

**B&W ADVIES**

Kenmerk: 14BW000293

Nr.:

Datum ambtelijk voorstel:
18 september 2014**Onderwerp:**
Participatiewet: nieuw beschermd werk en loonkostensubsidie**Te besluiten:**

1. instemmen met voorstel 'Nieuw beschermd werk in regio Arnhem';
2. instemmen met 'Model inzet loonkostensubsidie'
3. Adviesrapporten 'Nieuw beschermd werk in de regio Arnhem' en 'Model inzet loonkosten-subsidie' ter informatie doorsturen aan de raadscommissie decentralisaties

Team/ behandelend ambtenaar:
TBR / F.J. Thijssen**Status advies:**
openbaar**Portefeuillehouder:**
B.A. Rossgezien: **Datum b&w-vergadering:**
30 september 2014**Ingewonnen advies andere teams:****In voorbereidende vergadering:**
N.v.t.**Ingewonnen advies/informatie extern:**

- regionale werkgroep Nieuw beschermd werk
- regionale werkgroep Loonkostensubsidie

In raadsvergadering: N.v.t.**Ingewonnen advies adviseurs:**
Juridisch**Regelgeving, delegatie of mandaat:**
Kwaliteitstoets: N.v.t.

	Akkoord	Bespreken	Opmerkingen
Burgemeester			
J.A.M. van Baal			
W.H. Hol			Uitkomst blijkt dat "dekking" voldoende is
R. van Hoeven			
B.A. Ross			
Gemeentesecretaris			
D.P.M. Ploum (TM)			

Besluit b&w

 Akkoord met advies. 30/9 2014.

Bijlagen:

- Adviesrapport 'Nieuw beschermd werk in regio Arnhem'
- Model inzet loonkostensubsidie
- Advies Participatieraad

integratiebudget en het budget voor de nieuwe Wmo (beide onderdeel van het sociaal deelfonds) betaald dienen te worden. Doelstelling is om deze activiteiten binnen de beschikbare middelen uit te voeren.

Met de inkoop van de loonwaardemetingmethodiek is naar schatting jaarlijks €21.000 gemoeid (uitgaande van circa 35 loonwaardemetingen per jaar).

7. Uitvoering en evaluatie

De werkwijze van het nieuw beschermd werk en de loonkostensubsidie worden de komende twee jaar intensief gevolgd. In 2016 en 2017 vinden evaluaties plaats. Op basis van de bevindingen kan de werkwijze worden aangepast.

Toelichting

1. Aanleiding / Probleemstelling

Voor mensen die zich vanaf 1 januari 2015 bij de gemeente melden voor ondersteuning bij het vinden van werk, biedt de Participatiewet de mogelijkheid een aantal nieuwe instrumenten in te zetten.

Beschut werk vormt nu nog onderdeel van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Vanaf 1 januari 2015 is instroom in deze regeling niet meer mogelijk. De gemeenten hebben vanaf die datum de mogelijkheid een nieuw instrument beschut werk in te zetten bij het toeleiden naar werk van mensen met een arbeidsbeperking.

Ook biedt de Participatiewet gemeenten de mogelijkheid om structureel loonkostensubsidie in te zetten wanneer iemand een lagere loonwaarde heeft. Dit instrument is bedoeld om mensen met een arbeidsbeperking de kans te bieden te werken bij een reguliere werkgever en een volwaardig salaris te verdienen. Met een lagere loonwaarde wordt in deze bedoeld dat zij niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen.

Deze loonkostensubsidie kan structureel, of zo lang als nodig is, ingezet worden. Met deze loonkostensubsidie wordt het verschil tussen de verdien capaciteit (de loonwaarde) en het wettelijk minimumloon overbrugd. Het wordt aan de werkgever verstrekt. Het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het CAO loon wordt door de werkgever zelf betaald.

De voorliggende voorstellen beschrijven hoe de gemeente vorm wil geven aan beschut werk en loonkostensubsidie. De voorstellen worden gezamenlijk aangeboden vanwege hun onderlinge verband. Beschut werk en loonkostensubsidie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De voorstellen zijn tot stand gekomen in samenwerking met de tien andere gemeenten in de regio Arnhem en partners uit het werkveld (UWV, Presikhaaf Bedrijven en zorgaanbieders).

2. Aansluiting bij collegeprogramma('s)

Samenleven

Leren en Werken

3. Doelstelling en beoogd effect

Met de beleidsmatige invulling van beschut werk en loonkostensubsidie geven wij invulling aan een verplichting opgenomen in de Participatiewet. De bijgevoegde adviesrapporten 'Nieuw beschermd werk in de regio Arnhem' en 'Model loonkostensubsidie' vormen de basis voor de in het uitvoeringsplan Participatiewet voorgestelde invulling van deze onderwerpen.

Door inzet van beschut werk en loonkostensubsidie willen we ervoor zorgen dat:

- inwoners met beperkte arbeidsmogelijkheden passende ondersteuning krijgen, zodat zij het beste uit zichzelf kunnen halen;
- zoveel mogelijk mensen naar vermogen werken;
- mensen in staat zijn in hun eigen levensonderhoud te voorzien;
- er één benadering is voor de doelgroep van de Participatiewet;
- de gemeente de eigen mogelijkheden en verantwoordelijkheden van inwoners, hun omgeving en werkgevers ondersteunt, maar niet overneemt;
- de uitvoeringskosten op kortere en langere termijn beheersbaar en betaalbaar blijven.

4. Ingewonnen adviezen/informatie

A. Vakteams:

B. Extern: - regionale werkgroep Nieuw beschermd werk

- regionale werkgroep loonkostensubsidie
- Presikhaaf Bedrijven
- UWV

C. Adviseurs:

1. Juridisch

D. Kwaliteitstoets regelgeving: n.v.t.

5. Ambtelijk advies aan het college

Nieuw beschermd werk

Het nieuwe beschermd werk zien we als een onderdeel van dit totaalpakket van ondersteuning en begeleiding in het spectrum van daginvulling tot betaald werk. Tijdens de intake en diagnose wordt de ondersteuningsbehoefte van de inwoner bepaald. Op basis van de ondersteuningsbehoefte wordt samen met de inwoner een vorm van ondersteuning of begeleiding gekozen die het best aansluit bij de mogelijkheden en beperkingen van de inwoner (maatwerk).

Geadviseerd wordt om voor het nieuw beschermd werk geen volledig nieuwe voorziening te vormen. Het nieuw beschermd werk is een verzamelnaam voor een aantal (reeds bestaande en nieuwe) instrumenten. De instrumenten richten zich op enerzijds ondersteuning bij onbetaalde activiteiten voor mensen met een loonwaarde lager dan 40% van het wettelijk minimumloon (WML) (vrijwilligerswerk, maatschappelijke activering en arbeidsmatige dagbesteding) en anderzijds ondersteuning bij betaald werk voor mensen met een loonwaarde hoger dan 40% van het WML (loonkostensubsidie, jobcoaching voor de werkgever en eventueel voor de medewerker, en no risk polis).

Wij stellen voor om voor het nieuwe beschermd werk de grens voor ondersteuning bij betaald werk bij een loonwaarde van 40% van het WML te leggen. Het doel is om zoveel mogelijk mensen te laten werken naar vermogen, (een deel van) hun eigen inkomen te laten verdienen en zich verder te laten ontwikkelen op de arbeidsmarkt. Dit betekent wel dat voor een deel van de werknemers die met loonkostensubsidie aan het werk gaan, het bedrag dat de gemeente bijdraagt voor de loonkostensubsidie en begeleiding groter is dan de besparing op de uitkeringslast. De financiële doorrekening die bij het voorstel over de loonkostensubsidie is opgenomen, laat zien dat de kosten van loonkostensubsidie voor mensen met een lage loonwaarde in meerjarig perspectief worden gecompenseerd door het inderdieneffect van loonkostensubsidie voor mensen met een hogere loonwaarde. In de Participatiewet wordt de ondergrens bij 30% van het WML gelegd. De verwachting is echter dat het erg moeilijk is om werkgevers bereid te vinden om mensen uit deze groep in dienst te nemen.

De gekozen grens bij een loonwaarde van 40% van het WML is geen "harde grens". Op basis van de persoonlijke situatie van een inwoner en diens mogelijkheden om binnen afzienbare tijd de arbeidsmogelijkheden te ontwikkelen, kan van deze ondergrens onderbouwd worden afgeweken. We benadrukken bovendien dat dit niet betekent dat er geen ondersteuning is voor mensen met een lagere loonwaarde. De ondersteuning voor deze mensen is echter anders van aard en primair gericht op deelname aan onbetaalde activiteiten, zoals vrijwilligerswerk of maatschappelijke activering.

Het succes van deze werkwijze is van een aantal zaken afhankelijk:

- Het succes van de ondersteuning bij (het vinden van) betaald werk hangt in grote mate af van de beschikbaarheid van werkplekken en de bereidheid van werkgevers om mensen met een beperkte loonwaarde in dienst te nemen. De landelijke afspraak over garantiebannen (125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking) die door de sociale partners is overeengekomen, draagt hieraan bij. Bovendien worden in het marktbeperkingsplan van het regionale werkgeversservicepunt Gelder-

land-Midden doelstellingen en gerichte acties opgenomen om op zoek te gaan naar "sociale ondernemers" die (voor)bereid zijn om mensen uit de doelgroep voor het nieuw beschermd werk in dienst te nemen. Publiciteit en een goede voorlichting maken hier onderdeel van uit.

- Indien een dienstverband van een medewerker die met loonkostensubsidie aan het werk is, afloopt, kan iemand in aanmerking komen voor een WW-uitkering. Gezien de beperkte arbeidsmogelijkheden van de medewerker is de kans groot dat deze na afloop van de WW-uitkering weer terugkomt bij de gemeente voor een bijstandsuitkering. Met het UWV moeten dan ook werkafspraken worden gemaakt hoe om te gaan met de ondersteuning en overdracht van deze werkzoekenden.
- Beide voorstellen leveren input voor de re-integratieverordening die in november 2014 in de gemeenteraad wordt behandeld. Bovendien moet de uitvoering zo snel mogelijk beginnen met de voorbereiding (waaronder verwerving van nieuwe instrumenten). Dit maakt het noodzakelijk dat tijdig een besluit wordt genomen over de invulling van het nieuw beschermd werk en de loonkostensubsidie.

Loonkostensubsidie

Het instrument loonkostensubsidie kan worden ingezet voor de Participatiewetdoelgroep met een geschatte loonwaarde van 40-80 % van het WML. Hier valt ook het deel van de groep nieuw beschermd werk onder dat voldoende mogelijkheden heeft om met ondersteuning betaald werk te verrichten.

Nadat de intake en diagnose is afgerond en duidelijk is of de kandidaat in aanmerking komt voor een traject naar een werkplek met loonkostensubsidie, start het bemiddelingstraject. Er wordt zowel gebruik gemaakt van het regionale werkgeversservicepunt als de lokale werkgeversbenadering. Wanneer een werkplek is gevonden, wordt begonnen met een proefplaatsing van twee maanden, met een mogelijkheid tot uitbreiding met 1 maand (in totaal maximaal 3 maanden proefplaatsing). Tijdens de proefperiode behoudt de kandidaat zijn bijstandsuitkering. Tijdens de proefperiode wordt de objectieve loonwaarde op de werkplek bepaald (de loonwaardemeting). Het uitvoeren van een loonwaardemeting is een wettelijke verplichting. De loonwaarde wordt vervolgens vertaald naar staffels, waaraan een vast bedrag aan te ontvangen loonkostensubsidie is verbonden volgens de onderstaande indeling:

Loonwaarde	40-50%	50-60%	60-70%	70-80%
LKS werkgever	60% van het WML	50% van het WML	40% van het WML	30% van het WML

Na de proefplaatsing gaat de werkgever een dienstverband aan met de werknemer. Of een baan als garantiebanaan wordt geoormd (en meetelt voor de 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking die volgens de Quotumwet landelijk moeten worden gerealiseerd), is een keuze van de werkgever. Indien gewenst, kan de werkgever het UWV vragen de cliënt te beoordelen of deze hiervoor in aanmerking komt.

Het heeft de voorkeur om het te gebruiken loonwaardemetinginstrument regionaal vast te stellen, zodat voor de werkgevers in onze regio dezelfde methodiek wordt gebruikt. Dit in lijn met het advies van het ministerie van SZW en de landelijke Werkkamer (overleg tussen VNG en sociale partners). Bovendien zou regionale inkoop van de methodiek een schaalvoordeel op kunnen leveren. In afwachting van de uitspraak van het regionale bestuurlijk kwartet Participatiewet over eventuele regionale inkoop van de loonwaardemetingmethodiek volgt een separaat collegevoorstel (inclusief eventuele mandatering).

De voorstellen over het nieuw beschermd werk en de loonkostensubsidie zijn tot stand gekomen in samenwerking met de tien gemeenten in de regio Arnhem. De partners uit

het werkveld zijn tijdens het proces op diverse manieren betrokken en gevraagd naar hun ervaringen en input. Op 13 mei 2014 is bovendien een expertmeeting georganiseerd om aan mensen die zijn betrokken bij beleid en uitvoering feedback te vragen op de conceptvoorstellen over het nieuwe beschermd werk en de loonkostensubsidie. Aanwezig waren werkgevers, werkgeversservicepunt Midden-Gelderland, UWV, Presikhaaf bedrijven, zorgaanbieders (Siza, Philadelphia, Pluryn en RIBW), een aantal inwoners en ambtenaren uit de elf gemeenten (vanuit werk en inkomen en Wmo). De bijeenkomst werd positief ervaren en de feedback uit het werkveld is verwerkt in de voorliggende voorstellen.

De Participatieraad geeft het college de overweging mee de regionale ontwikkelingen kritisch te volgen, en de lokale bevoegdheden te borgen. Instemming met bijgevoegde adviesrapporten, en de daarin uitgezette richting, is een bevoegdheid van het college maar volgt een gezamenlijke richting binnen de arbeidsmarktregio.

Wij adviseren u de bijgevoegde adviesrapporten ter informatie toe te sturen aan de raadscommissie voor de decentralisaties. De rapporten dienen als basis voor de voorgestelde invulling van Nieuw beschermd werk en loonkostensubsidie in het uitvoeringsplan Participatiewet, dat onderdeel uitmaakt van de beleidsnotitie voor de decentralisaties.

6. Middelen

a. Communicatie

Is er een communicatieplan over dit onderwerp? nee
Zo nee, waarom niet?
De adviezen maken onderdeel uit van de decentralisaties binnen het sociaal domein. Communicatie over deze onderwerpen is op deze manier afgedekt.
Heeft er al communicatie plaatsgevonden? nee
Zo ja, welke communicatie heeft er al plaatsgevonden?
Welke in- en externe doelgroepen worden er over het besluit geïnformeerd?
Hoe wordt het voorstel gecommuniceerd?

b. Juridisch

Wie is het bevoegde bestuursorgaan? College
Is er een beslistermijn van toepassing? Nee
Zo ja, voor welke datum moet het besluit bekend worden gemaakt? N.v.t.
Is bekendmaking van het besluit verplicht? Nee
Zo ja, hoe wordt het besluit (te zijner tijd) bekendgemaakt?
N.v.t.
Is mededeling van het besluit verplicht? Nee
Zo ja, hoe wordt het besluit (te zijner tijd) meegedeeld?
N.v.t.

c. Financieel

De ondersteuning in het kader van nieuw beschermd werk en de loonkostensubsidie vragen een substantiële financiële investering vanuit het beschikbare re-integratiebudget. Het gaat immers niet alleen om de loonkostensubsidie zelf – die uit het inkomensdeel wordt bekostigd – , maar ook om de kosten voor enige begeleiding bij onbetaalde activiteiten, jobcoaching voor de werkgever en eventueel de medewerker, de no riskpolis en de loonwaardemeting, die uit het ongedeelde re-