

Raadsvergadering :**Onderwerp : Re-integratieverordening gemeente Krimpenerwaard 2015****Datum : 19 mei 2015****Voorgesteld besluit**

Instemmen met de Re-integratieverordening gemeente Krimpenerwaard 2015

Aanleiding en probleemstelling

Op grond van de per 1 januari 2015 in werking getreden Participatiewet moet de gemeenteraad bij verordening regels stellen over voorzieningen die mensen geboden kunnen worden ter ondersteuning van re-activering en re-integratie. De verordening bepaalt hoe de ondersteuning eruit ziet, voor welke doelgroep en onder welke voorwaarden men voor ondersteuning in aanmerking kan komen. Het voorgaande is vastgelegd in de nu voorliggende concept Re- integratieverordening gemeente Krimpenerwaard 2015 (verder Re-integratieverordening). In deze verordening zijn tevens regels met betrekking tot beschut werken en loonkostensubsidie opgenomen.

Als basis voor het opstellen van de Re-integratieverordening zijn de modelverordeningen re-integratie, beschut werken en loonkostensubsidie, ontwikkeld door de Programmaraad en de Landelijke Cliëntenraad, gebruikt. De voorliggende Re-integratieverordening is in samenwerking met de gemeente Gouda en Waddinxveen, als partners in het Werkgeversservicepunt Midden-Holland, opgesteld. Tevens is de verordening afgestemd met gemeente Bodegraven-Reeuwijk als partner in de arbeidsmarktregio Midden. Het doel van deze samenwerking was om te komen tot een zelfde pakket van voorziening met vergelijkbare voorwaarden ten behoeve van een goede werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio Midden-Holland.

Beoogd resultaat

Vastgestelde Re-integratieverordening

Eerdere besluitvorming raad

n.v.t.

Tekst Voorstel

De voorliggende Re-integratieverordening biedt het college de volgende mogelijkheden tot het aanbieden van re-integratievoorzieningen aan de doelgroepen van de Participatiewet:

Tabel 1: overzicht re-integratie instrumenten

Instrument	Doelgroep	Wettelijk instrument en /of basispakket Landelijke Werkkamer*	Voortzetting bestaand instrument/nieuw instrument
Werkervaringsplaats	Personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt	Nee	Bestaand
Proefplaatsing	- Arbeidsbeperkten - Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt	Ja Nee Voorziening uit	Nieuw

		basispakket	
Sociale activering	Personen met lange afstand tot arbeidsmarkt	Ja	Bestaand
(groeps-) Detachering	- Arbeidsbeperkten (via Promen) - Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (via uitzendbureaus)	Nee Voorziening uit basispakket	Nieuw Bestaand
Begeleiding naar en tijdens werk	Brede doelgroep	Nee Voorziening uit basispakket	Bestaand
Participatieplaats en scholing	Uitkeringsgerechtigden ouder dan 27 jaar en met een lange afstand tot de arbeidsmarkt	Ja	Bestaand
Beschut Werk	Arbeidsbeperkten, die geen perspectief hebben om regulier te werken	Ja Voorziening uit basispakket	Nieuw
Aanpassing werkplek, vervoersvoorziening	Arbeidsbeperkten	Nee Voorziening uit basispakket	Nieuw
Uitsplitsing van taken (jobcarving)	- Arbeidsbeperkten - Personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt	Nee Voorziening uit basispakket	Nieuw
Jobcoaching	- Arbeidsbeperkten; - Mensen met lange afstand tot de arbeidsmarkt	Ja Voorziening uit basispakket	Nieuw
Ondersteuning leerwerktraject	Doelgroep van 16 tot 27 jaar	Ja	Nieuw
No-risk polis	Arbeidsbeperkten	Ja Voorziening uit basispakket	Nieuw
No-risk polis	Niet arbeidsbeperkten	Nee	Bestaand
Werkgeverspremie	'Kwetsbare' of 'Zeer kwetsbare' personen (cf. Europese regelgeving inzake staatssteun)	Nee	Nieuw
Loonkostensubsidie	Arbeidsbeperkten: een persoon moet behoren tot de doelgroep, niet in staat zijn het wettelijke minimumloon te verdienen, en kunnen werken. Voor deze doelgroep is een (garantie-)baan, en moet de loonwaarde worden bepaald.	Ja Voorziening uit basispakket	Nieuw
Loonwaardebepaling	Arbeidsbeperkten die niet het WML kunnen verdienen, en voor wie een reguliere baan (garantiebaan) is gevonden en die via proefplaatsing aan het werk zijn.	Ja Voorziening uit basispakket	Nieuw
Uitstroompremie	Langdurig werklozen (>= 12 maanden uitkering) van ouder	ja	Bestaand

	dan 27 jaar die in een dienstverband van minimaal zes maanden uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht hebben op algemene bijstand.		
--	--	--	--

* De gemeenten zijn in de Werkkamer vertegenwoordigd de wethouder van Amsterdam en de voorzitter van de VNG-commissie Werk en Inkomen. Vanuit de sociale partners/Stichting van de Arbeid zitten vertegenwoordigers van de vakbonden, MKB-Nederland en werkgeversorganisatie VNO-NCW aan tafel. Het Ministerie van SZW is adviserend lid, UWV is betrokken bij de uitwerking. De werkkamer heeft een 'basispakket en regionale 'gereedschapskist' voor werkgeversdienstverlening ontwikkeld. In de arbeidsmarktregio moet een basispakket aan functionaliteiten aanwezig zijn (zoals 'een loonwaardesystematiek' en (groeps)detachering), waarbij kan worden aangesloten op de regionale verschillen).

Een aantal (nieuwe) voorzieningen vloeien voort uit de Participatiewet en/of uit het voorgeschreven basispakket van de Landelijke Werkkamer. Tevens is een aantal instrumenten opgenomen die een voortzetting van bestaand beleid zijn.

Zoals uit de bovenstaande tabel blijkt vloeit een aantal (nieuwe) voorzieningen voort uit de Participatiewet en/of uit het basispakket van de Landelijke Werkkamer. Tevens is een aantal instrumenten opgenomen die een voortzetting van bestaand beleid zijn.

Toelichting op de inzet van bestaande instrumenten

In de bovenstaande tabel wordt een aantal bestaande instrumenten benoemd. Deze instrumenten worden momenteel op basis van de geldende Participatieverordening ingezet.

- Werkervaringsplaats

Dit instrument is de afgelopen jaren door het Werkgeversservicepunt met succes ingezet. Meer dan de helft van deze plaatsingen hebben geleid tot uitstroom naar regulier werk. In de nieuwe verordening valt dit instrument onder de noemer van proefplaatsing.

- Detachering via uitzendbureaus

Deze vorm van toeleiding naar werk is gebruikelijk. Alle klanten wordt opgedragen om bij 5 uitzendbureaus ingeschreven te staan. Daarnaast is er een regeling waarbij een uitzendbureau een subsidie van € 3,- per uur krijgt tot een maximum van 800 uur per periode van 12 maanden met een budgetplafond. In 2014 is hiervan voor 6 klanten (succesvol) gebruik gemaakt.

- Begeleiding naar en tijdens werk

Het gaat bij dit onderdeel om de inzet van arbeidsactiverende instrumenten, zoals scholing, stages en om de inzet van diagnose-instrumenten. Bij elke plaatsing houdt de jobhunter contact met zowel de werknemer als werkgever en is hij bij problemen bereikbaar. Van diagnose-instrumenten wordt frequent gebruik gemaakt om te bepalen welk traject ingezet kan/gaat worden. Ook om vast te stellen in hoeverre iemand aan zijn verplichtingen kan voldoen. Daarnaast wordt regelmatig scholing ingezet om klanten aantrekkelijk te maken voor de arbeidsmarkt. Het kan bijvoorbeeld gaan om opleidingen met baangarantie, certificaten of vakopleidingen (voor alleenstaande ouders met een jong kind). Scholing draagt bij in de kans op (langdurige) uitstroom door plaatsing.

- Participatieplaatsen en scholing

Van dit (wettelijke) instrument wordt weinig tot geen gebruik gemaakt, omdat het moet gaan om additionele werkzaamheden in veelal gecreëerde plaatsen. Het zoeken van dit soort werkzaamheden en plaatsen is voor de dienst zeer arbeidsintensief, terwijl er andere meer voor de hand liggende mogelijkheden zijn om mensen te reactiveren, namelijk door middel van vrijwilligerswerk, werkervaringsplaatsen en arbeidsgerichte trainingen zoals sollicitatietrainingen.

- Loonkostensubsidie niet arbeidsbeperkten: wordt gewijzigd naar werkgeverspremie voor kwetsbare en zeer kwetsbare werknemers

De huidige vorm van loonkostensubsidie wordt vooral ingezet bij werkgevers die een steuntje in de rug nodig hebben om mensen uit ons bestand, na afloop van de plaatsingsperiode van 6 maanden van een werkervaringsplaats. De loonkosten worden in deze vorm voor maximaal 50% gedurende vergoed. De loonkostensubsidie wordt tot op heden jaarlijks een aantal maal ingezet. Voordeel van deze stimuleringsmaatregel is dat de uitstroom vaak voor lange duur is, mede doordat er WWV-rechten worden opgebouwd en een bijstandsaanvraag in de toekomst daardoor langer uit beeld blijft.

In de nieuwe verordening vervalt deze vorm van loonkostensubsidie en wordt het nieuwe (wettelijke) instrument van loonkostensubsidie uitsluitend ingezet voor arbeidsbeperkten. Daarnaast wordt een nieuw instrument ingezet: de werkgeverspremie. Dit instrument is bedoeld om werkgevers te stimuleren om (zeer) kwetsbare personen (niet zijnde arbeidsbeperkten) in dienst te nemen.

- Uitstroompremie.

De uitstroom premie wordt op grond van de huidige verordening op aanvraag verstrekt. De hoogte van de premie is afhankelijk vanuit welke situatie men uitstroomt: vanuit een uitkeringssituatie naar een reguliere baan dan wel naar een baan met loonkostensubsidie. In 2014 is 5 maal een premie verstrekt.

Toelichting op de instrumenten uit de voorliggende Re-integratieverordening, gezien in samenhang met de Re-integratieregeling.

Gelet op het uitgangspunt van de Participatiewet, te weten 'wie kan werken, die werkt' en de daaraan verbonden werkgeversbenadering, is het wenselijk om de klantmanagers en de accountmanager van het Werkgeversservicepunt een uitgebreid en divers pakket van instrumenten te geven zodat voor elke klant een maatwerk re-integratietraject kan worden geboden, waarbij combinaties van instrumenten mogelijk zijn.

- Werkervaringsplaats (artikel 5 Re-integratieverordening)

De werkervaringsplaats is gericht op het laten opdoen van werknemersvaardigheden, werkritme en uitbreiden van kennis door personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt en personen die nog geen ervaring op de arbeidsmarkt hebben. De werkervaringsplaats is met behoud van uitkering. Het grote verschil met de proefplaatsing is dat de werkervaringsplaats niet tot doel heeft om de persoon in dienst te laten treden van de werkgever, maar is gericht op de werknemer en het vergroten van zijn arbeidsvaardigheden.

- Proefplaatsing (artikel 6 Re-integratieverordening)

De proefplaatsing is enerzijds bedoeld voor personen met een korte afstand tot arbeidsmarkt, waarbij snelle uitstroom naar regulier werk mogelijk is. Daarnaast is de proefplaatsing bedoeld voor de doelgroep arbeidsbeperkten als periode waarin de loonwaarde moet worden vastgesteld, ter bepaling van de hoogte van de loonkostensubsidie. De proefplaatsing komt in de plaats van de wettelijke proeftijd en mondt uit in een tijdelijk dienstverband bij een reguliere werkgever.

- (Groeps)-detachering (artikel 8 Re-integratieverordening)

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden. Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inleener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

- Begeleiding naar en tijdens werk (artikel 9 Re-integratieverordening)

Deze voorziening wordt ingezet voor de brede doelgroep. Gedacht moet worden aan doelgerichte werk- en re-integratietrajecten zoals, individuele (vakgerichte) opleidingstrajecten, arbeidsfittrainingen, sollicitatietrainingen, het begeleiden van werkzaamheden, het ontwikkelen van een gezonde levensstijl door beweging of sport, vaardigheidstrainingen, personal coaching, taallessen, speeddates. Ook kunnen kosten als reiskosten of kosten voor kinderopvang hiervoor in aanmerking komen. Echter hierbij geldt dat wanneer aanspraak kan worden gedaan op voorliggende voorzieningen, deze kosten niet worden vergoed.

- Scholing (artikel 10 Re-integratieverordening) en Participatieplaats (artikel 11 Re-integratieverordening)
Een participatieplaats ziet op het verrichten van additionele werkzaamheden, die niet verdringend mogen zijn. Uit de Participatiewet vloeit voort dat, wanneer het college een participatieplaats aanbiedt en betrokkene niet beschikt over een startkwalificatie, het college dan ook een scholingstraject moet aanbieden. Voorts dient het college betrokkene een premie te verstrekken. De hoogte van deze premie wordt bij verordening geregeld. Voorgesteld wordt om dit bedrag vast te stellen op € 100,-.

- Beschut Werk (artikel 12 Re-integratieverordening)
De afgifte van de indicatie Beschut Werk schept voor het college de verplichting om passend werk te zoeken voor de geïndiceerde. Beschut werk is een dure en langdurige voorziening, waardoor terughoudendheid bij de inzet van dit instrument noodzakelijk is. Om toch te kunnen voorzien in de ondersteuning van arbeidsbeperkten wordt voorgesteld om sterk in te zetten op het aan het werk helpen van arbeidsbeperkten op een werkplek onder zo normaal mogelijke omstandigheden bij een reguliere werkgever. Plaatsing in een reguliere baan wordt in dat geval waar nodig met (combinaties van) instrumenten, zoals bijvoorbeeld loonkostensubsidie, een no-risk polis en jobcoaching of een detachingsbaan gerealiseerd. Als blijkt dat met deze ondersteuning de plaatsing bij een reguliere werkgever niet lukt, dan kan het college overwegen om deze persoon aan te melden bij het UWV voor een indicatie Beschut Werk en dient na afgifte van de indicatie een baan te worden aangeboden. Na 3 jaar volgt een herindicering. Als dan blijkt dat men zich heeft ontwikkeld en mogelijkheden heeft om de stap te zetten naar een baan bij een reguliere werkgever, dan wordt opnieuw beoordeeld welke ondersteunende voorzieningen daarvoor nodig zijn.

Omvang voorziening Beschut werk

Het macro aantal Wsw-werkplekken zal teruglopen van 90.000 naar 30.000 plekken. Voorgesteld wordt om in lijn hiervan en vanwege de daling van het Participatiebudget, jaarlijks passend binnen het door het Rijk beschikbaar gestelde budget, maximaal één voorziening Beschut Werk aan te bieden op elke drie plekken die jaarlijks vrijkomt doordat mensen de Wsw verlaten.

Op peildatum 31 december 2014 was de taakstelling van de gemeente Krimpenerwaard 138,35 plekken, uitgedrukt in SE (StandaardEenheden). Voor wat betreft de taakstelling WSW en de verwachte uitstroom blijkt uit het Ondernemingsplan Promen 2015 het volgende:

Tabel 2: Verwachte uitstroom WSW en beschikbare plekken beschut Werk

	2014	2015	2016	2017	2018
Taakstelling SE Promen totaal	1171,98	1215	1170,6	1124,9	1074,8
Aantal SE voor Krimpenerwaard	138,35	133,37	128,44	123,44	117,89
Door Promen verwachte uitstroom (gemiddeld 3,5%)	-	4,98	4,93	5	5,55
Beschikbare plekken SE Beschut Werk (3 tegen 1) voor Krimpenerwaard	-	1	2	2	2

De plekken cumuleren per jaar, zodat in 2018 7 plekken beschikbaar moeten zijn. De omvang van het Beschut Werk groeit naar verwachting toe naar maximaal 46 plekken.

- Aanpassing werkplek/vervoersvoorziening (artikel 13 Re-integratieverordening)
Om plaatsing van arbeidsbeperkten beter te ondersteunen zijn de voorzieningen aanpassing werkplek en vervoersvoorziening opgenomen. Bij de toekenning van deze voorzieningen wordt altijd eerst onderzocht of er sprake is van voorliggende voorzieningen.

- Uitsplitsing van taken (jobcarving) (artikel 14 Re-integratieverordening)
Bij functiecreatie gaat het om het afsplitsen of 'opknippen' van taken. Gekeken wordt of uit bestaande taken eenvoudige taken kunnen worden afgesplitst en deze als nieuwe functie wordt opgenomen in een werkproces.

Nieuw ontstane functies zijn dan geschikt gemaakt werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn geen specifieke voorwaarden om functiecreatie in te zetten anders dan commitment en medewerking van een bedrijf/organisatie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te willen plaatsen via deze methode.

- Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) (artikel 15 Re-integratieverordening)

Het gaat om bij deze voorziening om persoonlijke ondersteuning op de werkplek: een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. De jobcoach heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

- Ondersteuning bij leer-werktraject (artikel 16 Re-integratieverordening)

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

- No-risk polis (artikel 17 Re-integratieverordening)

Volgens de Participatiewet zijn gemeenten verantwoordelijk voor het aanbieden van een no risk polis aan werkgevers. Het betreft een verzekering bedoeld om de kosten van ziekteverzuim van arbeidsbeperkten af te dekken. Het is één van de belangrijkste instrumenten in de werkgeversbenadering. Gemeenten zijn verordeningsplichtig voor dit instrument.

Op 20 januari 2015 is door de VNG aan gemeenten gecommuniceerd dat in het najaar van 2014 duidelijk werd dat de enige commerciële aanbieder (Achmea) actief op deze markt niet met een verzekeringsproduct zal komen voor de gemeentelijke doelgroep, vanwege de door hen voorziene grote financiële risico's. Het is voor gemeenten derhalve niet (meer) mogelijk om een no-risk verzekering af te sluiten.

Oplossing voor periode 2016-2020

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bereidt een wetsvoorstel *Harmonisering Instrumenten Participatiewet* voor, waarin wordt voorzien in een uniforme no-risk polis voor de gemeentelijke doelgroep van de banenafpraak via UWV voor gemeenten en werkgevers.

In de wet zal een horizonbepaling worden opgenomen, waardoor de regeling na vijf jaar eindigt. Na drie jaar zal de werking van het instrument worden geëvalueerd. Op basis daarvan zal worden bezien of er aanleiding is voor wetgeving met het oog op de situatie na 2020. Het is de bedoeling dat het wetsvoorstel in 2015 wordt behandeld in de Tweede en Eerste Kamer, zodat de uniforme no-risk polis onder voorbehoud van parlementaire goedkeuring ingaat per 1 januari 2016.

Oplossing voor 2015 of tot inwerkingtreding nieuwe wet Harmonisering Instrumenten Participatiewet

Tot die tijd moeten gemeenten in opdracht van de staatssecretaris SZW zelf het no-risk risico dragen. VNG en UWV hebben daartoe medio januari 2015 een centrale, tijdelijke regeling afgesproken. Deze regeling houdt in dat UWV met ingang van 1 januari 2015 landelijk no-risk dekking garandeert voor iedere werknemer die onder de doelgroep banenafpraak valt. Deze dekking geldt ongeacht of werknemers onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen of van UWV. Gemeenten betalen achteraf, na afloop van 2015, de door UWV aan werkgevers betaalde ziektekosten voor hun cliënten terug. Bij deze regeling liggen de (onverzekerbare) financiële risico's geheel bij de gemeente. Het is mogelijk dat aan het werk geholpen arbeidsbeperkten vaak of langdurig ziek worden, waardoor de gemeente achteraf met hoge kosten geconfronteerd kunnen worden.

- Werkgeverspremies (artikel 18 Re-integratieverordening)

Dit instrument is voor onze gemeente nieuw. Vanuit de gemeente Gouda zijn goede ervaringen met dit instrument: niet alleen bij reguliere werkgevers, maar ook bij uitzendbureaus. De uitzendsector is en blijft een cruciale sector voor werkzoekenden. Door met financiële prikkels te werken, kunnen werkgevers verleid worden om de doelgroep kwetsbaren en zeer kwetsbaren in dienst te nemen. In de re-integratieregeling legt het college de hoogte van de premies vast. Ten aanzien van premies voor uitzendbureaus is aansluiting gezocht bij de bestaande samenwerkingsovereenkomst met uitzendbureaus. Via de Re-integratieregeling wordt de premie aan uitzendbureaus voorzien van een budgetplafond.

- Loonkostensubsidie (artikel 19 Re-integratieverordening)

Het instrument is bedoeld voor personen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet met een verminderde arbeidsproductiviteit per uur en niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon (in 2015 bedraagt dit € 18.012,- per jaar) te verdienen. Loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit, de door een werkgever aan de werknemer verschuldigde vakantiebijslag en wordt (bij ministeriële regeling van 5 december 2014) vermeerderd met 23% van de werkgeverslasten. Loonkostensubsidie is per definitie niet tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de in de werksituatie gemeten loonwaarde.

- Loonwaardebepaling (artikel 19 Re-integratieverordening)

De loonwaarde wordt tijdens de proefplaatsing bepaald door een gecertificeerd arbeidsdeskundige, op basis van informatie over de functie, en op de werkplek zelf. Per arbeidsmarktregio (Werkbedrijf) moet één en dezelfde methodiek worden ingezet om de loonwaarde te bepalen. In onze arbeidsmarktregio is gekozen voor de methodiek van Dariuz voor de periode van 1 jaar (2015) met optie op verlenging tot en met 2016, zodat er ruimte is in het proces voor bijstelling afhankelijk van de evaluatie van de methodiek. De keuze van de arbeidsmarktregio is bij brief van 17 februari 2015 gemeld aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor goedkeuring.

Loonwaardemetingen worden vooralsnog alleen ingezet voor loonkostensubsidies bedoeld voor de garantiebannen. Uitgegaan wordt van rond de 8 personen in 2015. Een garantiebanaan telt pas mee in de telling als er sprake is van een baan van 12 maanden met minimaal 25,5 uur arbeid per week. Veelal zullen werkgevers een dienstverband voor maximaal 6 maanden aangaan. Daarmee wordt slechts een halve garantiebanaan gerealiseerd. Hiermee rekening houdend, betekent dat voor de invulling van een volledige garantiebanaan veelal 2 dienstverbanden van een halfjaar zijn aangegaan met mogelijk 2 verschillende personen. Vooralsnog zal het college in 2015 12 licenties voor loonwaardebepaling inkopen.

- Uitstroompremie (artikel 20 Re-integratieverordening en artikel 8 Re-integratieregeling)

Een uitstroompremie wordt verstrekt aan langdurig werklozen van ouder dan 27 jaar die in een dienstverband van minimaal zes maanden uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht hebben op algemene bijstand. Doel is om mensen te prikkelen aan de slag te gaan en een tegemoetkoming te geven om de kosten in de eerste maanden van het werkzame leven te kunnen betalen (denk aan: werkschoenen, reiskosten, passende kleding). Het college stelt de hoogte van de uitstroompremie vast in de Re-integratieregeling.

Alternatieven

n.v.t.

Extern overleg

De voorliggende Re-integratieverordening is in nauwe samenwerking met de gemeenten Gouda en Waddinxveen tot stand gekomen, met als doel een eenduidig instrumentarium voor de werkgevers in de arbeidsmarktregio Midden-Holland.

Op 19 februari 2015 heeft de Cliëntenraad WWB de (concept) Re-integratieverordening ter voorvisie ontvangen. Bij brief van 26 februari 2015 heeft de Cliëntenraad haar voorvisie uitgebracht (zie bijlage). Naar aanleiding hiervan heeft het college een schriftelijk reactie toegezonden aan de Cliëntenraad WWB. Voor de inhoud van deze reactie wordt u verwezen naar de bijlage.

De Cliëntenraad WWB heeft Cliëntenraad Sociaal Domein in kennis gesteld van het verzoek om voorvisie en het door hen uitgebrachte advies. De Cliëntenraad Sociaal Domein heeft deze stukken voor kennisgeving aangenomen.

Financiële en juridische consequenties

Voor het Gebundelde Participatiebudget :

Algemeen en financiële risico's

Op de kostenplaats 6623100 is een bedrag begroot van € 609.167,00. Dit betreft het door het Rijk vastgestelde voorlopige budget. Dit budget kan nog worden bijgesteld in juni 2015, maar wordt door het Rijk definitief vastgesteld eind september/begin oktober 2015.

Uit dit budget worden de activiteiten betaald die nodig zijn om uitkeringsgerechtigden geheel of gedeeltelijk toe te leiden naar loonevende arbeid. De ervaring leert dat dit budget volledig wordt aangewend voor het doel waarvoor het is verstrekt, namelijk re-integratie activiteiten. Overschrijden van dit budget is niet aan de orde.

1. De inzet van de re-integratie instrumenten wordt gefinancierd uit het Gebundeld Participatiebudget.
2. Voor een Beschut Werk plek is in het Gebundeld participatiebudget begeleidingsbudget beschikbaar. Voor onze gemeente is dat in 2015 € 6.441,- per medewerker. De ontwikkeling van het budget voor begeleiding van Beschut Werk voor de gemeente Krimpenerwaard is naar verwachting als volgt:

Tabel 3: Begeleidingsbudget Beschut werken in relatie tot aantal plekken

	2015	2016	2017	2018
Begeleidingskosten Beschut Werk	6.441	19.389	31.190	41.306
Aantal plekken SE op basis van begeleidingsbudget	1	3	4,8	6,4
Verwachte plekken SE op basis van uitstroom WSW*	1	3	5	7

*Dit budget stijgt jaarlijks tot het maximum aantal beschut werkplekken is gerealiseerd.

3. De financiële risico's van de no-risk kosten voor 2015 kunnen op dit moment niet worden begroot. Binnen het Gebundeld Participatiebudget 2015 is hiervoor € 1.686,- opgenomen. Maar als het aantal aan het werk geholpen arbeidsbeperkten vaak of langdurig ziek wordt, kunnen we achteraf met hoge kosten geconfronteerd worden. De gemiddelde Ziektewet- uitkering op basis van de no risk polis bedraagt waarschijnlijk rond € 1.800,- per ziekmelding. In dit bedrag zijn meegenomen vergoeding van € 141,- inclusief BTW per ziekmelding en vergoeding van de daadwerkelijke uitkeringslasten aan het UWV.

De afspraken tussen VNG en UWV over de no-risk polis hebben de volgende budgettaire gevolgen. Voor de periode 2016 – 2020 zal de volgende reeks terugvloeien vanuit het Gebundeld participatiebudget van gemeenten naar het Rijk en worden doorgezet naar UWV:

Tabel 4: Onttrekking budget no riskpolis aan Participatiebudget

	2015	2016	2017	2018
Milj. Euro's NL	-	8	12	17
Krimpenerwaard		3.372,-	5.058,-	6.744,-

4. De loonwaardemeting in het kader van de vaststelling van de hoogte van de loonkostensubsidie wordt uitgevoerd door een arbeidsdeskundige. Voor het Werkbedrijf Midden-Holland in oprichting is vanuit het rijk 1 miljoen euro beschikbaar gesteld. Aan de besteding van dit budget zijn geen voorwaarden verbonden. In de concept-begroting 2015-2016 voor het Werkbedrijf in oprichting is een bedrag van 84.000,- opgenomen voor de loonkosten van de arbeidsdeskundige. Deze arbeidsdeskundige is inzetbaar voor de gehele arbeidsmarktregio. Doordat de loonkosten van de arbeidsdeskundige ten laste worden gebracht van het budget van het werkbedrijf zijn er voor 2015 en 2016 geen kosten voor de gemeente verbonden aan inhuur van een arbeidsdeskundige.

Voor het Inkomensdeel

Algemeen en financiële risico's

Op de kostenplaats 6610100 is een budget geraamd van € 8.171.651. Dit betreft het door het Rijk vastgestelde voorlopige budget. In juni volgt een nadere voorlopige vaststelling en eind september/begin oktober een definitieve vaststelling. De landelijke ontwikkeling ten aanzien van het volume uitkeringsgerechtigden Participatiewet is voor het Rijk de basis om tot een neerwaartse of opwaartse bijstelling van het budget te komen. Uit het budget Inkomensdeel moeten de uitkeringskosten worden voldaan van de Participatiewet, Wet

- Concept Re-integratieregeling gemeente Krimpenerwaard 2015, vastgesteld door het college op 24 maart 2015. Na vaststelling van de Re-integratieverordening zal het college de concept Re-integratieregeling gemeente Krimpenerwaard 2015 definitief vaststellen.
- Ingekomen brief van de Cliëntenraad WWB d.d. 26 februari 2015 inzake voorvisie op de concept Re-integratieverordening en concept Re-integratieregeling.
- Schriftelijke reactie van het college op de voorvisie.

Voorstel

De raad wordt voorgesteld om de Re-integratieverordening gemeente Krimpenerwaard 2015 vast te stellen, onder gelijktijdige intrekking van de Participatieverordeningen 2012 van de voormalige gemeenten Bergambacht, Nederlek, Ouderkerk, Schoonhoven en Vlist.

Vervolgtraject en uitvoering

Na vaststelling van de verordening door uw raad, zal de Re-integratieverordening worden bekendgemaakt via Overheid.nl, waarna het op 23 mei 2015 inwerking zal treden.

In het vierde kwartaal van 2015 zal het college een evaluatierapportage over de inzet en effectiviteit van de re-integratie instrumenten en de voortgang van de invulling van de garantiebanen aan uw raad voorleggen.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van gemeente Krimpenerwaard,

de secretaris,

mr. M. Plantinga-Leenders

de burgemeester,

mr. T.P.J. Bruinsma

loaw, Wet loaz en startende ondernemers. Conform de begroting Krimpenerwaard 2015 is dit totaal aan kosten € 9.828.022. Onder aftrek van de opbrengsten is sprake van een netto last van € 9.471.888. Indien de uitkeringskosten meer bedragen dan 110 % van het budget Inkomensdeel dan kan de gemeente een aanvullende uitkering aanvragen voor het meerdere. Op dit moment wordt een wijziging op dit onderdeel door het Rijk voorbereid. Overschrijding van dit budget is aan de orde. De raming in de begroting van 2015 is tot stand gekomen op basis van een analyse van de ontwikkeling in het verloop van het aantal uitkeringsgerechtigden (dat de laatste jaren alleen maar toeneemt). De combinatie van inzet werkgeversbenadering, jobhunter, poortwachter en klantmanagement leidt tot geheel of gedeeltelijke uitstroom van uitkeringsgerechtigden en resulteert op die manier in lagere uitkeringskosten. Niettemin is sprake van een risico, omdat de Participatiewet een wet is met een open einde karakter.

De risico's zijn benoemd in de begroting van de gemeente Krimpenerwaard 2015 en zijn specifiek opgenomen in het hoofdstuk Weerstandsvermogen en Risicobeheersing.

1. Loonkostensubsidie inclusief de subsidie van de loonkosten voor Beschut Werk wordt uit het Inkomensdeel gefinancierd. Loonkostensubsidies is een structurele voorziening zolang er een dienstverband is. Dat betekent dat deze kosten cumuleren over de jaren; er komen steeds personen bij die ook met loonkostensubsidie aan het werk zijn. Gemeenten hebben nog geen ervaring met dit instrument. Voor 2015 wordt een budgetplafond van € 100.000,- gehanteerd (grootweg 8 mensen met een loonwaarde van 55%). Dit bedrag wordt onttrokken aan het geraamde bedrag voor de uitkeringskosten Participatiewet (6610100/4422100) op grond waarvan een begrotingswijziging wordt voorbereid (verloopt budgettair neutraal). De kosten van loonkostensubsidie zijn lager dan de uitkeringskosten. M.a.w. het verstrekken van een loonkostensubsidie leidt tot lagere uitkeringskosten.
2. De omvang van de voorziening Beschut Werk wordt beperkt tot maximaal 1 persoon in 2015 en is oplopend in de komende jaren. Uitgaande van een loonwaarde van 30% van het wettelijk minimumloon betekent dat jaarlijks € 13.750,-, per persoon, ten laste van het Inkomensdeel komt. Daartegenover staat dat gemeenten per medewerker Beschut Werk € 16.000 van het Rijk ontvangt in het Inkomensdeel. Dit betekent naar verwachting voor het Inkomensdeel het volgende:

Tabel 5: Verwachte loonkostensubsidie Beschut werk vs verwachte toevoeging in Inkomensdeel

	2015	2016	2017	2018
Aantal verwachte SE plekken op basis van uitstroom WSW	1	3	5	7
70% loonkostensubsidie incl. 23% werkgeverslasten	15.507,-	46.521,-	77.535,-	108.549,-
Verwachte toevoeging in Inkomensdeel per medewerker Beschut Werk	16.000,-	48.000,-	76.800,-	102.400,-

De Re-integratieverordening, inclusief de bepalingen omtrent Beschut Werk en loonkostensubsidie moet uiterlijk 1 juli 2015 door de gemeenteraad zijn vastgesteld.

Na vaststelling van de verordening en de regeling moeten beide regelingen worden bekendgemaakt via Overheid.nl. Deze bekendmaking vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van de afdeling BMO.

Participatie en communicatie

Het college draagt zorg voor de communicatie van de nieuwe Re-integratieverordening door middel van:

- Themapagina re integratie-instrumenten op de gemeentepagina in het huis-aan-huisblad
- Nieuwsbrief voor klanten
- Foldermateriaal voor werkgevers: wordt ontwikkeld via het Werkgeversservicepunt
- Gemeentelijke website: producten bijwerken
- Werk & Inkomen vormt onderdeel van het Communicatieplan 3 Decentralisaties.

Eventuele bijlagen en links naar websites