



Raadsvoorstel

afdeling
Maatschappelijk beleid

steller
I. el Fadili

gouda
14 september 2021

dossiernummer
5135

telefoon
0619403316

onderwerp
Re-integratieverordening Gouda 2022

Gevraagd besluit

Het college van burgemeester en wethouders stelt de raad van de gemeente Gouda voor te besluiten tot:

1. Het vaststellen van de Re-integratieverordening Gouda 2022.

Toelichting

Het college heeft de wettelijke taak om inwoners uit de doelgroep van de Participatiewet te ondersteunen bij het vinden van werk. Indien het college het hierbij noodzakelijk acht, kunnen voorzieningen worden ingezet. Welke voorzieningen wanneer en voor wie worden ingezet, wordt geregeld in de Re-integratieverordening en de Re-integratieregeling.

Zoals in de nota Sociaal Domein 2020-2023 is beschreven, is bij werkgevers in onze arbeidsmarktregio nog vaak sprake van onbekendheid met de re-integratievoorzieningen die het college aanbiedt en dat gemeenten verschillende voorwaarden en regelingen hanteren. Geconstateerd is dat het nodig is om er samen met de regiogemeenten en het UWV voor te zorgen dat een zo eenduidig mogelijk re-integratie instrumentarium voor werkgevers wordt gerealiseerd, vastgelegd in gelijklopende verordeningen en regelingen in de regiogemeenten. Dit om de instrumenten effectiever te maken en meer inwoners uit de doelgroep te kunnen helpen bij het duurzaam re-integreren op de arbeidsmarkt.

In dit kader hebben de gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Holland (Gouda, Krimpenerwaard, Waddinxveen en Bodegraven-Reeuwijk) in het eerste kwartaal van 2021 ook in overleg met het UWV samen nagedacht over hoe het instrumentarium ten behoeve van de re-integratie van uitkeringsgerechtigden in de regio zoveel mogelijk kan worden geharmoniseerd. Niet alleen bevordert dit de eenduidigheid richting werkgevers, ook vergroot het de kansengelijkheid van werkzoekenden in de regio. Centrale uitgangspunten voor de harmonisatie zijn o.a. het zoveel als mogelijk beperken van administratieve rompslomp voor werkgevers, het vergroten van de ruimte voor professionals om maatwerk te bieden en het voorkomen van verdringing op de arbeidsmarkt. Dit heeft geresulteerd in een harmonisatievoorstel. Voorgesteld wordt om de Re-integratieverordening in lijn te brengen met dit harmonisatievoorstel. Wat dit inhoudt wordt onderstaand nader toegelicht.

Met dit voorstel tot wijziging van de Re-integratieverordening wordt beoogd meer uniformiteit aan te brengen in de uitvoering van de re-integratie van uitkeringsgerechtigden in de arbeidsmarktregio, om zodoende ook een betere werkgeversdienstverlening te realiseren. Daarnaast worden verschillende regelingen versimpeld en worden andere verruimd, zodat de kansen op duurzame, volledige of gedeeltelijke re-integratie van uitkeringsgerechtigden toenemen.

1 Nadere uitleg op gevraagd besluit

De voorgestelde wijzigingen in de Re-integratieverordening zijn:

Instrument	Was (huidige verordening 2017)	Wordt (voorgestelde wijziging per 2022)
Werkervaringsplaats	In de huidige verordening is geen bepaling opgenomen over de duur. In de Goudse uitvoeringspraktijk wordt een werkervaringsplaats ingezet voor 3 maanden; deze kan eenmaal worden verlengd met maximaal 3 maanden.	<i>Duur inzet voorziening</i> In de nieuwe verordening wordt deelname aan een werkervaringsplaats gemaximeerd op zes maanden. Dit is hetzelfde als de huidige uitvoeringspraktijk in Gouda. De doelgroep blijft werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
Detacheringsbaan	In de Goudse uitvoeringspraktijk wordt dit instrument (vooralsnog) alleen ingezet voor arbeidsbeperkten die in dienst van Promen gedetacheerd worden op een garantiebaan. In de huidige re-integratieverordening is geen maximale duur van een detacheringsbaan geregeld.	<i>Duur inzet voorziening</i> In de nieuwe verordening wordt de duur van een detachering per werkgever-werknemerrelatie gemaximeerd op 36 maanden. De detachering kan conform de uitvoeringspraktijk in de regiogemeenten alleen bij een externe partij.
Scholing	Volgens de huidige verordening is scholing alleen inzetbaar voor werkzoekenden vanaf 27 jaar, die geen recht hebben op studiefinanciering en niet beschikken over een startkwalificatie. En scholing mag alleen kortdurend (voor maximaal drie maanden) en parttime worden ingezet.	<i>Verruiming mogelijkheden inzet voorziening</i> In de nieuwe verordening worden de mogelijkheden voor het aanbieden van scholing aan werkzoekenden verruimd; zo kan meer maatwerk worden geboden. Ook jongeren (27 jaar of jonger) en werkzoekenden die wel een startkwalificatie hebben kan het college scholing aanbieden. Daarnaast wordt ook de maximale duur van drie maanden losgelaten.
Participatieplaats	<i>Duur inzet voorziening</i> In de huidige re-integratieverordening is geen maximale duur van een participatieplaats geregeld. <i>Premie</i> De halfjaarlijkse premie bij een participatieplaats is nu vastgesteld op € 50,-.	<i>Duur inzet voorziening</i> In de nieuwe verordening wordt een maximale duur gesteld van 6 maanden. Dit heeft te maken met het terugdringen van verdringing, want op een participatieplaats verricht iemand met behoud van uitkering onbeloonde additionele werkzaamheden. Er is één uitzondering op de maximale termijn, en dat is de situatie waarin, als gevolg van deelname aan de participatieplaats, sprake is van een verbetering van de arbeidsmarktpositie van de deelnemer, maar een directe stap naar de arbeidsmarkt nog niet haalbaar is. In dit geval kan de participatieplaats verlengd worden tot maximaal 24 maanden (dit is de maximale wettelijke duur). <i>Premie</i> Het college blijft een premie van € 50,- hanteren omdat een hogere beloning bij het verrichten van op arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden andere werkgevers en werkzoekenden zou kunnen benadelen. Een minimale halfjaarlijkse premie is echter een wettelijke vereiste. De premie in Gouda is lager dan in de regiogemeenten (€ 150,-).
Werkgeverspremie	Voor dit instrument zijn de verschillen tussen de regiogemeenten momenteel groot. Gemeente Gouda past het instrument werkgeverspremie (een financiële prikkel voor werkgevers om een werkzoekende met een bijstandsuitkering aan te nemen) veelvuldig toe. De andere gemeenten in	In de nieuwe verordening willen alle regiogemeenten dezelfde formulering gaan hanteren. De werkgeverspremie blijft voor kwetsbare en zeer kwetsbare werkzoekenden, conform de geldende Europese Verordening voor staatssteun. Aanvullend kan ook een premie worden verstrekt aan werkgevers die werknemers

	de regio doen dit niet of veel minder, of passen een budgetplafond toe. Dit is verwarrend voor werkgevers.	zonder afstand tot de arbeidsmarkt, in een niet direct passende functie aannemen (denk aan een horecamedewerker die wordt aangenomen in de zorg). Toegevoegd is dat geen sprake mag zijn van loonkostensubsidie.
Loonkostensubsidie	<i>Methode van loonwaardebepaling</i> In de huidige situatie kunnen gemeenten zelf kiezen uit de diverse beschikbare methoden voor loonwaardebepaling. In onze arbeidsmarktregio was gekozen voor Dariuz. Er is discussie en onduidelijkheid over de hoogte van de bepaalde loonwaarden. De loonwaarde is van belang voor de vraag of er recht bestaat op loonkostensubsidie en zo ja, ook voor de hoogte ervan. <i>Doorbetaling loonkostensubsidie bij ziekte</i> In de huidige verordening is een bepaling (art. 21, lid 5 onder a) opgenomen dat loonkostensubsidie niet wordt doorbetaald bij ziekte (dan ontvangt de werkgever immers reeds de uitkering van de no-risk polis)	<i>Methode van loonwaardebepaling</i> Vooruitlopend op het wetsvoorstel Breed Offensief (welke controversieel is bepaald) gaan gemeenten de loonwaarde op dezelfde manier bepalen. Dit is uit oogpunt van eenduidigheid en eenvoud voor werkgevers en werknemers belangrijk. De wetgever beveelt aan om daarvoor het zgn. <i>preferente werkproces</i> te gaan gebruiken. Het preferent administratief proces loonkostensubsidie is een proces met termijnen, brieven en beschikkingen dat landelijk geïmplementeerd kan worden. Het werkproces is ontwikkeld door een werkgroep van gemeenten, werkgevers en cliëntenvertegenwoordigers en diverse gemeenten zijn hier al mee aan de slag gegaan. In onze regio is afgesproken hierbij aan te sluiten en is begonnen met de voorbereidingen voor de implementatie. De verordening wordt op dit punt aangepast. <i>Doorbetaling loonkostensubsidie bij ziekte</i> Art 10d lid 12 van de Participatiewet, waarin wordt gesteld dat gemeenten geen loonkostensubsidie mogen doorbetalen bij ziekmelding, komt te vervallen per 1 januari 2022 met de inwerkingtreding van het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2022. Dit betekent dat het college de loonkostensubsidie niet meer hoeft stop te zetten wanneer er sprake is van een Ziektewet-uitkering.
Uitstroompremie	<i>Doel en inzet voorziening</i> De uitstroompremie wordt op grond van de geldende re-integratie verordening ambtshalve toegekend bij uitstroom met een dienstverband van minimaal zes maanden. De doelgroep bestaat uit bijstandsgerechtigden die langer dan 1 jaar een uitkering ontvangen en ouder zijn dan 27 jaar.	<i>Doel en inzet voorziening</i> Volgens de nieuwe verordening wordt de uitstroompremie (alleen) op aanvraag toegekend, waarbij getoetst wordt of inderdaad sprake is (geweest) van minstens 6 maanden uitstroom. Het toetsen hiervan biedt namelijk een mogelijkheid voor eventuele nazorg. De premie is bedoeld voor financiering van Allelei onkosten als iemand aan het werk gaat (reiskosten, kinderopvang, eerste kostenkleding, etc.) en/of als bonus voor het aan het werk gaan en blijven. De doelgroep blijft hetzelfde.

2 Argumenten

2.1 Argumenten coalitieakkoord

Betere werkgeversdienstverlening, bevordering gelijke kansen voor inwoners en meer ruimte voor maatwerk

Met dit voorstel wordt een grote stap gemaakt in het uniformeren van de re-integratievoorzieningen in de regio. Dit is gunstig voor de samenwerking met werkgevers én het bevordert gelijke kansen van inwoners. Daarnaast wordt voor de inzet van sommige voorzieningen de professionele ruimte van de consulent werk en inkomen vergroot, zodat het bieden van maatwerk gemakkelijker wordt.

Stimulans voor actieve begeleiding van uitkeringsgerechtigden

In het coalitieakkoord wordt daarnaast gesproken over een actieve begeleiding van uitkeringsgerechtigden op weg naar werk. De gewijzigde regelingen als gevolg van het harmonisatievoorstel sluiten hier mooi bij aan, daar er blijvend, en in hogere mate, geïnvesteerd wordt in een duurzame re-integratie van inwoners.

Bevordering reductie van het bijstandsbestand

De reductie van het bijstandsbestand wordt enerzijds bevorderd doordat in de arbeidsmarkt-regio een uniformere werkgeversdienstverlening ontstaat (hetgeen gunstig is voor plaatsingsmogelijkheden) en anderzijds doordat de kansen van inwoners worden vergroot. Zo nemen de mogelijkheden voor scholing voor bijstandsgerechtigden bijvoorbeeld toe. Op deze manier wordt gewerkt aan het verwezenlijken van de doelstellingen.

2.2 Argumenten financieel

Investeren loont

Als gevolg van de wijzigingen in de Re-integratieverordening (en in de Re-integratieregeling) wordt een (beperkte) verhoging van de re-integratie uitgaven verwacht. De verwachting is echter dat de arbeidsmarktpositie van uitkeringsgerechtigden als gevolg van de wijzigingen verbetert. Anders geformuleerd nemen kansen op duurzame re-integratie toe. Investeren in kansen van uitkeringsgerechtigden loont.

2.3 Argumenten juridisch

Gelijke kansen van inwoners en werkgevers in de regio neemt toe

Gelijke kansen zijn een belangrijke randvoorwaarde voor het volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. De Participatiewet is in bepaalde gevallen erg strak en directief en laat op onderdelen wat meer ruimte. In de praktijk wordt die ruimte door gemeenten verschillend ingevuld, met als gevolg dat de inwoner in gemeente X andere kansen heeft dan de inwoner in gemeente Y. Met dit voorstel worden de gelijke kansen voor inwoners en werkgevers in onze regio vergroot.

De regiogemeenten verwerken het harmonisatievoorstel in hun verordeningen/regelingen

Met het aanpassen van de Re-integratieverordening en de onderliggende Re-integratieregeling volgt het college de beweging van de gemeenten in de arbeidsmarktregio. De wijzigingen worden in dezelfde periode voorgelegd aan de colleges en raden.

Hierbij wordt opgemerkt dat de gemeente Bodegraven-Reeuwijk heeft aangegeven pas in de verdere loop van 2021 meer duidelijkheid te kunnen geven hoe ze de afspraken in de verordening en beleidsregels kunnen gaan vertalen. Reden daarvoor is dat deze gemeente in twee arbeidsmarktregio's opereert (Midden-Holland en Midden-Utrecht) en harmoniseert en dat ze bovendien een bezuinigingsopgave heeft waarvan de strekking voor de harmonisatie op dit moment nog niet duidelijk is.

2.4. Argumenten met betrekking tot mensen met een handicap/beperking

De voorgestelde wijzigingen in de Re-integratieverordening dragen direct bij aan het vergroten van kansen van inwoners met een beperking.

2.5. Argumenten op basis van duurzaamheid

De voorgestelde wijzigingen in de Re-integratieverordening vergroten de kansen op een duurzame uitstroom uit de bijstand. Immers, voorgesteld wordt om de mogelijkheden om een opleiding te kunnen volgen te vergroten. Ook is er de uitstroombonus die een duurzame

uitstroom stimuleert. Daarnaast zijn er verschillende financiële prikkels voor werkgevers, wederom om duurzame uitstroom te bevorderen.

3 Kanttekeningen

3.1 Kanttekeningen

Uitgaven aan re-integratie nemen waarschijnlijk wat toe

Met de gewijzigde regelingen nemen de kansen op een duurzame re-integratie toe. Ruimere voorwaarden en soms hogere bedragen betekenen echter ook dat de uitgaven aan re-integratievoorzieningen toe zullen nemen. Naar verwachting is deze toename beperkt en binnen de ruimte van het Participatiebudget op te vangen.

Het college monitort de uitgaven uit het Participatiebudget. De gemeenteraad wordt hierover geïnformeerd via de PenC-cyclus.

4 Juridische- / financiële gevolgen

Juridische gevolgen

De Re-integratieregeling is onderliggend aan de Re-integratieverordening en moet gelezen worden in samenhang met de verordening. De verordening en de regeling treden op dezelfde datum (beoogd: 1 januari 2022) in werking.

Financiële gevolgen

Ruimere voorwaarden en soms hogere bedragen betekenen dat de uitgaven aan re-integratievoorzieningen toe zullen nemen. Naar verwachting is deze toename beperkt en binnen de ruimte van het Participatiebudget op te vangen.

Het college monitort de uitgaven uit het Participatiebudget. Wanneer nodig kan worden bijgestuurd.

5 Personele- / organisatorische gevolgen / duurzaamheid / positie mensen met een beperking

Kansen mensen met een beperking worden groter

De voorgestelde wijzigingen in de Re-integratieverordening dragen direct bij aan het vergroten van kansen van inwoners met een beperking.

Stimulans voor duurzame uitstroom

De voorgestelde wijzigingen in de Re-integratieverordening vergroten de kansen op een duurzame uitstroom uit de bijstand. Immers, voorgesteld wordt om de mogelijkheden om een opleiding te kunnen volgen te vergroten. Ook is er de uitstroombonus die een duurzame uitstroom stimuleert. Daarnaast zijn er verschillende financiële prikkels voor werkgevers, wederom om duurzame uitstroom te bevorderen.

6 Communicatie / interactiviteit

De voorgestelde wijzigingen zijn tot stand gekomen in nauw overleg met de gemeenten in de arbeidsmarktregio en het Werkgeversservicepunt Midden-Holland.

De voorgestelde wijzigingen zijn op 8 juli 2021 toegelicht aan de vergadering van de Goudse Adviesraad Sociaal Domein en de Goudse Cliëntenraad. De raden onderschrijven de wijzigingen.

Na vaststelling door de gemeenteraad wordt de Re-integratieverordening Gouda 2022 bekendgemaakt in het Gemeenteblad. De vastgestelde verordening wordt eveneens te raadplegen op www.overheid.nl.