VN2025-007598
rve participatie

Gemeente Amsterdam

College van burgemeester en wethouders

B&W

Voordracht voor de College vergadering van 24 juni 2025

Portefeuille: Sociale Zaken

Agendapunt: B7

Tekst van openbare besluiten wordt gepubliceerd

Onderwerp

Instemmen met tijdelijk bieden van Low-Riskpolis bij dienstverbanden met forfaitaire loonkostensubsidie; wijzigen Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. Kennis te nemen van het loonrisico dat werkgevers lopen bij ziekteverzuim, dat in de praktijk een drempel kan zijn om als werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte direct aan het werk te komen met forfaitaire loonkostensubsidie (hierna: LKS);
2. In te stemmen om binnen het programma *Iedereen Kans op Werk* als pilot in de vorm van een Low-Riskpolis financiële compensatie te bieden voor ziekteverzuim tijdens de forfaitaire LKS-periode en deze werkwijze in 2026 te beoordelen op uitvoerbaarheid, kosten en toegevoegde waarde;
3. In te stemmen met het Wijzigingsbesluit Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (Tijdelijke Low-Riskpolis tijdens looptijd forfaitaire loonkostensubsidies), met als belangrijkste onderdelen:
    1. Voor werknemers voor wie de werkgever forfaitaire LKS ontvangt en die niet behoren tot de doelgroep Banenafspraak of Beschut Werk, geldt tijdelijk een Low-Riskpolis;
    2. De Low-Riskpolis biedt compensatie voor loonkosten vanaf de tweede week van elke tijdig gemelde verzuimperiode; de hoogte van de compensatie komt overeen met de hoogte van de forfaitaire LKS (50% van het bruto minimumloon);
    3. Het Wijzigingsbesluit treedt in werking met ingang van de dag volgend op die van de bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2025;

4. In te stemmen met bijgaande raadsinformatiebrief *Uitvoeren pilot Low-Riskpolis bij dienstverbanden met forfaitaire loonkostensubsidie*.

Kernboodschap

Voor werknemers met een ondersteuningsbehoefte geldt een wettelijke no-riskpolis voor loonkosten tijdens ziekte, namelijk de Ziektewet. Maar wanneer zij onder de Participatiewet vallen, geldt de Ziektewet meestal niet tijdens het eerste halfjaar. Dit kan nu een drempel zijn om als werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte direct aan het werk te komen met een zogenoemde forfaitaire loonkostensubsidie. Amsterdam gaat als gemeente dit loonrisico voor werkgevers compenseren met een tijdelijke Low-Riskpolis. De gemeente wil hiermee nagaan of werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte op deze manier sneller aan het werk komen, zonder dat bijvoorbeeld eerst een proefplaatsing plaatsvindt.

Bestuurlijke achtergrond

Zorgen dat iedereen mee kan doen is een belangrijke ambitie in het Amsterdams Akkoord, waar mogelijk in betaald werk. Niet iedereen kan dat zonder ondersteuning. Loonkostensubsidie kan een effectief instrument zijn, naast andere manieren om Amsterdamse werkgevers te helpen om hun bijdrage aan voldoende passend werk in de stad te leveren.

Met *Iedereen kans op werk* investeert de gemeente Amsterdam extra in ondersteuning die nodig is voor veel mensen om de stap naar werk te zetten. Doel is om zo veel mogelijk drempels weg te nemen voor mensen om aan het werk te gaan (zie raadsinformatiebrief *Iedereen Kans op Werk en reactie op motie 400' van de leden Hoogtanders, Namane en Boomsma t.a.v. het verhogen van de ambities 'mensen aan het werk'*, d.d. 6 december 2022, behandeld in de raadscommissie SED op 18 januari 2023).

Over de inzet van met name loonkostensubsidie en jobcoaching om meer Amsterdammers te begeleiden naar werk is de raad geïnformeerd met de raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via Sociaal Werk*, d.d. 27 juni 2023, behandeld in de raadscommissie SED op 13 september 2023.

Bestuurlijke prioriteit

N.v.t.

Wettelijke grondslag

1. Gemeentewet, art. 169: verantwoording over het door het college gevoerde bestuur (lid 1); geven van alle inlichtingen die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft (lid 2);
2. Participatiewet, art. 7: ondersteuning door het college bij arbeidsinschakeling;
3. Re-integratieverordening Participatiewet, art. 1.5, achtste lid, en art. 3d.3: bevoegdheid college om nadere regels te stellen, waaronder compensatie voor ziekteverzuimrisico

Onderbouwing besluit

Ad 1 - Kennisnemen van het loonrisico dat werkgevers lopen bij ziekteverzuim, dat in de praktijk een drempel kan zijn om als werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte direct aan het werk te komen met forfaitaire LKS

Voor mensen die behoren tot de doelgroep Banenafspraak of de doelgroep Beschut Werk bestaat een wettelijke no-riskpolis die voor de werkgever het loonkostenrisico wegneemt in geval van ziekte. Veel mensen die de gemeente ondersteunt richting werk komen in aanmerking voor opname in het doelgroepregister Banenafspraak, maar pas als voor hen op hun werkplek een loonwaardebepaling heeft plaatsgevonden. Wanneer zij aan de slag gaan met een zogenoemde forfaitaire loonkostensubsidie (deze bedraagt standaard 50% van het minimumloon en duurt maximaal zes maanden) vallen zij niet onder de wettelijke no-risk, en geldt voor hun werkgever een loonrisico wanneer zij in deze periode ziek worden. Dit kan nu in de praktijk een drempel zijn om kandidaten direct in dienst te nemen met forfaitaire LKS. Ook landelijk wordt het ontbreken van een no-risk tijdens de periode met forfaitaire LKS als een gemis ervaren. Zo is hier vanuit de Werkkamer aandacht voor gevraagd. Een onderzoek naar hoe hierin kon worden voorzien, heeft echter niet tot een haalbare uitkomst geleid.

Er bestaat een mogelijkheid om direct toegang te krijgen tot de wettelijke no-risk. Daarvoor is – vóór de start van een dienstverband – een proefplaats en een loonwaardebepaling nodig. Als tijdens deze proefplaatsing een beperkte loonwaarde wordt vastgesteld, zal vanaf de start van een dienstverband de wettelijke no-riskpolis gaan gelden. Sowieso duurt het bij een dergelijke proefplaatsing nog vaak twee maanden waarin de kandidaat onbetaald werkzaam is, vóórdat een dienstverband start. Er bestaat ook een kans dat een werkgever, wanneer geen aanspraak blijkt te bestaan op LKS en daarmee ook niet op een wettelijke no-risk, alsnog afziet van een dienstverband. Hierdoor vertraagt en verkleint de kans op betaald werk voor de groep Amsterdammers met een ondersteuningsbehoefte waarbij nog niet duidelijk is hoe structureel die behoefte is.

Ad 2 - Instemmen om als pilot in de vorm van een Low-Riskpolis financiële compensatie te bieden voor ziekteverzuim tijdens de forfaitaire LKS-periode en deze werkwijze in 2026 te beoordelen op uitvoerbaarheid, kosten en toegevoegde waarde

In het kader van het programma Iedereen Kans Op Werk is verkend of we als gemeente het loonrisico bij ziekteverzuim kunnen compenseren tijdens de looptijd van de forfaitaire LKS. Een pilot met een gemeentelijke polis lijkt goed haalbaar, zowel qua uitvoering als financieel. Hiermee wordt het voor werkgevers aantrekkelijker Amsterdammers op deze manier in dienst te nemen. Er blijft een beperkt financieel risico over (voor de eerste vijf dagen van een ziekteperiode en voor loonkosten boven het niveau van het minimumloon). Vandaar de aanduiding Low-Riskpolis. Hiermee wordt ook duidelijk gemaakt dat het een ander arrangement is dan de Ziektewet biedt. Werknemers bij wie het (verwachte) verzuimrisico een werkgever nu nog weerhoudt om diegene in dienst te nemen, komen met een Low-Riskpolis mogelijk wel direct aan het werk.

De pilotperiode moet inzicht geven in de uitvoerbaarheid en kosten in de praktijk en of een dergelijke polis bijdraagt aan het in dienst nemen van mensen met een ondersteuningsbehoefte. We zullen hierbij vooral zijn aangewezen op de ervaring van werkgevers en werkconsulenten e.d. die zich richten op bemiddeling. Een daadwerkelijke financiële effectmeting is niet mogelijk. Daarvoor zou een experiment met een random controlegroep nodig zijn. Wel wordt in kaart gebracht of door de inzet van de polis op maandbasis meer mensen starten met forfaitaire LKS, en niet pas na een proefplaatsing aan het werk komen. Wanneer de uitkomsten daarvoor aanleiding geven kan eventueel worden besloten de instroomperiode voor de Low-Riskpolis te verlengen voordat deze op 1 juli 2026 afloopt.

Ad 3 - Instemmen met het Wijzigingsbesluit Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (Tijdelijke Low-Riskpolis tijdens looptijd forfaitaire loonkostensubsidies), met als belangrijkste onderdelen 3.1 tot en met 3.3

Met het oog op de pilot Low-Riskpolis wordt een tijdelijke bepaling voorgesteld. De hoofdlijnen worden hieronder toegelicht.

3.1 - Voor werknemers voor wie de werkgever forfaitaire LKS ontvangt en die niet behoren tot de doelgroep Banenafspraak of Beschut Werk, geldt tijdelijk een Low-Riskpolis

Bedoeling is om op korte termijn te starten met de pilot Low-Risk (per 1 juli 2025) en deze binnen de looptijd van Iedereen Kans Op Werk af te ronden (eind 2026). In het kader van deze pilot gaat de Low-Riskpolis gelden voor werknemers met een forfaitaire LKS die al loopt op 1 juli 2025 of die in de periode vanaf 1 juli 2025 tot uiterlijk 1 juli 2026 ingaat. De dekking van de Low-Riskpolis loopt voor elke werknemer die hieronder valt, door totdat de betreffende forfaitaire LKS is afgelopen. Omdat een forfaitaire LKS maximaal zes maanden loopt, is 31 december 2026 de laatste dag waarvoor een of meer Low-Riskpolissen nog dekking kunnen bieden. Bij dienstverbanden met forfaitaire LKS die na 1 juli 2026 starten, zal geen sprake meer zijn van een Low-Riskpolis.

Wanneer een werknemer onder de doelgroep van de Ziektewet valt (wettelijke no-riskpolis), valt deze niet onder de gemeentelijke Low-Riskpolis. De werkgever krijgt in dat geval van het UWV 50% van het dagloon vergoed tijdens een verzuimperiode, naast de forfaitaire LKS ter hoogte van 50% van het wettelijk minimumloon die deze van de gemeente ontvangt.

3.2 - De Low-Riskpolis biedt compensatie voor loonkosten vanaf de tweede week van elke tijdig gemelde verzuimperiode; de hoogte van de compensatie komt overeen met de hoogte van de forfaitaire LKS (50% van het bruto minimumloon)

De Low-Riskpolis biedt, gedurende de looptijd van de forfaitaire LKS, compensatie voor loonkosten vanaf de tweede week van elke tijdig gemelde verzuimperiode. Loonkosten tijdens de eerste week

van een verzuimperiode blijven geheel voor rekening van de werkgever. Vanaf de tweede week van een verzuimperiode krijgt de werkgever compensatie tot aan het eind van het ziekteverzuim (of tot aan het eind van de forfaitaire LKS). Voorwaarde is dat het verzuim tijdig wordt gemeld, uiterlijk als de tweede week van het ziekteverzuim begint. Bij een latere melding gaat de compensatieperiode ook later in, vanaf de meldingsdatum. Er is geen sprake van compensatie met terugwerkende kracht over een verzuimperiode vóór de datum dat deze door de werkgever is gemeld. Ook wordt van de werkgever verwacht een tijdige hersteldmelding te doen. Wanneer dit niet tijdig gebeurt, kan het college eventueel geheel weigeren compensatie te verlenen over de verzuimperiode, bijvoorbeeld als de verzuimperiode niet goed meer kan worden onderbouwd.

De hoogte van de compensatie wordt bepaald op dezelfde manier als de hoogte van de forfaitaire LKS. De forfaitaire LKS bedraagt 50% van het minimumloon (bruto) naar rato van de geldende arbeidsduur per week, vermeerderd met 8% vakantiegeld en vervolgens met 25% voor werkgeverslasten. Per 1 juli 2025 is het geldende WML-bedrag € 2.245,80 per maand op basis van een werkweek van 36 uur per week (zie artikel 8, eerste lid, onder b, van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag). Bij de pilot Low-Risk wordt eenzelfde bedrag gehanteerd als compensatie voor de loonkosten tijdens het verzuim. Daarmee ontvangt een werkgever over een compensatieperiode bij elkaar 100% van de loonkosten op WML-niveau, inclusief vakantiegeld plus een standaardpercentage voor werkgeverslasten. Kosten boven dit WML-niveau zijn voor rekening van de werkgever. Dit geldt zowel bij de forfaitaire LKS als bij de compensatie vanuit de Low-Riskpolis.

3.3 - Het Wijzigingsbesluit treedt in werking met ingang van de dag volgend op die van de bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2025

Om een snelle start met de pilot mogelijk te maken treedt het Wijzigingsbesluit in werking met ingang van de dag volgende op die van de bekendmaking, en werkt dit terug tot en met 1 juli 2025. Met name werkgevers met een lopende aanspraak op forfaitaire LKS voor een of meer werknemers zullen nog in juni 2025 worden geïnformeerd over de Low-Riskpolis, zodat zij begin juli al een melding kunnen doen van dit ziekteverzuim en in aanmerking kunnen komen voor compensatie.

Duurzaamheid

Participatie

N.v.t.

Financiële onderbouwing

Consequenties gedekt? Ja

Overige toelichting
Uitgaande van ca. 10 verzuimmeldingen per maand en ca. 6% gecompenseerd verzuim worden de kosten in 2025 en 2026 in totaal geraamd op € 400.000. Hiervan betreft € 310.000 de compensatie voor loonkosten tijdens ziekteverzuim. Voor implementatie, uitvoering en evaluatie bedragen de geraamde uitgaven maximaal € 90.000.

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; raadsinformatiebrief opnemen in de dagmail.

Buiten de gemeente

De bekendmaking wordt gepubliceerd in het Gemeente.
Werkgevers die een of meer werknemers voor wie zij forfaitaire loonkostensubsidie ontvangen, worden zo spoedig mogelijk geïnformeerd over de Low-Riskpolis die per 1 juli 2025 geldt.

Documenten

Registratienr.	Naam
AD2025-031263	College van B&W Voordracht (pdf)
AD2025-037901	BEKENDMAKING Wijzigingsbesluit Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (Tijdelijke Low-Riskpolis tijdens looptijd forfaitaire loonkostensubsidies).docx (msw12)
AD2025-037918	BRIEF Raadsinformatiebrief Uitvoeren pilot Low-Riskpolis bij dienstverbanden met forfaitaire loonkostensubsidie.docx (msw12)
AD2025-037926	Advies (pdf)
AD2025-041061	B - 07 Getekende brief VN2025-004289.pdf (pdf)

Besluit college van burgemeester en wethouders

Conform besloten