bij het college.
- De gemeente zal bij een dergelijke aanvraag vast moeten stellen dat de betrokken werknemer met voltijds werk niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen
- De gemeente verstrekt uitsluitend op basis van een individuele loonwaardebepaling loonkostensubsidie (een forfaitaire loonkostensubsidie verstrekken kan in deze situaties dus niet).

Beoogd effect

Duurzame arbeidsinschakeling

Implementatie

De regio NWF heeft een verordening Loonkostensubsidie. Deze wordt ingetrokken.

3. Persoonlijke ondersteuning (externe jobcoach, interne jobcoach en intern werkbegeleider)

Kern van de wijziging

1. Per 1 juli 2023 worden de voorzieningen voor persoonlijke ondersteuning in de Participatiewet als gevolg van het Breed offensief verder uitgesplitst en verduidelijkt. Ook worden in de verordening kwaliteitseisen opgenomen.
2. In de verordening nemen wij op dat het aanbieden van jobcoaching in natura door een aan de gemeente verbonden partij de voorkeursoptie geniet boven subsidieverstrekking voor externe of interne jobcoaching dan wel interne werkbegeleiding.
3. Een werkgever kan subsidie aanvragen voor een jobcoach of een interne begeleiding. De gemeente dient de subsidievoorwaarden vast te stellen.
4. Voor de vaststelling van de intensiteit en duur van de jobcoaching wordt gebruik gemaakt van de dienstverlening van het Werkleerbedrijf Empatec. Het Werkleerbedrijf hanteert voor het vaststellen van de noodzaak van jobcoaching de Dariuz-methode. Voor het vaststellen van de intensiteit en het aantal begeleidingsuren handaheven wij het huidige protocol dat voor NWF geldt; wij sluiten niet aan bij de door het UWV gehanteerde Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019.

Toelichting

<u>Interne werkbegeleider</u>

Het wordt voor werkgevers mogelijk om voor een individuele werknemer een interne werkbegeleider aan te stellen of aan te wijzen. Dit is een werknemer die wordt belast met geven van (een vorm van) begeleiding, zoals het geven van instructies of het voordoen van taken, aan de werknemer met een arbeidsbeperking. De werkgever kan bij de gemeente verzoeken om subsidie voor deze intern begeleider.

- Voor elke werknemer afzonderlijk dient er een aanvraag gedaan te worden voor een interne werkbegeleider;
- In beleidsregels leggen wij vast aan welke minimale eisen de werkbegeleiding door de werkgever moet voldoen om in aanmerking te kunnen komen voor subsidie;
- De gemeente heeft een onderzoeksplicht om te bepalen welke voorziening (jobcoach of interne werkbegeleider) het best aansluit. Er worden in beginsel geen twee voorzieningen tegelijkertijd verstrekt dan wel gefacilieerd door de gemeente.

<u>Jobcoach</u>

Er is een onderscheid te maken tussen een externe jobcoach en een interne jobcoach. De externe jobcoach is een coach die van buitenaf door de werkgever of werknemer wordt ingehuurd. De externe jobcoach kan door de gemeente via een subsidie worden gefaciliteerd dan wel in natura worden aangeboden. De interne jobcoach is in dienst van de werkgever.

Er worden kwaliteitseisen gesteld aan de inzet van een jobcoach. De jobcoachorganisatie die door gemeente wordt ingezet om deze voorziening in te vullen, dient aan onderstaande voorwaarden te voldoen:

- De externe jobcoach dient werkzaam te zijn bij een organisatie die erkend is volgens het ‘Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning’. Het UWV geeft, toetst en doet periodieke audits voor deze erkenning.
- De organisatie, anders dan een aan de gemeente verbonden partij, dient een uitvoeringsovereenkomst re-integratie dienstverlening te hebben met De Dienst.

Beoogd effect

1. De juiste voorziening op persoonlijke ondersteuning kunnen bieden aan een inwoner, voor het behouden van werk;
2. Het blijvend bevorderen van de arbeidsparticipatie.

Implementatie
Beleidsregels moeten worden opgesteld ten aanzien van:

- De noodzaak van persoonlijke ondersteuning
- Het regime m.b.t. intensiteit en begeleidingsuren door de jobcoach of intern begeleider
- Preferent partnerschap van een aan de gemeente verbonden partij voor de jobcoaching
- Subsidiebepalingen- en voorwaarden m.b.t. kwaliteit en voorwaarden interne werkbegeleider en jobcoach

Kanttekeningen
1.Het is de bedoeling van de wetgever dat de voorzieningen die zich richten op de intermediaire activiteit in verband met een visuele handicap per 1 januari 2024 zullen worden verstrekt, beoordeeld en bekostigd door het UWV. Het voorstel hiertoe is op 27 september 2022 ter advisering aangeboden aan de Raad van State (https://wetgevingskalender.overheid.nl/Regeling/WGK012682). Bij de vaststelling van de verordening op gemeentelijke niveau is het van belang rekening te houden met deze toekomstige ontwikkeling.

2.VNG adviseert gemeenten om voor het protocol persoonlijke ondersteuning aansluiting te zoeken bij het protocol van het UWV. Dit hebben wij onderzocht. Het protocol van het UWV is veel ruimer dan het protocol dat thans door de NWF-gemeenten wordt gehanteerd en is vastgelegd in o.a. het inkoopkader. Mede gelet op het feit dat aan de invoering van Breed offensief geen extra uitvoeringsmiddelen zijn gekoppeld en de ketenpartners geen signalen hebben ontvangen dat het huidige protocol onvoldoende is en wij tevreden zijn over de huidige dienstverlening op dit onderdeel wordt voorgesteld het huidige protocol te continueren. Dit protocol is beschreven in de concept.

4. Premie proefplaatsing (NIET IN DEF. CONCEPTVERORDENING OPGENOMEN I.A.V. BESLUITVORMING KADERNOTA 2024)

Kern van de wijziging

1. In principe te besluiten tot invoering van de werkstimulerende maatregel Premie Proefplaatsing. Dit is een lokale maatregel;
2. De hoogte van de Premie Proefplaatsing vast te stellen op € 300 euro bij een urenomvang van 24 uren of meer per week;
3. De hoogte van de Premie Proefplaatsing vast te stellen op € 150 bij een urenomvang lager dan 24 uur of minder per week;
4. De ingangsdatum vast te stellen op 1 juli 2024.

Inleiding

Sinds 2020 wordt in onze regio voortdurend gewerkt aan onderzoek, inrichting en uitvoering van zogenaamde 'werkstimulerende maatregelen'. Het programma Breed offensief is aanleiding om twee aanvullende werkstimulerende maatregelen voor te stellen voor de regio NWF, namelijk de Premie Proefplaatsing en het Werkstartpakket.

Behalve de verwachting dat die maatregelen een positieve prikkel zijn voor inwoners, zijn het maatregelen die de bestaanszekerheid van inwoners vergroten. Bestaanszekerheid staat voor een groep inwoners onder druk door de complexiteit van bureaucratie en inkomensstelsel. Onzekerheid over het inkomen neemt toe zodra de voorspelbaarheid van een periodieke uitkering wegvalt. De werkstimulerende maatregelen zijn om die reden eveneens opgenomen in de Kalender tegen Armoede 2021/2022.

Dit advies gaat over de Premie proefplaatsing.

Breed offensief

De maatregelen die in dit voorstel worden gedaan, passen uitstekend binnen de kaders en reikwijdte van het Breed offensief. Het Breed offensief treedt in werking voor de meeste gebruikers van de Participatiewet.

Beoogd effect

1. Zoveel mogelijk inwoners van Harlingen, Terschelling, Vlieland en Waadhoeke laten participeren naar vermogen op de arbeidsmarkt
2. De inwoners van de gemeenten ervaren beloning naar inzet
3. De dienstverlening van de gemeenten en de Dienst SoZaWe wordt afgestemd op de actuele omstandigheden op de arbeidsmarkt en op nieuwe (wetenschappelijke) inzichten en op wat nodig is om mensen duurzaam te laten participeren.

Motivatie/argumenten eventuele alternatieven

1.1 Met een premie wordt de deelnemer beloond voor verrichten van werkzaamheden en wordt onderscheid op de werkvoer teruggedrongen

Op grond van de huidige Re-integratieverordening kon het college een proefplaats aanbieden aan een uitkeringsgerechtigde, mits de werkgever de intentie heeft om de werknemer in dienst te nemen. Met een proefplaats kan worden onderzocht wat nodig is om de koppeling tussen werkgever en aanstaande werknemer tot een duurzaam succes te maken. Het Breed offensief maakt van de proefplaats een wettelijke voorziening met ingang van 1 juli 2023.

Tijdens de proefplaats voert de persoon reguliere werkzaamheden uit in een reguliere setting. De proefplaats wordt bijvoorbeeld ingezet voor inwoners met een indicatie Baanafspraakbaan of Beschut werk, zodat goed bekeken kan worden welke werkzaamheden in welke omstandigheden voor de

werknemer het meest ideaal zijn. Omdat dit inzet vraagt van een werkgever, is het redelijk de werkgever nog niet te belasten met het risico van een dienstverband.
Voor de werknemer betekent die proefplaats dat hij / zij onbetaald meedraait in het reguliere arbeidsproces tussen betaalde collega's die waarschijnlijk dezelfde werkzaamheden verrichten. Dat is ten eerste de reden dat een proefplaats in beginsel twee maanden duurt; er wordt verdringing voorkomen alsmede oneigenlijk gebruik van dit instrument ten koste van de werknemer. Het is ook aanleiding om de persoon voor deze reguliere inzet in het arbeidsproces te belonen; daarin is in de huidige verordening niet voorzien. De wet maakt verlenging tot maximaal zes maanden mogelijk. Uitgangspunt is dat verlengingen uitsluitend in bijzondere situaties mogelijk zijn (beoordelingskader wordt uitgewerkt binnen het implementatietraject). De premie is een vast bedrag voor de proefplaats, ongeacht de eventuele verlengingen. Voor de goede orde: de premie is niet een wettelijke bepaling maar is een lokale beleidskeuze.

2.1 en 3.1 Er is gekozen voor een uitvoerbare differentiatie van normen en voorkomen van gewenning
Ten behoeve van een eenvoudige uitvoering zijn er twee normen. De hoge premie, eenmalig € 300 euro, ontvangt men bij een -gemiddelde urenomvang van 24 uur of meer. Bij die urenomvang zou een persoon die het wettelijk minimumloon ontvangt een inkomen boven bijstandsniveau hebben, en in die zin stimuleert de premie de aanstaande werknemer om aan deze minimale urenomvang te wennen. De lage premie is eenmalig € 150. De premie wordt in één termijn, achteraf, uitbetaald (ongeacht eventuele verlengingen van de proefplaats). Hiermee wordt voorkomen dat de belastingdienst deze premie ziet als inkomen. De premie wordt naar rato berekend als de proefplaatsing voortijdig is beëindigd. Als de persoon de beëindiging is te verwijten, wordt er geen premie uitgekeerd, ook niet over de gewerkte periode. Er zal dan een onderzoek worden gestart in het kader van het afstemmingsbeleid van de gemeente.

4.1 Voor de Dienst SozaWe is er voldoende implementatietijd
De nieuwe maatregelen vragen een implementatieperiode. De Dienst SoZaWe geeft aan een aantal maanden nodig te hebben om personeel en administratieve organisatie toe te rusten.

5.1 De onderbouwing vindt u onder de kop 'financiën'

o *De uitvoering van de Participatiewet is belegd bij de Dienst NWF*
De Dienst NWF is mede initiatiefnemer van deze ontwikkelingen. De maatregelen zijn aanvullend op de bestaande dienstverlening en een formeel verzoek om deze te implementeren zal moeten uitgaan naar de directeur-bestuurder van de Dienst NWF, alsmede kennisgeving van uw besluit dat genoemde maatregelen gepaard mogen gaan met tijdelijk uitzetting van capaciteit.

Alternatieven
Overwogen is om ook voor een werkervaringsplaats en ontwikkelplek een premie te verstrekken om het verschil met een proefplaats kleiner te maken. Het advies is niet om hiertoe over te gaan omdat aan een werkervaringsplaats en een ontwikkelplek de nadruk ligt op het leren en het vergroten van de capaciteiten, terwijl de proefplaats kan worden vergeleken met een proeftijd binnen een regulier dienstverband. Juist bij de proefplaats is het onderscheid met een reguliere werknemer nagenoeg afwezig.

Juridisch
Op grond van artikel 31 van de Participatiewet kan een gemeenteraad besluiten tot het verstrekken van stimuleringspremies. Deze premie Proefplaatsing, is naast de in de huidige verordening opgenomen premie voor deelname aan een Participatieplaats, de enige premie die onze regio beschikbaar stelt.

Financiën
Kosten en dekking
Structurele kosten

- Premie proefplaatsing: de afgelopen jaren hebben ongeveer 50 personen per jaar vanuit een re-integratietraject deelgenomen aan een proefplaatsing of werkervaringstraject. Als gevolg van de intensievere samenwerking binnen de kaders van de Businesscase en de impuls vanuit Breed offensief houden wij er rekening mee dat het aantal proefplaatsingen maximaal zal verdubbelen. Ervan uitgaande dat iedere proefplaatsing een urenomvang heeft van 24 of meer worden de maximale kosten voor NWF geschat op € 30.000 per jaar. Conform de geldende verdeelsleutel betekent dit voor de gemeenten:

Gemeente	Verdeelsleutel	Kosten structureel
Harlingen	28%	€ 8.400
Terschelling	5%	€ 1.500
Vlieland	1%	€ 300
Waadhoeke	66%	€ 19.800

Dekkingsmogelijkheden per gemeente
De structurele budgetaanvragen lopen via de Kadernota 2024-2027

5. Voorzieningenverstrekking na verhuizing inwoner

Kern van de wijziging
Per 1 juli 2023 dient de gemeente de loonkostensubsidie (en evt. aanverwante voorzieningen) die een inwoner heeft bij verhuizing binnen Nederland ongewijzigd over te nemen van vertrekkende/vorige gemeente, uiteraard mits de dienstbetrekking in stand is gebleven. Uitzondering vormen de personen die 'ziek uit dienst' gaan; zij kunnen recht hebben op een voorziening bij de nieuwe gemeente zonder lopende loonkostensubsidie. Dit op basis van de Wet Poortwachter; de gemeente is verantwoordelijk voor de re-integratie van deze personen, en dus ook de nieuwe woongemeente.

Doelstelling
Het vereenvoudigen / uniformeren van het verstrekken van loonkostensubsidie en/of aanverwante voorzieningen aan een werkgever, die gericht zijn op het behouden / duurzaam deelnemen in arbeid van een inwoner, ten tijde van een verhuizing van inwoner.

Toelichting
Met ingang van 1 juli 2023 is er, als onderdeel van het 'Breed offensief' een wijziging in de Participatiewet. Met deze wijziging wordt geregeld dat loonkostensubsidie (en aanverwante voorzieningen) -direct- worden overgenomen door de nieuwe woongemeente binnen Nederland. Dit is geldig voor alle gemeentelijke doelgroepen die op moment van verhuizen een voorziening hebben.

Ook voor de doelgroep Beschut Werk (Participatiewet) is deze wetswijziging geldig. Zie kanttekening voor aanvulling.

Beoogd effect
1. De nieuwe woongemeente staat dichtbij de inwoner, waardoor er adequater kan worden ingezet op andere / nieuwe voorzieningen.
2. De inwoner kan bij 1 gemeente terecht.

Kanttekeningen
Voor de inwoner werkzaam in Beschut Werk, die in gemeente komt wonen, kan er mogelijk niet direct een overname plaatsvinden vanwege een eventuele wachtlijst in ontvangende gemeente. Inwoner dient op de wachtlijst geplaatst te worden, zodat de voorziening t.z.t. wel overgenomen kan worden. De plek op de wachtlijst wordt bepaald door de datum van de indicatiestelling.

Implementatie
1.De gemeenten in NWF zullen andere gemeenten binnen de Arbeidsmarktregio Fryslân vragen door te geven of er op dit moment voorzieningen worden ingezet voor inwoners van Waadhoeke die per 1 juli 2023 overgenomen moeten worden.
2. Onderzoek naar de voorzieningen die ingezet zijn of deze in huidige vorm blijven bestaan en/of aan laten sluiten op eigen re-integratieverordening/beleidsregels.

Risico
Onbekend is of andere gemeenten voor onze inwoners loonkostensubsidie en aanverwante voorzieningen betalen. De financiële impact zal pas na de inventarisatie duidelijk worden.

6. Vrijlating inkomsten

Kern van de wijziging

1. Met ingang van 1-1-2023 is er een extra vrijlating voor de doelgroep loonkostensubsidie opgenomen in de Participatiewet;
2. Deze vrijlating geldt ook voor jongeren tot 27 jaar.

Toelichting

In de Participatiewet is geregeld dat een uitkeringsgerechtigde in aanmerking kan komen voor inkomstenvrijlating. Een inkomstenvrijlating betekent dat een deel van de inkomsten uit arbeid niet in mindering wordt gebracht op de uitkering als dit naar het oordeel van het college bijdraagt tot iemands verdere arbeidsinschakeling.

Vanaf 1-1-2023 is de inkomstenvrijlating, in onderstaande tabel beschreven in kolom 4. en 5. in de Participatiewet opgenomen.

Tabel: huidige situatie ten aanzien van de vrijlatingen

1	**Reguliere inkomstenvrijlating.** Tot 25 % van de inkomsten, met een maximum van € 246,00 per maand. Geldt niet voor jongeren tot 27 jaar. Gedurende ten hoogste zes maanden, al dan niet aaneengesloten.
2	**Aanvullende inkomstenvrijlating voor alleenstaande ouders** Tot 12,5 % van deze inkomsten, met een maximum van € 153,38 per maand. Geldt niet voor jongeren tot 27 jaar. Gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 30 maanden. En nadat de periode van zes maanden, bedoeld in nr. 1, is verstreken
3	**Medische uren beperking** voor personen die medisch urenbeperkt zijn. Tot 15% van deze inkomsten, met een maximum van € 155,56 per maand. Duur is onbeperkt.
4	**Inkomstenvrijlating voor doelgroep loonkostensubsidie** Tot 15% van de inkomsten met een maximum van € 155,56 per maand. Geldt ook voor jongeren tot 27 jaar. Gedurende een periode van twaalf maanden. Evt. nadat de periode van zes maanden, bedoeld bij nr.1, is verstreken,
5	**Verlenging inkomstenvrijlating voor doelgroep loonkostensubsidie voor onbepaalde tijd** Tot 15% van deze inkomsten met een maximum van € 155,56 per maand. Geldt ook voor jongeren tot 27 jaar. Nadat de periode van twaalf maanden, bedoeld in nr. 4, is verstreken en het college gelet op de in de persoon gelegen omstandigheden een uitbreiding van zijn arbeidsomvang niet mogelijk acht.

Beoogd effect

De vrijlatingen draagt bij tot iemands verdere arbeidsinschakeling en vergroot de bestaanszekerheid.

7. Werkstartpakket (NIET IN DEF. CONCEPTVERORDENING OPGENOMEN I.A.V. BESLUITVORMING KADERNOTA 2024)

Kern van het voorstel

5. Te besluiten tot invoering van het Werkstartpakket: aanvullende voorzieningen voor startende werknemers vanuit de bijstand en de methodische aanpak “Startgesprekken Werk”;
6. De ingangsdatum vast te stellen op 1 januari 2024;
7. Het Werkstartpakket als wens op te nemen in de Kadernota 2024
8. De Dienst NWF op te dragen de nieuwe maatregelen te monitoren en te evalueren.

Inleiding

Sinds 2020 wordt in onze regio voortdurend gewerkt aan onderzoek, inrichting en uitvoering van zogenaamde ‘werkstimulerende maatregelen’. In het kader van het Breed offensief worden twee aanvullende werkstimulerende maatregelen voorgesteld voor de regio NWF, namelijk de Premie Proefplaatsing en het Werkstartpakket. Dit voorstel gaat over het Werkstartpakket (werkstartvoorzieningen en Startgesprekken Werk).

Behalve de verwachting dat die maatregelen een positieve prikkel zijn voor inwoners, zijn het maatregelen die de bestaanszekerheid van inwoners vergroten. Bestaanszekerheid staat voor een groep inwoners onder druk door de complexiteit van bureaucratie en inkomensstelsel. Onzekerheid over het inkomen neemt toe zodra de voorspelbaarheid van een periodieke uitkering wegvalt. De werkstimulerende maatregelen zijn om die reden eveneens opgenomen in de Kalender tegen Armoede 2021/2022.

Breed offensief

De maatregelen die in dit voorstel worden gedaan, passen uitstekend binnen de kaders en reikwijdte van het Breed offensief. Het Breed offensief treedt in werking voor de meeste gebruikers van de Participatiewet.

Beoogd effect

4. Zoveel mogelijk inwoners van Harlingen, Terschelling, Vlieland en Waadhoeke laten participeren naar vermogen op de arbeidsmarkt
5. Arbeidsinschakeling is vaker duurzaam van aard (minder herinstroom).

Motivatie/argumenten eventuele alternatieven

1.1 Het Werkstartpakket vergroot de kans dat mensen duurzaam aan het werk gaan na de uitkering

De werkstartvoorziening is in beginsel een materiele voorziening die mensen helpt de stap van uitkering naar werk, van onderwijs naar werk (inburgeraars en statushouders bijvoorbeeld) of uitzendbaan naar vaste baan, makkelijker te maken. Een niet limitatieve opsomming van -eventueel te combineren- mogelijkheden:

- Ondersteuning op afroep voor werknemer en/ of werkgever
- Aanvullende vaktaal-cursus (indien niet door werkgever gefaciliteerd)
- Gezinscoaching
- Werkkleding
- Ondersteuning bij financiële, administratieve en fiscale aangelegenheden die voortvloeien uit de werkaanvaarding
- Kosten van kinderopvang voor zover niet vanuit een reguliere voorliggende voorzieningen te bekostigen

Een voorziening kan worden ingezet door het ‘voorliggend veld’ (gesubsidieerde, gratis toegankelijke voorzieningen door bijvoorbeeld Humanitas en bestaande afspraken over ‘verwervingskosten’ met Pastiel). In dat geval houdt een casemanager Werk en Participatie van de Dienst NWF aanvullend regie over de

doelen van de ingezette dienstverlening. Uiteraard geldt dat ook als de dienstverlening of voorziening wordt uitgevoerd door een door de Dienst NWF gecontracteerde partij.
Overigens is het niet zo dat dergelijke voorzieningen niet werden verstrekt; wel wordt het nu beter ingebed in de dienstverlening (startgesprekken werk; gespreksvoering gericht op de toekomst).
Indien er op grond van de uitkomsten van de startgesprekken werk een werkstartvoorziening wordt ingezet, wordt dit opgenomen in een beschikking. Daarbij wordt vermeld welke voorziening(en) het betreft, duur, wederzijdse verwachtingen en andere eventuele bijzonderheden.

1.2 De werkstartvoorziening vergroot de bestaanszekerheid als men switcht van uitkering naar werk
De bijstandsuitkering en de nabijheid van de betrokken (overheids-)instellingen biedt mensen een bepaalde mate van zekerheid over de financiële kant van hun bestaan. Steeds vaker blijkt dat de zekerheid wegvalt als mensen een switch maken van de ene naar de andere situatie; oftewel van een uitkering naar arbeid in loondienst, onderwijs naar werk of van werk naar werk. Met het wegvallen van die zekerheid valt ook vertrouwen weg in een bestaan zonder de instituties en neemt de onzekerheid toe vanwege de complexe inrichting van het Nederlandse stelsel van inkomen en toeslagen. Met een werkstartvoorziening kan in individuele gevallen een direct en tijdelijk negatief gevolg van de nieuwe stap voor het inkomen, worden gedempt.

1.3 De werkstartvoorziening draagt bij aan terugdringen herinstroom in de bijstand
Mensen die vanuit de bijstand aan het werk gaan, moeten regelmatig weer een bijstandsuitkering aanvragen. Landelijk is dat 10% binnen zes maanden en 31% binnen vijf jaar.
Mensen die vanuit de bijstand aan de slag gaan, doen meestal laagbetaald werk op basis van tijdelijke en flexibele contracten. Het is hierdoor onvermijdelijk dat een deel van de mensen na enige tijd opnieuw een uitkering moet aanvragen.
Door de combinatie van wisselende inkomsten en de consequenties voor de toeslagen, blijkt het voor veel mensen te ingewikkeld om goed zicht te houden op hun huishoudfinanciën.
Experimenten laten zien dat gerichte budgetteringsondersteuning veel problemen kan voorkomen. In o.a. Dordrecht, Leeuwarden, Zaanstad en Utrecht kregen de deelnemers extra hulp om wisselende inkomsten en/of uitgaven in goede banen leiden. Niet alleen durfden zij eerder nieuw werk te accepteren; ook kwamen mensen minder snel in financiële problemen. In onze eigen gemeenten loopt de pilot surplus regeling; een budgetteringsondersteuningsmiddel.

2. Voor de Dienst SozaWe is er voldoende implementatietijd
De nieuwe maatregelen vragen een implementatieperiode. De Dienst SoZaWe geeft aan een aantal maanden nodig te hebben om personeel en administratieve organisatie toe te rusten.
Belangrijk is dat hier sprake is van maatwerk en dat de analyse van wat nodig is specifiek wordt gemaakt voor de inwoner. Dit is een niet te standaardiseren ‘beslisboom’ en vraagt inzet en tijd van betrokken professionals. Om deze nieuwe aanpak te kunnen implementeren is tijdelijke extra inzet nodig bij de Dienst (1 fte; zie kopje financiën en bijlage 1). Het gaat dan om doorontwikkeling van de methode en het instrueren van de professionals.

3. Zie kopje Financiën

Alternatieven
Invoeren van andere maatregelen is een alternatief. Er is niet uitgewerkt welke maatregelen dat dan kunnen zijn. Van belang is dat de in dit voorstel beschreven maatregelen gedeelde wensen zijn van het Werkleerbedrijf, de Dienst NWF en de Adviesraad Sociaal domein.

Kanttekeningen
Doelstelling van Breed offensief is harmonisatie en transparantie van de voorzieningen en instrumenten die voor de inwoners beschikbaar zijn.

De ‘startgesprekken werk’ zijn niet evidence based. Wel zijn steeds meer partijen ervan overtuigd dat mensen verstrikt raken in de complexiteit van de financiële en administratieve kant van het leven in Nederland. De maatregelen in dit voorstel zijn innovatief. We monitoren en evalueren de ketenaanpak en informeren de gemeentebesturen via de bestaande p&c-cyclus.

Financiën

Kosten en dekking

Structurele kosten

De kosten van het Werkstartpakket bestaan uit personeelskosten en programmakosten (voorzieningen).

De kosten zijn voor Waadhoeke berekend op € 68.000. De structurele budgetaanvraag dient via de kadernota 2024-2027 integraal te worden afgewogen.

De kosten voor Harlingen zijn berekend op € …. De structurele budgetaanvraag dient via de kadernota 2024 – 2027 integraal te worden afgewogen

De kosten voor Terschelling zijn berekend op € 5.759. De structurele budgetaanvraag dient via de kadernota 2024 – 2027 integraal te worden afgewogen

De kosten voor Vlieland zijn berekend op € 1.552. De structurele budgetaanvraag dient via de kadernota 2024 – 2027 integraal te worden afgewogen

NB aan de Adviesraad SD: de wethouders hebben geen standpunt ingenomen over de financiering c.q. over tijdelijke of structurele invoering. De kop financiën moet dus gelezen worden als een indicatie. De individuele colleges zullen hierover hun afwegingen maken en beslu