Nummer VN2023-021679
Directie rve participatie

Gemeente Amsterdam

College van burgemeester en wethouders B&W

Voordracht voor de College vergadering van 18 juni 2024

Portefeuille Sociale Zaken (14)

Agendapunt B29

Tekst van openbare besluiten wordt gepubliceerd

Onderwerp

Implementeren Wet uitvoeren breed offensief; vaststellen raadsvoordracht voor wijziging van de Re-integratieverordening Participatiewet in verband met de Wet uitvoeren breed offensief

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. Kennis te nemen van de Wet uitvoeren breed offensief:
   1.1. Context Breed Offensief
   1.2. Harmoniseren en beter kenbaar maken instrumentarium voor de ondersteuning bij werk; aanvullen Re-integratieverordening
   1.3. Beoogd effect van het Breed Offensief;
2. In te stemmen met bijgaande concept raadsvoordracht Vaststellen Wijzigingsverordening Re-integratieverordening Participatiewet in verband met de Wet uitvoeren breed offensief, met als belangrijkste onderdelen:
   2.1. De wijze waarop het administratieve proces met het betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie Participatiewet wordt vormgegeven in overeenstemming met het landelijk ontwikkelde uitvoeringsproces;
   2.2. De wijze waarop het college zorgdraagt dat persoonlijke ondersteuning bij werk zowel in natura, als door middel van subsidie laagdrempelig beschikbaar is;
   2.3. De voorwaarden waaronder en de periode waarvoor het college toestemming verleent aan een uitkeringsgerechtigde om deel te nemen aan een proefplaatsing, dan wel aan een werkzoekende een proefplaats aanbiedt, waarbij de looptijd maximaal een maand is, indien nodig te verlengen tot maximaal twee maanden;
   2.4. De wijze waarop het college een aantal persoonlijke voorzieningen bij werk of onderwijs verstrekt, zoals een vervoersvoorziening, en voorziet in integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk.

Kernboodschap

In 2018 besloot toenmalig staatssecretaris Van Ark (SZW) tot een breed offensief, een pakket maatregelen om de toegang tot ondersteuning bij werk voor werkgevers en werknemers te verbeteren, en werk financieel aantrekkelijker te maken voor mensen die aan het werkzijn met ondersteuning. Delen van het breed offensief zijn al in werking getreden en geïmplementeerd. Bedoeling is daarnaast het instrumentarium te harmoniseren en beter kenbaar te maken. Hierop zijn de voorstellen voor de Re-integratieverordening gericht, waaronder een nieuwe subsidieregeling voor jobcoaching.

Bestuurlijke achtergrond

Op 26 november 2014 heeft de raad het keuzedocument *De Participatiewet in de Amsterdamse praktijk* en de Re-integratieverordening Participatiewet vastgesteld (hierna: verordening of Re-integratieverordening). De verordening is op 1 januari 2015 in werking getreden, tegelijk met de Participatiewet (hierna ook: de wet). De verordening bevat bepalingen met betrekking tot de aanspraak op ondersteuning naar en bij werk en de hoofdlijnen voor een aantal ondersteunende voorzieningen. Het college is bevoegd – en

op een aantal onderdelen verplicht – nadere regels vast te stellen bij deze verordening. Zo dient het college in ieder geval nadere regels vast te stellen voor het recht op een premie bij deelname aan een leerstage en proefplaatsing.

De Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (hierna: de Nadere regels) zijn verschillende malen aangevuld en gewijzigd. Recent is dit gebeurd in verband met het invoeren van een experimentele uitstroompremie en van een subsidieregeling voor banen in het jongerenwerk.

Bestuurlijke prioriteit

N.v.t.

Wettelijke grondslag

- Participatiewet, art. 7: ondersteuning door het college bij arbeidsinschakeling;
- Participatiewet, art. 8a: stellen van regels door de gemeenteraad m.b.t. het ondersteunen van mensen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen.

Onderbouwing besluit

Ad 1 - Kennis te nemen van de Wet uitvoeren breed offensief

1.1 - Context Breed Offensief

In 2015 is de Participatiewet in werking getreden, bedoeld om meer mensen aan het werk te krijgen en te houden. In 2018 besloot toenmalig staatssecretaris Van Ark tot een breed offensief, een breed pakket van maatregelen met name gericht op werknemers in de doelgroep Banenafspraak en Beschut Werk, met als doel:
- eenvoudiger regels voor werkgevers en werkzoekenden;
- werkgevers en werkzoekenden kunnen elkaar makkelijker vinden;
- (meer) werken wordt aantrekkelijker;
- duurzaam werk wordt gestimuleerd.

Onderdelen van het Breed Offensief zijn eerder al in werking getreden zoals een landelijk werkproces en andere financiering van de Loonkostensubsidie Participatiewet (hierna: LKS), het dóórlopen van de LKS als een werknemer ziek wordt en invoering van een inkomstenvrijlating voor LKS-werknemers in de bijstand. Maatregelen die hierop per 1 juli 2023 volgden zijn:
- LKS kan ook na de start op een baan nog worden aangevraagd (tot 6 maanden na start);
- als een LKS-werknemer in een andere gemeente gaat wonen, verhuist de LKS mee;
- gemeenten hebben de opdracht om voor een aantal instrumenten regels op te nemen in hun Re-integratieverordening; hierop heeft bijgaande raadsvoordacht betrekking;
- werkzoekenden en werknemers in de gemeentelijke doelgroep en hun werkgevers kunnen een aanvraag om passende ondersteuning indienen.

Mede op aandringen vanuit de G4 en andere gemeenten is met de Wet uitvoeren breed offensief ook de kostendelersnorm afgeschaft bij inwonende tot kinderen 27 jaar. Pas als een medebewoner 27 jaar is, kan dit voor andere bewoners leiden tot toepassing van een kostendelersnorm. Hierdoor hebben bijvoorbeeld ouders met een inwonend kind niet meer

met de kostendelersnorm te maken totdat dit kind 27 jaar is. Een jongere met bijstand kan wel zelf met de kostendelersnorm te maken krijgen als de woning wordt gedeeld met een ouder iemand. Dit onderdeel van de wetswijziging is in werking getreden per 1 januari 2023, en wordt ook met ingang van deze datum toegepast bij zowel lopende als nieuwe bijstandsuitkeringen.

Een landelijke maatregel die nog volgt (in 2025) is het structureel en meer laagdrempelig maken van het loonkostenvoordeel doelgroep Banenafspraak (hierna: LKV). Het gaat hierbij om een belastingvoordeel voor werkgevers van € 1,01 per gewerkt uur (maximaal € 2.000 per jaar). Nu is dit voordeel nog beperkt tot de eerste drie jaar van een dienstverband, en lopen veel werkgevers het mis door complexe voorwaarden. Vanaf 2025 geldt het LKV Banenafspraak structureel. Tegelijk wordt de doelgroep voor dit LKV breder, doordat twee andere regelingen voor werkgevers die nu soms gunstiger zijn voor een werkgever, vanaf 2025 worden afgeschaft; dit betreft het lage-inkomensvoordeel en het LKV 56+.

1.2 - Harmoniseren en beter kenbaar maken instrumentarium voor de ondersteuning bij werk; aanvullen Re-integratieverordening

Door aanvulling van de verordening moeten werkgevers en werknemers meer duidelijkheid hebben over welke re-integratiemiddelen zij onder welke voorwaarde van de gemeente kunnen verwachten, met name op het vlak van persoonlijke ondersteuning bij werk (jobcoaching en interne werkbegeleiding). Bedoeling is dat gemeenten de ondersteuning zo veel mogelijk harmoniseren met het instrumentarium van andere gemeenten en van het Uitvoeringsinstituut Werknemersvoorzieningen (UWV). Met een transparant en eenduidiger aanbod wil de regering een impuls geven aan de inzet van re-integratie instrumenten, waaronder jobcoaching. De instrumenten waarvoor gemeenten regels moeten maken, waren eerder al beschikbaar in Amsterdam. Er komen dus geen nieuwe instrumenten bij. De bestaande instrumenten bij werk zijn inzichtelijk en beschikbaar via de website van het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam. Ambtelijk is het afgelopen jaar met de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio verkend hoe de bestaande dienstverlening zo veel mogelijk kan worden geharmoniseerd.

De belangrijkste veranderingen in de Re-integratieverordening betreffen de invoering van een aanvraagbare subsidieregeling voor jobcoaching en het opnemen van een subsidiegrondslag voor interne werkbegeleiding. De raadsvoordracht bevat hiervoor de hoofdlijnen. De verdere uitwerking, zoals rekenregels en indexering van de subsidie voor jobcoaching en nadere voorwaarden rond een proefplaats, gebeurt door middel van Nadere regels bij de Re-integratieverordening; dit betreft een collegebesluit. Daarmee is er ruimte om de regels zo nodig snel aan te passen aan veranderende omstandigheden of als de praktijk daarom vraagt.

De laatste onderdelen van de Wet uitvoering breed offensief zijn per 1 juli 2023 in werking getreden. Op deze datum had ook de verordening aangepast moeten zijn. Met name de uitwerking van de subsidie voor jobcoaching in samenspraak met betrokken uitvoerders en regiogemeenten, en de vertaling hiervan naar gemeentelijke regelgeving, heeft meer tijd gevraagd. Dit geldt voor bijna alle gemeenten.

1.3 - Beoogd effect van het Breed Offensief
Onderdelen van de Wet uitvoering Breed Offensief betekenen een verbetering van de dienstverlening aan werkzoekenden die ondersteuning nodig hebben en hun werkgevers.

De LKS is veel uniformer toepasbaar en minder complex geworden. Ook instrumenten als jobcoaching worden uniformer beschikbaar, en de kenbaarheid en toegang worden verbeterd. Het al behaalde en nog te verwachten effect van het Breed Offensief is dan ook met name kwalitatief en niet direct kwantitatief. Wanneer betrokkenen een betere toegang tot ondersteuning ervaren en minder verrassingen en rompslomp, zal dit er op termijn ook toe kunnen leiden dat meer mensen met een ondersteuningsbehoefte aan het werk zijn.

Een ander mogelijk effect kan zijn dat de inzet van ondersteuning, met name voor jobcoaching en interne werkbegeleiding, minder goed beheersbaar en daarmee financieel kostbaarder wordt. Door de VNG is erop gewezen dat het nieuwe wettelijke aanvraagrecht voor werkgevers en mensen in de doelgroep in combinatie met de van gemeenten gevraagd regelgeving, maatwerk kunnen belemmeren en tot meer bureaucratie en juridisering van re-integratie kunnen leiden. Een extra beroep op ondersteuning zal daarbij volledig voor rekening van gemeenten komen, terwijl niet is voorzien in extra middelen hiervoor (VNG-reactie, d.d. 28 juni 2019).

Ad 2 - Instemmen met bijgaande concept raadsvoordracht Vaststellen Wijzigingsverordening Re-integratieverordening Participatiewet in verband met de Wet uitvoeren breed offensief, met als belangrijkste onderdelen 2.1 tot en 2.4

2.1 - De wijze waarop het administratieve proces met het betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie Participatiewet wordt vormgegeven in overeenstemming met het landelijk ontwikkelde uitvoeringsproces

In opdracht van het ministerie van SZW is een werkproces ontwikkeld voor de LKS, dat wordt beheerd door VNG Realisatie. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van per gemeente verschillende werkwijzen te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces LKS. Veel gemeenten, waaronder Amsterdam, hebben hun subsidieproces hiernaar ingericht. De verordening wordt hierop aangevuld, met verwijzing naar het landelijke preferente werkproces.

Eerder moesten gemeenten in de verordening regels opnemen met betrekking tot de vaststelling of iemand in de doelgroep Participatiewet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Met de Wet uitvoering breed offensief bestaat niet langer een bevoegdheid om hiervoor regels vast te stellen. De bestaande bepaling in de verordening over deze beoordeling, komt dan ook te vervallen.

Amsterdam hanteert tot nu in de verordening voor de wettelijke LKS de term loonwaardesubsidie, dit ter onderscheiding van de tijdelijke gemeentelijke loonkostensubsidie. De term loonwaardesubsidie wordt echter buiten de gemeente Amsterdam als verwarrend ervaren. Daarom wordt in de verordening en de Nadere regels de term loonwaardesubsidie losgelaten. Waar het gaat om de wettelijke LKS zal deze in de verordening worden aangeduid als loonkostensubsidie Participatiewet.

2.2 - De wijze waarop het college zorgdraagt dat persoonlijke ondersteuning bij werk zowel in natura, als door middel van subsidie laagdrempelig beschikbaar is

In de Participatiewet bestond al langer voor werkenden die dit nodig hebben, een aanspraak op persoonlijke ondersteuning bij werk (oorspronkelijke artikel 10 lid 3 en artikel 10da van de wet). In Amsterdam wordt hieraan breed tegemoetgekomen door de inzet van eigen jobcoaches; daarnaast bestaat een subsidiemogelijkheid waar een aantal werkgevers gebruik van maakt. Voor de bijna 1.700 werknemers met LKS zet Amsterdam vrijwel altijd

jobcoaching in; daarnaast wordt jobcoaching ook ingezet voor ruim 400 werknemers zonder LKS.

Door SZW werd gesignaleerd dat in de praktijk een deel van de gemeenten terughoudend bleek met de inzet van persoonlijke ondersteuning zoals een jobcoach. Ook waren er verschillen tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV. Om persoonlijke ondersteuning te verbeteren en knelpunten weg te nemen is de wet op de volgende punten aangevuld:
- er is een expliciete aanvraagmogelijkheid in de wet opgenomen voor de (aspirant) werkgever en (aspirant) werknemer uit de gemeentelijke doelgroep Participatiewet voor ondersteuning op maat en voor LKS. Anders dan voorheen kan LKS tot zes maanden na de start van een dienstverband worden aangevraagd;
- de verordeningsbepaling met betrekking tot persoonlijke ondersteuning, is aangescherpt. Hierbij maakt de wet onderscheid tussen methodische ondersteuning bij werk door een erkende deskundige (jobcoaching) en de ondersteuning door een interne werkbegeleider. Uitgangspunt is dat het aanbod alle vormen van persoonlijke ondersteuning moet bevatten, en dat de verordening regels bevat voor de duur en intensiteit;
- in de wet is de mogelijkheid opgenomen voor aanvullende landelijke regelgeving als dat nodig is (bij of krachtens algemene maatregel van bestuur, zie nieuw artikel 10e van de wet).

Inzet bij het Breed Offensief is dat het aanbod van jobcoaches en overige werkvoorzieningen tussen gemeenten en UWV zoveel mogelijk wordt geharmoniseerd, met name op aspecten zoals de begeleidingsregimes, het borgen van kwaliteitseisen van een jobcoach en de wijze waarop de persoonlijke ondersteuning beschikbaar wordt gesteld. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in het realiseren van jobcoaching en van interne werkbegeleiding. Met de wijziging van de gemeentelijke regelgeving wordt hierin voorzien.

Realiseren van jobcoaching

Een belangrijke vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk betreft jobcoaching, die zowel in natura als met subsidie kan worden gerealiseerd (artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, onder 1°, in combinatie met artikel 10, derde lid, onder a, van de wet). Bij jobcoaching in natura wordt deze feitelijk ter beschikking gesteld door de gemeente, met inzet van een jobcoach die werkt in dienst van de gemeente of in opdracht van de gemeente. In geval van een subsidie voor jobcoaching wordt de subsidieontvanger financieel in staat gesteld de jobcoaching zelf te organiseren, met een jobcoach in eigen dienst, dan wel een jobcoach die wordt ingehuurd.

Bij een gemeentelijke jobcoach in natura wordt de inzet doorlopend afgestemd op de behoefte in samenspraak met de werknemer en de werkgever. In geval van een subsidie voor het organiseren voor jobcoaching is van belang dat deze transparant is en voor een overzienbare periode ruimte biedt om de jobcoaching in te zetten die in het algemeen nodig is bij een werknemer die hierop is aangewezen; dit wordt in de verordening aangeduid als het basisregime. Bij de gemeentelijke uitvoering van jobcoaching is voor de meeste werknemers met een jobcoachbehoefte een ureninzet tot tien à twaalf (coachings)uren per half jaar toereikend en passend. Bij de start van een nieuwe dienstverband is de benodigde intensiteit in de regel aanzienlijk hoger, tot bijna het dubbele.

De subsidie voor jobcoaching is gericht op toegankelijkheid, passendheid en flexibiliteit. De werkgever heeft snel duidelijkheid over de subsidie die toereikend is om te voorzien

in de begeleidingsbehoefte voor een bestaande of nieuwe werknemer, zonder onnodige administratieve lasten voor werkgever, jobcoach en gemeentelijke uitvoerders.

Op basis van de inzet van eigen jobcoaches en de ervaringen die eerder zijn opgedaan met het vergoeden van jobcoaching die door werkgevers zelf wordt georganiseerd, is het de bedoeling in het basisregime een subsidiebedrag per halfjaar te hanteren dat is gebaseerd op een ureninzet die in de meeste gevallen nodig is. Dit wordt aangeduid als het basisregime. In geval van een jobcoachnoodzaak waarvoor subsidie wordt aangevraagd, zal in dit basisregime worden uitgegaan van 24 coachingsuren in het eerste halfjaar en daarna van twaalf uren per halfjaar.

In beginsel jaarlijks worden het subsidiebedrag in het basisregime aangepast aan de relevante prijsontwikkeling, waarbij met name te denken is aan het uurtarief dat UWV hanteert. De actueel gehanteerde bedragen voor de gemeentelijke subsidie zullen te vinden zijn in de geconsolideerde tekst van de Nadere regels op www.overheid.nl en op de website van het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam.

Wanneer voor een werknemer een jobcoachbehoefte bestaat, waarvoor de subsidie in het basisregime naar het oordeel van het college aanzienlijk tekortschiet, bestaat aanspraak op een aanvullende subsidie. Wanneer voor een werknemer een minder omvangrijke jobcoachbehoefte bestaat, bestaat aanspraak op een lager subsidiebedrag dan in het basisregime. Het lichte regime kan ook worden ingezet wanneer jobcoaching met een gemiddelde intensiteit nodig is voor een werknemer die maar enkele dagen per week werkzaam is. Op deze manier bestaat de mogelijkheid om te komen tot passende jobcoaching.

Het komt voor dat een werknemer een voorkeur heeft om op een werkplek begeleiding te krijgen van een bepaalde jobcoach. Hieraan kan op verschillende manieren aan worden tegemoet gekomen. De werkgever kan een subsidie aanvragen voor de inzet van de gewenste jobcoach; deze jobcoaching kan dan met subsidie worden gerealiseerd. Als de werkgever wel instemt met jobcoaching door de betreffende jobcoach, maar niet in staat of bereid is deze met behulp van subsidie te organiseren, kan de gemeente een contract afsluiten voor de inzet van de jobcoach en deze in natura ter beschikking stellen.

Degene die de jobcoaching uitvoert moet aantoonbaar deskundig zijn. Het beroep van jobcoach is niet beschermd. Om de kwaliteit van jobcoaches te borgen en te verhogen, heeft bijvoorbeeld de beroepsvereniging Noloc een profiel van een jobcoach opgesteld. Jobcoaches die aan de eisen van dit profiel voldoen, kunnen zichzelf laten certificeren als Register Jobcoach (RJ) en in het openbare Noloc-beroepsregister worden opgenomen. De gemeente Amsterdam hanteert zelf voor haar werknemers die jobcoaching uitvoeren, een Noloc-registratie. Wanneer subsidie is gevraagd voor een jobcoach moet worden aangetoond dat deze deskundig is. Dit kan door middel van een actuele Noloc-registratie, maar ook op andere wijze. Voor deze beoordeling kan het college nadere regels stellen. Het college kan ook nadere voorwaarden en voorschriften verbinden aan de aanspraak op de subsidie voor jobcoaching.

Realiseren van interne werkbegeleiding

De Participatiewet bepaalt eveneens dat bij verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt dat interne werkbegeleiding door middel van subsidieverstrekking of in natura kan worden gerealiseerd (artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, onder 1°, in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de wet). Een goede interne werkbegeleiding is

belangrijk voor het slagen van een dienstverband van een werknemer, zeker als deze behoefte heeft aan extra ondersteuning. Dat adequate interne werkbegeleiding wordt geboden is in de eerste plaats een aandachtspunt bij de jobcoaching die in natura of met subsidie wordt gerealiseerd. Daarnaast kan een gerichte training hieraan bijdragen voor een of meer collega's, zoals bijvoorbeeld de HARRIE-trainingen die in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam kosteloos worden aangeboden aan werkgevers. Onder omstandigheden kan het nodig zijn om een werkgever met een subsidie tegemoet te komen voor het organiseren van interne werkbegeleiding. Hiervoor wordt een grondslag in de verordening opgenomen. Het gaat om een voorziening die op beperkte schaal wordt ingezet, bij werknemers die veel begeleiding vragen maar vaak net niet in aanmerking komen voor beschut werk. Het is goed denkbaar dat ook in situaties met een minder intensieve maar toch aanmerkelijke noodzaak voor interne werkbegeleiding, aanleiding bestaat om de werkgever in de kosten hiervoor tegemoet te komen. In eerste instantie zal dit op basis van maatwerk gebeuren.

2.3 - De voorwaarden waaronder en de periode waarvoor het college toestemming verleent aan een uitkeringsgerechtigde om deel te nemen aan een proefplaatsing, dan wel aan een werkzoekende een proefplaats aanbiedt, waarbij de looptijd maximaal een maand is, indien nodig te verlengen tot maximaal twee maanden

Bij een proefplaats gaat het om het zonder betaling verrichten van werkzaamheden bij een werkgever voor een beperkte duur, gericht op arbeidsinschakeling bij die werkgever (artikel 6, eerste lid, onder h, van de wet). Een proefplaats kan nodig zijn voor een werkgever en/of werknemer om na te gaan of sprake is van een match die voor beide partijen gaat werken. Ook kunnen de kandidaat en de werkgever onderzoeken of er een match is te maken door inzet van bijvoorbeeld werkvoorzieningen. Volgens de Participatiewet moet de gemeenteraad bij verordening bepalen onder welke voorwaarden het college toestemming verleent aan een uitkeringsgerechtigde om op een proefplaats gedurende twee maanden werkzaamheden te verrichten, met mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden. Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de genoemde termijnen in de wet is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door UWV en het door UWV gevoerde beleid (Beleidsregels proefplaatsing UWV 2023).

Voorgesteld wordt dat indien een proefplaatsing nodig is, deze in het algemeen ten hoogste één maand duurt. Als daar een specifieke aanleiding voor is kan een proefplaatsing langer duren, tot maximaal twee maanden. Dit laatste moet worden gemotiveerd. Een periode van twee maanden komt overeen met de maximale proeftijd bij een dienstverband.

Er worden geen regels voorgesteld voor een proefplaatsing langer dan twee maanden. In uitzonderlijke situaties zou eventueel een verlenging van de proefplaats afgesproken kunnen worden met toepassing van de hardheidsclausule in de verordening (zie art. 6.2 van de verordening: Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt). Deze lijn lijkt helder en communiceerbaar, uitvoerbaar en voldoende ruimte te bieden voor maatwerk.

Een proefplaats kan ook bij werkzoekenden zonder uitkering worden ingezet, als een re-integratievoorziening, met ook dan als doel om bij gebleken passendheid aansluitend een dienstverband aan te gaan.

2.4 - De wijze waarop het college een aantal persoonlijke voorzieningen bij werk of onderwijs verstrekt, zoals een vervoersvoorziening, en voorziet in integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk

Vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteiten en meeneembare voorzieningen
De aanspraak op zogenoemde voorzieningen bij werk en onderwijs is sinds 2015 onderdeel van de verordening en de Nadere regels. De inzet van een dergelijke voorziening wordt altijd vooraf besproken, en toegekend zolang de inzet hiervan noodzakelijk en doelmatig is. Het kan gaan om een toekenning in natura (feitelijk beschikbaar stellen) of vergoeding van de werkelijke kosten voor zover die naar het oordeel van het college noodzakelijk en doelmatig zijn. In de praktijk biedt dit goede handvatten om tot passend maatwerk te komen. Wel worden de bestaande bepalingen tekstueel aangepast aan de gewijzigde wetgeving.

Integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdelen f en g, van de Participatiewet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale en/of doorlopende ondersteuning van de persoon. Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van re-integratievoorzieningen rekening mee te houden. Waar ondersteuning op meerdere leefgebieden aan de orde is, stemt het college in overleg met de betrokkene de ondersteuning naar en bij werk en de ondersteuning op grond van andere regelgeving op elkaar af, om te komen tot een zo goed mogelijke integrale dienstverlening. Ook werkt het college hiertoe samen met andere partijen. De voorgestelde bepalingen, die zijn overgenomen uit de modelverordening van de VNG, kunnen een grondslag bieden voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot een integrale aanpak te kunnen komen.

Participatie

N.v.t.

Financiële onderbouwing

Consequenties gedekt? Ja

Overige toelichting

Met de Wet uitvoering breed offensief is de mogelijkheid voor werkgevers en werkzoekenden in de wet opgenomen om ondersteuning op maat aan te vragen. Daarnaast is de verordeningsplicht voor gemeenten van het aanbod van werkvoorzieningen uitgebreid. Volgens de Memorie van Toelichting beoogt de regering hiermee een impuls te geven aan de inzet van re-integratie-instrumenten waaronder de jobcoach. Gemeenten hadden al de wettelijke taak om mensen uit de doelgroep Participatiewet te ondersteunen bij werk. Met de invoering van de Participatiewet hebben zij hiervoor middelen ontvangen waaruit zij de inzet van werkvoorzieningen kunnen financieren. De middelen zijn ontschot en maken deel uit van de middelen die via het gemeentefonds beschikbaar worden gesteld voor het sociaal domein. Daarom zijn landelijk geen aanvullende middelen uitgetrokken voor ondersteuning bij re-integratie en werk.

In verband met de verbrede inzet van Sociaal Werk is in de begroting al rekening gehouden met toenemende uitgaven voor met name jobcoaching. Verreweg de meeste jobcoaching wordt nu geboden met inzet van gemeentelijke jobcoaches, een klein deel via subsidiëring van jobcoaching via de werkgever. Met de nu voorgestelde wijziging van de Re-integratieverordening Participatiewet is het mogelijk dat vaker dan nu het geval is, een beroep zal worden gedaan op de subsidiemogelijkheid. De verwachting is dat dit budgetneutraal verloopt, doordat daarmee in mindere mate jobcoaching nodig is met inzet van een gemeentelijke jobcoach. De komende tijd zal worden gevolgd hoe de uitgaven zich ontwikkelen en of er sprake is van een verschuiving van jobcoaching in natura (met inzet van gemeentelijke medewerker) naar jobcoaching met inzet van een subsidie. In het geval van een dergelijke verschuiving zal de inzet van jobcoaching in natura afgebouwd worden ter dekking van de stijging van de jobcoaching met inzet van subsidie.

Voor het beroep op een tegemoetkoming voor interne werkbegeleiding wordt niet op voorhand rekening gehouden met een stijging van uitgaven. Hoe de uitgaven zich ontwikkelen wordt gemonitord en zal waar nodig op worden bijgestuurd zodat de lasten passen binnen het meerjarig budget programma 7.

Conclusie

De genoemde beslispunten in de voordracht hebben wel financiële consequenties en deze zijn reeds geraamd in de begroting (100% dekking).

Communicatie

Binnen de gemeente

Opnemen in te publiceren lijst van besluiten

Buiten de gemeente

N.v.t.

Documenten

Registratienr.	Naam
AD2024-036083	Advies (pdf)
AD2023-074455	College van B&W Voordracht (pdf)
AD2024-036081	Concept BEKENDMAKING Wijzigingsverordening Re-integratieverordening Participatiewet (Implementeren Breed Offensief).docx (msw12)
AD2024-036080	Concept raadsvoordracht Vaststellen Wijzigingsverordening Re-integratieverordening Participatiewet in verband met de Wet Uitvoeren breed offensief .docx (msw12)

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

Informatie niet beschikbaar

Besluit college van burgemeester en wethouders

Conform besloten