

afdeling
Maatschappelijk beleid

steller
S.J. den Hoedt

gouda
7 november 2023

dossiernummer
7587

telefoon
14-0182

onderwerp
Re-integratieverordening Gouda 2023

Gevraagd besluit

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

1. De Re-integratieverordening Gouda 2023 vast te stellen.

Toelichting

In 2018 werd landelijke geconstateerd dat ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking geen werk had en dat slechts 1 op de 10 werkgevers iemand met een arbeidsbeperking in dienst had. Dit ondanks het landelijke beleid om tot een inclusieve samenleving te komen, waarin mensen zoveel mogelijk kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt, met ondersteuning op maat. Daarom besloot de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in september 2018 tot een breed offensief; een pakket aan maatregelen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen en aan het werk te houden. Een aantal maatregelen uit het Breed Offensief is al in 2022 of eerder ingegaan. Sinds 1 januari 2023 is opnieuw een aantal aanpassingen inwerking getreden; een nieuwe vrijlating van inkomsten voor inwoners met een arbeidsbeperking die werken met loonkostensubsidie en een aanpassing van de leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm van 21 jaar naar 27 jaar. Op 1 juli 2023 trad nog een aantal wijzigingen van de Participatiewet in werking, onder andere de aangepaste verordeningplicht voor re-integratievoorzieningen. De gemeente geeft in een verordening aan welk gevarieerd aanbod voor ondersteuning beschikbaar is. Hiervoor heeft de gemeente Gouda al de Re-integratieverordening Gouda 2022. Deze ligt nu aangepast voor met inachtneming van de maatregelen vanuit het Breed Offensief en het advies van de Goudse Adviesraad Sociaal Domein.

1 Nadere uitleg op gevraagd besluit

De bepalingen uit de Wet Uitvoeren Breed offensief die feitelijk een wijziging van de Participatiewet behelzen, vragen een uitwerking of nadere regeling in een gemeentelijke verordening. De VNG heeft voor gemeenten een modelverordening ontwikkeld ter voorbereiding op de uitvoering van de wetswijziging Breed Offensief. Hier is conform het beleid zoveel mogelijk bij aangesloten.

De belangrijkste aanpassingen betreffen:

- Naast de doelgroep banenafpraak/Beschut werken is er een nieuwe doelgroep, te weten: kwetsbare werknemers en uiterst kwetsbare werknemers. Om hen aan het werk te helpen is er sinds 1 juli 2023 een nieuwe vorm van loonkostensubsidie. Voorgesteld wordt daarom de werkgeverspremie te laten vervallen.
- De werkervaringsplaats vervalt. Daarvoor in de plaats komt een werkstage (iets andere voorwaarden).
- De proefplaatsing vervalt. Daarvoor in de plaats komt een proefplaats.
- Gewijzigde formuleringen Beschut Werk, werkplekaanpassingen en vervoersvoorzieningen.
- Voor jobcoaching, vervoers-/intermediaire/meeneembare voorzieningen en werkplekaanpassingen is er een nieuwe, meer gedetailleerde verordeningplicht. Daarmee wordt de verordening uitgebreider en de regeling beperkter.
- Wijzigingen bij jobcoaching/ interne werkbegeleider

- Persoonlijke ondersteuning kan ook worden ingezet voor de Participatiewet-doelgroep (niet-arbeidsbeperkten)
- (specifieke) Voorwaarden
- Aanvraagprocedure
- Beschikking persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen (aanpassing werkplek, vervoersvoorziening, intermediaire voorziening, meeneembare voorziening)
- Subsidieregeling
- Voorwaarden interne werkbegeleider

Onderstaand zijn per artikel de voorgestelde beleidskeuzes samengevat:

In de was-wordt tabel die als bijlage is opgenomen, is de volledige tekst terug te vinden

Artikel	Wettelijke wijziging	Voorgestelde beleidskeuzes	Motivatie
1. Definities	Introductie nieuwe doelgroep van (uiterst) kwetsbare werknemers	• Kwetsbare personen hebben minimaal 12 maanden niet gewerkt • Uiterst kwetsbare personen hebben minimaal 24 maanden niet gewerkt	In het eerste jaar waarin iemand een bijstandsuitkering ontvangt is de kans op werk het grootst. Voor wie langer in de bijstand zit is het veel moeilijker om aan het werk te komen. Deze personen worden met het nieuwe beleid gekwalificeerd als (uiterst) kwetsbaar. Voor deze doelgroep wordt door het Breed Offensief een nieuwe vorm van loonkostensubsidie geïntroduceerd (zie art. 10)
3. Samenwerking		De samenwerking binnen de arbeidsmarktregio en met lokale partijen wordt beschreven	Binnen de Arbeidsmarktregio Midden-Holland wordt steeds meer samen gewerkt. Dit wordt met dit artikel onderschreven.
4. Evaluatie	Dit artikel vervangt voor wat betreft het onderdeel evaluatie art. 23 in de huidige Re-integratieverordening '2-jaarlijks verslag van de doeltreffendheid beleid'	• Het voorstel is het huidige beleid voort te zetten en 2-jaarlijks verslag uit te brengen. • Het verslag bevat informatie over: de inzet van re-integratievoorzieningen, de resultaten van de re-integratie en de beleving van cliënten	Deze keuze is in lijn met de toezegging van het college bij de behandeling van het Rekenkameronderzoek om verslaglegging over het re-integratiebeleid 2-jaarlijks voort te blijven zetten.
5. Algemene bepalingen over voorzieningen	De tekst van de VNG modelverordening is overgenomen		N.v.t.
6. Sociale activering	Dit is een facultatieve voorziening	• Het voorstel is het huidige beleid voort te zetten (art.7 van de huidige re-integratieverordening) • De tekst van de VNG modelverordening aan te houden met toevoeging van het facultatieve lid 3 over verdringing	Sociale activering wordt ingezet voor cliënten met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt. Sociale activering omvat o.a. het doen van vrijwilligerswerk, deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt of deelname in de sociale coöperatie. Het is wenselijk dit instrument te kunnen blijven inzetten, ook i.r.t. het advies van de Rekenkamer Groene Hart om cliënten met een grote afstand intensiever te begeleiden en te activeren.
7. Participatieplaats	Dit is een verplichte voorziening; Lid 1-3 zijn facultatief; de premie moet in de verordening worden opgenomen (lid 4)	• Het voorstel is het huidige beleid t.a.v. de Participatieplaats voort te zetten. Alleen de premie vast te stellen op € 100,- (nu: € 150,-) per zes maanden	In het kader van de werkzoekendendienstverlening is het belangrijk om ook de voorwaarden voor inzet van dit instrument c.q. de hoogte van de premie binnen de arbeidsmarktregio te harmoniseren.

8. Werkstage	De werkervaringsplaats (art.5 van de huidige re-integratieverordening) vervalt. Daarvoor in de plaats komt een werkstage. Dit is een facultatief instrument.	Het voorstel is de werkstage te voegen aan het re-integratie instrumentarium	De werkstage is, zeker gezien de samenstelling van de doelgroep met veel cliënten met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt, een wenselijk instrument om in te kunnen zetten.
9. Beschut Werken		Het voorstel is het huidige beleid t.a.v. Beschut voort te zetten d.w.z. het facultatieve lid 3 nemen om het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen BW te maximeren	Sinds de invoering van beschut werken blijft Gouda onder de jaarlijkse taakstelling beschut werken. Naar verwachting blijft dit zo en is er geen sprake van een wachtlijst.
10. Loonkosten-subsidie (uiterst) kwetsbare werknemers	Dit is een nieuwe, facultatieve voorziening	- Voorgesteld wordt om de werkgeverspremie af te schaffen; - deze vorm van loonkostensubsidie op te nemen in het re-integratie instrumentarium; De beleidskeuzes zijn verder gedaan in de percentages subsidie en in de duur (lid 2 en lid 3).	Met deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie kan verder uitwerking worden gegeven aan het advies van de Groene Hart Rekenkamer om de beleidsruimte te benutten om het instrument loonkostensubsidie breder te gaan inzetten. Het college blijft inzetten op forfaitaire loonkostensubsidie en praktijkroute voor de arbeidsbeperkten (= loonkostensubsidie voor een andere doelgroep)
11. Ondersteuning bij leer-werk traject	Dit is een nieuwe, facultatieve voorziening	Het voorstel is om ondersteuning bij leer-werktrajecten te voegen aan het re-integratie instrumentarium	Leer-werk trajecten zijn een belangrijk instrument voor jongeren voor wie nog de leerplicht geldt, maar die niet meer leerbaar zijn. Dat daarbij voor hen goede ondersteuning noodzakelijk is, is evident.
12. Begeleiding naar en tijdens werk	Dit is een facultatief instrument.	Het voorstel is het huidige beleid voort te zetten.	Dit instrument wordt veelvuldig ingezet. Het omvat de inspanningen van bemiddeling en ondersteuning naar werk door de consulenten werk (en inkomen), doelgerichte werk- of re-integratietrajecten, diagnose instrumenten en vergoedingen voor ter zake kosten, zoals bv reiskosten. Het is wenselijk dit instrument te kunnen blijven inzetten.
13. Scholing		- Het voorstel is om dezelfde formulering en voorwaarden te hanteren als de regiogemeenten. (art.13 van de huidige re-integratieverordening) - De eis dat niet voltijds onderwijs – zoals in de huidige verordening van Gouda staat -wordt aangeboden, vervalt hiermee	In het kader van de werkzoekendendienstverlening is het belangrijk om ook de voorwaarden voor inzet van dit instrument binnen de arbeidsmarktregio te harmoniseren.
14. Detacheringsbaan	Dit is een facultatieve voorziening	- Het voorstel is het huidige beleid t.a.v. de detacheringsbanen voort te zetten (art.8 van de huidige re-integratieverordening) - In lid 4 de maximale duur op 36 maanden te bepalen en	De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te laten doen. Personen krijgen dan een dienstverband aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan

		alleen te detacheren bij externe partijen.	bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. Op deze manier lopen werkgevers minder risico als ze personen uit de doelgroep een baan aanbieden. In de Goudse uitvoeringspraktijk wordt detachering ingezet voor arbeidsbeperkten die in dienst van Promen gedetacheerd worden op een garantiebaan.
15. Persoonlijke ondersteuning	Dit is een instrument voor de brede doelgroep (niet-arbeidsbeperkten)	Het voorstel is eenvoudiger formulering te gebruiken dan de VNG modelverordening, en daarmee hetzelfde te bepalen.	Het huidige beleid (art. 18) wordt voortgezet.
16. Uitstroompremie	Dit is een facultatieve voorziening	- Het voorstel is deze voorziening te behouden als onderdeel van het re-integratie instrumentarium; - de voorwaarden te harmoniseren in de arbeidsmarktregio (dit was nog niet het geval) d.w.z. dat ook arbeidsbeperkte jongeren de uitstroompremie kunnen aanvragen en dat de premie alleen na 6 maanden uitstroom wordt verstrekt	Dit instrument was in de eerste harmoniseringsslag in 2022 nog niet hetzelfde binnen de arbeidsmarktregio. Nu het Werkgevers Servicepunt een grotere rol heeft in de dienstverlening aan werkzoekenden, is het belangrijk om ook de instrumenten voor werkzoekenden te harmoniseren.
17. Proefplaats	De proefplaatsing vervalt. Daarvoor in de plaats komt de proefplaats.	Het voorstel is om bij lid 2 te kiezen voor doel proefplaats: het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie. En niet als doel te bepalen: de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.	Gezien de samenstelling van de doelgroep met veel cliënten met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, is het wenselijk om de duur van de proefplaats langer te maken. Voorheen (bij de proefplaatsing) was er sprake van maximaal twee maanden, bij een proefplaats minstens twee maanden met optie tot verlengen. Op deze manier krijgen werknemers de mogelijkheid om een langere periode (nieuwe) vaardigheden op te doen en te wennen aan zijn/haar werkomgeving. Hierdoor is de kans op een positief resultaat, namelijk een indiensttreding, groter.
Hoofdstuk 3A Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief			
18. Aanvraagproces loonkostensubsidie	Nieuwe verordeningsplicht	Het voorstel is de huidige uitvoeringspraktijk voort te zetten (lid 3) te weten de (facultatieve)praktijkroute op te nemen	Deze keuze continueert het huidige beleid en de huidige uitvoeringspraktijk (preferente loonkostensubsidie proces)
19. Voorwaarden Persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen	Nieuwe verordeningsplicht	Voorgesteld wordt bij art. 2 lid c te kiezen voor: 6 maanden voor min. 12 uur per week	De wijziging van het Breed Offensief betekent voor de voorzieningen jobcoaching/persoonlijke ondersteuning en voor de overige voorzieningen, dat de meeste bepalingen en voorwaarden in de verordening moeten worden opgenomen, waar deze nu nog in de Re-integratie regeling staan.
20. Aanvraagprocedure	Nieuwe verordeningsplicht	- Voorgesteld wordt bij lid 3: 8 weken op te nemen (facultatieve) lid 4 op te nemen	
21. Inhoud beschikking	Nieuwe verordeningsplicht	Voorgesteld wordt het facultatieve lid 2 op te nemen	
22.23.24.25.26	Nieuwe verordeningsplicht	Beleidskeuzes zijn t.a.v.:	

Jobcoaching		• duur en omvang arbeidscontract (voorwaarde) • aanvraagprocedure: aantal weken onderzoek; al dan niet inwinnen deskundig advies; • onderzoek = facultatief • Keuze voor jobcoach in dienst van gemeente of externe inhuur • Kwaliteitseisen jobcoaches • Jobcoach regimes	• Voor de te bepalen duur van het arbeidscontract (art. 19, tweede lid onder c) is afgestemd met het WSP en met Promen. • Gekozen is (in art. 24) geen voorwaarden voor jobcoach-organisaties op te nemen omdat Starwork (de BV van Promen waarin de jobcoaches werken) niet kan voldoen aan de voorwaarden en het college wel graag de samenwerking met Promen op dit onderdeel continueert. De jobcoaches van Promen zijn overigens wel allemaal gecertificeerd! • Voor de bepalingen over de aanvraagprocedure (art. 20 derde lid) en het onderzoek (art. 24 zevende lid) is afgestemd met de uitvoeringsorganisatie en met Promen op het punt van uitvoerbaarheid cq. administratieve belasting
27. Interne werkbegeleiding		Voorgesteld wordt • kwaliteitseisen cf het UWV te stellen aan een interne werkbegeleider (lid 2) • Een Training aan te bieden voor interne werkbegeleiders (lid 3)	
28. Vervoersvoorzieningen	Nieuwe verordeningsplicht (waar veel nu nog in de re-integratieregeling is opgenomen)	Het voorstel is om het huidige beleid voort te zetten.	
29 en 30 intermediaire en meeneembare voorzieningen	Nieuwe verordeningsplicht	Het voorstel is om het huidige beleid voort te zetten.	In de praktijk worden in voorkomende gevallen al meeneembare voorzieningen verstrekt. De verstrekking van intermediaire voorzieningen gaat over naar het UWV, waarschijnlijk per januari 2024.
31. Werkplek-aanpassingen		Het voorstel is om het huidige beleid voort te zetten.	
Vervallen artikelen	De huidige artikelen 9, 10 en 11 uit de Re-integratieverordening 2022 m.b.t. de Wsw zijn vervallen.		De 19 personen die momenteel nog bij Promen in Wsw begeleid werken zijn, behouden deze aanspraken. Maar deze instrumenten kunnen verder niet meer worden ingezet.
Vervallen artikel		• Jobcarving / uitsplitsing van taken (art. 17 in de huidige re-integratieverordening) niet meer op te nemen in de verordening.	Het is geen re-integratievoorziening in de zin van de Statistiek Re-integratie Gemeenten. In de praktijk wordt dit wel ingezet, als onderdeel van de gesprekken met werkgevers

2 Argumenten

2.1 In de Re-integratieverordening wordt aangegeven welk gevarieerd aanbod voor ondersteuning beschikbaar is

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening conform de modelverordening van de Vereniging Nederlandse Gemeenten. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere

aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken.

Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.

2.2 Regionale afstemming zorgt voor eenduidigheid voor werkzoekenden en werkgevers

De verordening is zoveel mogelijk afgestemd met de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Holland: Bodegraven-Reeuwijk, Krimpenerwaard en Waddinxveen. Dit is gunstig voor de samenwerking met werkgevers (via het regionale WerkgeversServicepunt) en het bevordert gelijke kansen van inwoners. Omdat de gemeente Bodegraven-Reeuwijk ook deelneemt aan Ferm Werk (uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening) met een aantal Utrechtse gemeenten, is het niet haalbaar gebleken alle re-integratievoorzieningen volledig te harmoniseren. De verschillen zijn echter niet zo groot. Waar dit in incidentele gevallen tot dilemma's leidt in de uitvoering (bij het WSP), wordt hier een praktische oplossing voor gezocht.

2.3 De aanpassingen sluiten aan bij de aanbevelingen uit het Rekenkameronderzoek

In de eerste helft van 2022 heeft de Groene Hart Rekenkamer een onderzoek uitgevoerd naar de uitvoering van de Participatiewet in de gemeente Gouda. Met de aanpassingen in de re-integratieverordening en –regeling wordt invulling gegeven aan de aanbevelingen van dit onderzoek, zoals het breder benutten van de beleidsruimte om het instrument loonkostensubsidie breder in te zetten en het formeel vastleggen van de verslaglegging over het re-integratiebeleid.

3 Kanttekeningen

3.1 De Re-integratieverordening is niet zo publieksvriendelijk

De Participatiewet en het onderliggende Breed Offensief kent strakke landelijke kaders en voorwaarden, welke in de modelverordening en handreiking van de Vereniging Nederlandse Gemeenten nader zijn uitgewerkt. In Gouda is het beleid om de VNG-modelverordening te volgen. Dit maakt de teksten wat juridisch van karakter en niet altijd even goed leesbaar voor een breed publiek. Hier maakt ook de GASD een opmerking over. De inzet van re-integratie instrumenten en trajecten blijft echter maatwerk in het samenspel tussen professional en cliënt. De verordening en regeling bieden daarbij een ondersteunend kader. Wel is het goed om te gaan verkennen op welke manier dit soort stukken toegankelijker gemaakt kunnen worden.

4 Juridische- / financiële gevolgen

Juridische gevolgen

In de wet 'Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)' is het juridisch raamwerk neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafspraken of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, is neergelegd in hoofdstuk 3A. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Financiële gevolgen

Voor het inzetten van de voorzieningen uit de re-integratieverordening heeft de gemeente participatiebudget beschikbaar. Met name de wijzigingen rondom het verstrekken van loonkostensubsidie (LKS) kunnen financiële consequenties hebben. De inzet van de reeds bekende loonkostensubsidie voor inwoners die zijn ingeschreven in het doelgroepregister wordt

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

6 Communicatie / interactiviteit

Burgemeester en wethouders van Gouda,
de secretaris, de burgemeester,

mr. drs. P. Verhoeve