

**Raadsvoorstel**  
Openbare Raadsvergadering

Datum

6 februari 2018

Agendapunt

Onderwerp

Voorstel tot vaststellen Re-integratieverordening en verordening loonkostensubsidie

Portefeuillehouder(s) wethouder R.A.M. Verheul

**Inhoudelijk voorstel**

Op 1 januari 2017 zijn een aantal wetten in werking getreden met consequenties voor de uitvoering van de Participatiewet en aanverwante regelingen. Het betreft de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' en de 'Wet Verplichte aanbieding van beschut werk. Daarnaast is er een verdere vereenvoudiging van de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten' doorgevoerd.

Als gevolg van de inwerkingtreding van de bovengenoemde wetten dient een tweetal verordeningen te worden aangepast. Het gaat hier om de Re-integratieverordening en de Verordening loonkostensubsidie. Met dit voorstel wordt daar invulling aan gegeven.

De aangepaste verordeningen zijn regionaal opgesteld, zodat uniform beleid en regelgeving tot stand komt voor de zeven samenwerkende gemeenten.

Re-integratieverordening

Voor het aantal te realiseren beschut werkplekken wordt aangesloten bij de verplichtingen vanuit het Rijk.

Gemeenten zijn met ingang van 1 januari 2017 verplicht - na een positief advies van het UWV - een bepaald aantal beschut werkplekken te realiseren. Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Het aantal beschutte werkplekken voor 2017 bedraagt voor de gemeente Leudal 3. Voor 2018 zijn dat voor Leudal 3. Een beschut werkplek is een dienstverband van 31 uur per week (0,86 fte). Bij een lager aantal positieve adviezen van het UWV blijft de verplichting beperkt totdat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van het UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

In de huidige re-integratieverordening is de bepaling opgenomen dat het college aan een persoon de voorziening beschut werk kan aanbieden indien deze persoon tot de doelgroep behoort. Met de komst van de wettelijke verplichting wordt deze bepaling gewijzigd in een moet-bepaling. Het college kan hier niet meer vrij over beslissen.

De wijzigingen met betrekking tot de voorziening beschut werk zijn verwerkt in bijgaande verordening. Daarnaast is de wettelijke grondslag voor de verordening in de Participatiewet per 1 januari 2017 gewijzigd. De verordening is daarop aangepast.

Een inwoner die vanuit het beschut werk werkt, heeft een arbeidscontract. Daarmee is er een overeenkomst tussen de werknemer en werkgever. Die werkgever kan de gemeente zelf zijn, maar ook een externe werkgever is mogelijk. Wij kiezen ervoor, zo ook de gemeenten in onze arbeidsmarktregio, om het formele werkgeverschap buiten de eigen organisatie te beleggen. De belangrijkste reden daarvoor is om de risico's die bij het werkgeverschap horen niet ten laste van de gemeente te leggen. Als een werknemer werkzaam is bij een 'reguliere werkgever', dan kan die werkgever ook belast worden met het werkgeverschap. Een alternatief is om het formele werkgeverschap bij een SW-bedrijf neer te leggen. Ons SW-bedrijf (Westrom) heeft ervaring met deze doelgroep.

Bij een beschut werkplek is altijd sprake van een dienstbetrekking. Het is een duur instrument zeker in relatie tot het beschikbare budget. De middelen die beschikbaar zijn gesteld aan gemeenten in de integratie-uitkering sociaal domein zijn vrij besteedbaar. In 2015 en 2016 was er geen sprake van een verplichting om beschutte werkplekken te organiseren en werd het participatiebudget ingezet ten behoeve van de re-integratie van onze uitkeringsgerechtigden. Teneinde financiële risico's te beperken worden beschut werkplekken, op basis van een tijdelijk arbeidscontract (max. 23 maanden), via de Werkgeversconstructie bij Westrom georganiseerd. Het tijdelijk contract biedt ook de mogelijkheid om het beschut werkdienstverband in te zetten als opstap naar

regulier werk. Of om - als beschut werk bij nader inzien teveel van betrokkene vergt - een alternatieve voorziening te bieden.

Verordening loonkostensubsidie

Met ingang van 1 februari 2017 kunnen gemeenten loonkostensubsidie inzetten voor schoolverlaters afkomstig uit het praktijk-, vso/pro- of entree-onderwijs. Om daarvoor in aanmerking te komen dient de schoolverlater binnen 6 maanden na het verlaten van het genoemde onderwijs bij een werkgever in dienst te treden. In verband hiermee is artikel 2 lid 2 aangepast.

Inwoners dienen altijd toegang te hebben tot de nieuwste verordening, daarom dienen de oude verordeningen, de "Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Leudal" zoals deze is vastgesteld door de raad op 15 december 2016 en de gelijktijdig met het vaststellen van de genoemde verordeningen en de "Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Leudal", zoals deze is vastgesteld door de raad op 30 juni 2015 te worden ingetrokken.

**Financiële paragraaf**

Uitvoering van de verordeningen vindt plaats binnen het re-integratiebudget.

**Inkoopparagraaf**

N.v.t.

**Personele paragraaf**

N.v.t.

**Communicatieparagraaf**

De verordeningen Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Leudal 2017 en Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Leudal 2017 worden na besluitvorming op de gebruikelijke wijze bekendgemaakt en gepubliceerd. De verordeningen Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Leudal van 15 december 2014 en de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Leudal, zoals deze is vastgesteld door de raad op 30 juni 2015, worden ingetrokken.

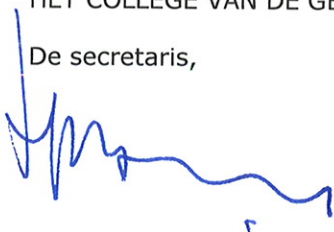
**Bijlage(n)**

- Raadsbesluit vaststelling Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Leudal 2018
- Raadsbesluit Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Leudal 2018

Heythuysen, 9 januari 2018

HET COLLEGE VAN DE GEMEENTE LEUDAL

De secretaris,



H.K.W. Bekkers

De burgemeester,



A.H.M. Verhoeven MPM