

Afdeling	: OCSW - Zorg & Participatie	B&W-voorstel: DJ-2012137
Naam opsteller voorstel	: Michelle Baats (0495-575566)	Zaaknummer: 2012136
Portefeuillehouder	: M.J. (Martijn) van den Heuvel Msc.	Publicatie: Openbaar

Onderwerp

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2023.

Voorstel

Aan de raad voor te stellen:

1. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2023 vast te stellen.
2. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2017 in te trekken per 1 juli 2023.
3. De Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Weert 2017 in te trekken per 1 juli 2023.
4. Met ingang van 1 juli 2023 de formatie binnen de afdeling Werk, Inkomen en Zorg structureel uit te breiden met 0,44 fte (functieschaal 9) voor de functie Regisseur Participatie: maximaal € 16.832 excl. cao verhoging en vanaf 2024 maximaal € 33.664 per jaar excl. cao verhoging.
5. De kosten van besispunt 4 deels ten laste brengen van de resultaatbestemming 2022 onder voorbehoud van instemming door de raad (€ 15.000) en deels ten laste van het begrotingsresultaat 2023 (€ 1.832). De structurele kosten voor 2024 e.v. (€ 33.664 per jaar) volledig ten laste te laten brengen van het begrotingsresultaat.

Inleiding

Het wetsvoorstel Breed Offensief Participatiewet (hierna Breed Offensief) is op 29 november 2022 door de Eerste Kamer aanvaard. Het Breed Offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Al vanaf 2018 werkt de overheid aan het Breed Offensief, in navolging op de Wet Banenafpraak. Al in 2013 is in de Wet Banenafpraak vastgelegd dat er landelijk 125.000 extra reguliere banen voor mensen met een arbeidsbeperking moeten worden gerealiseerd. Middels het Breed Offensief is nu vastgesteld dat dit aantal in 2026 behaald moet zijn.

Om het extra aantal banen te behalen past de overheid de Participatiewet en een aantal andere wetten op onderdelen aan. In navolging hierop dienen gemeenten het aanbod aan passende ondersteuning voor mensen met een arbeidsbeperking uit te breiden en dat op te nemen in een Verordening, die ingaat per 1 juli 2023. Daarmee kan de gemeente maatwerk bieden bij de ondersteuning van werkzoekenden. Ook is het volgens de overheid nodig om instrumenten en processen te harmoniseren en transparant te maken.

Weert, 3 maart 2023	S		B	W	W	W	W	W
	AV		RV	MvdH	WvE	SW	LS	MF
		akkoord						
		bespreken						

Soort besluit: Besluit Raad (via College)

In te vullen door het B&W secretariaat:

- Akkoord
 Niet akkoord
 Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder
 Gewijzigde versie
 Anders, nl.:

Beslissing d.d.: 18 april 2023

Nummer: 8

De secretaris,

Dan is het voor zowel werkgevers als werknemers duidelijker welke instrumenten en processen er nu zijn.

Beoogde doelen

Het hogere doel van het Breed Offensief is het vergroten van het welbevinden van mensen met een arbeidsbeperking en het leveren van een bijdrage aan de arbeidsmarkt. Aanpassingen in landelijke en lokale wetgeving moeten ertoe leiden dat het voor werkgevers makkelijker wordt om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en deze mensen voor langere tijd aan het werk te houden. Ook wordt ervoor gezorgd dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden in het matchingsproces. Met de aanpassing in wetgeving is het streven om de 125.000 extra banen in 2026 te creëren. Voor de gemeente Weert betekent dit, teruggerekend, een extra aantal banen van 351 (bron: Weert in Cijfers, banen en vestigingen).

Conform de doelenboom Sociaal Domein wordt een bijdrage geleverd aan het doel 'meer inwoners ontwikkelen en benutten hun talenten'.

Te behalen resultaten

Met het vervangen van de huidige Verordeningen door de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2023 worden inwoners met een arbeidsbeperking beter toe geleid naar de arbeidsmarkt. Ook zijn de maatregelen erop gericht dat zij langer aan het werk kunnen blijven.

Uit te voeren activiteiten

Het Breed Offensief houdt een verordeningsplicht voor gemeenten in per 1 juli 2023. Het betreft een beleidsarme wijziging om te voldoen aan de wetswijziging. Dit houdt in dat er slechts minimale lokale invulling mogelijk is.

Met het voorliggende voorstel wordt de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2023 ter vaststelling voorgelegd onder gelijktijdige intrekking van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2017 en de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Weert 2017.

Volgend uit de nieuwe Verordening wordt tevens voorgesteld de Nadere regels re-integratie Participatiewet gemeente Weert 2023 vast te stellen en de Nadere regels Re-integratieverordening gemeente Weert 2016 in te trekken. Dit voorstel wordt aan uw college aangeboden nadat de raad de nieuwe Verordening heeft vastgesteld.

Argumenten

1.1 De Participatiewet wordt als gevolg van het Breed Offensief op een aantal punten gewijzigd.

Het Breed Offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten.

In de huidige Participatiewet zijn kaders gegeven om ondersteuning op maat te bieden. De ene gemeente is hierin proactief en op een breed terrein aan de slag, de andere is terughoudender. Er zijn daarom grote verschillen ontstaan tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV. Hierdoor worden kansen gemist voor duurzame plaatsingen van mensen met een beperking. De voorstellen uit het Breed Offensief bieden meer houvast en regie aan werkgevers en werknemers. Deze moeten elkaar makkelijker kunnen vinden om zo de arbeidsmarktkansen voor mensen die nu nog aan de kant staan te vergroten. Kwalitatief goede werkgeversdienstverlening en goede samenwerking in de arbeidsmarktregio's tussen gemeenten onderling en gemeenten en UWV zijn van groot belang.

Voor de gemeente Weert geldt dat de aanpak van de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking al bovengemiddeld werkt, omdat er al jaren aandacht voor is. Cijfers van het CBS over de Weerter situatie tonen een algemeen stijgende lijn door de inzet van voorzieningen, die al in de huidige Verordeningen zijn opgenomen. Met de aanvullende

instrumenten in de nieuwe Re-integratieverordening kunnen nog meer mensen geholpen worden en kan het aantal extra banen van 351 in 2026 behaald worden.

1.2 De nieuwe Re-integratieverordening biedt meer mogelijkheden voor werkzoekenden en werkgevers.

Het Breed Offensief zorgt voor meer waarborgen in de wet, gericht op passende ondersteuning van mensen met een beperking. Het is van belang dat ondersteuning die nodig is wordt geboden. De wijze waarop deze wordt geboden is ter beoordeling van gemeenten.

In de Verordening worden de diverse instrumenten en de regels die gelden om deze instrumenten in te zetten vastgelegd. Het uitgangspunt is en blijft hierbij maatwerk.

De belangrijkste inhoudelijke wijzigingen ten opzichte van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2017 zijn:

- Verdere aanscherping bij bepalingen met betrekking tot persoonlijke ondersteuning waaronder: kwaliteitseisen jobcoaching, duur inzet jobcoaching, duidelijke omschrijving jobcoaching en begeleiding op de werkvloer;
- Een expliciet aanvraagrecht voor werkgever en werkzoekende gecombineerd met een onderzoeksplicht voor gemeente is toegevoegd voor persoonlijke ondersteuning op maat, waar deze ondersteuning eerder vanuit de gemeente ambtshalve werd aangeboden;
- De proefplaats, waarbij de potentiële werknemer werkervaring op kan doen om daarmee uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen, was al in de huidige Re-integratieverordening opgenomen. Deze is nu wettelijk verplicht opgenomen, met vanuit de wet bepaalde termijnen.

Door middel van enkele wijzigingen in de Participatiewet wat betreft loonkostensubsidie (hiermee vergoedt de gemeente het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het minimumloon):

- Vervalt de aparte verordeningsplicht op grond van artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet met regels over de wijze van het bepalen van de doelgroep loonkostensubsidie en de wijze van loonwaardebepaling;
- Moet in de Verordening als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, van de Participatiewet vermeld worden welk administratief proces loonkostensubsidie de gemeente volgt;
- Wordt de doelgroep voor loonkostensubsidie vergroot door de inzet ervan, met mensen die al werkzaam zijn, uit te breiden;
- Komt er een expliciete mogelijkheid tot aanvragen van loonkostensubsidie door werkgever én werknemer;
- Wordt een beslistermijn op die aanvraag toegevoegd; en
- Wijzigt de verantwoordelijkheid van gemeenten bij verhuizing van de werknemer naar een andere gemeente.

1.3 De wijziging van de Participatiewet in het kader van het Breed Offensief houdt naast de verordeningsplicht ook een aantal andere wijzigingen in.

In de wetswijziging Breed Offensief Participatiewet is naast de verordeningsplicht ook een aantal andere zaken opgenomen. Deze zijn, op basis van doorwerking vanuit de wet, gefaseerd ingegaan en heeft de gemeente al doorgevoerd in de uitvoering. Het gaat dan om:

- Vereenvoudiging van de loonkostensubsidie;
- De nieuwe vrijlating van arbeidsinkomsten bij werken met loonkostensubsidie;
- Een uitzondering op de zoektermijn voor jongeren met een beperking en de bevoegdheid voor gemeenten om andere jongeren als dat nodig is tijdens de zoekperiode van vier weken ondersteuning te bieden;
- De leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm is verhoogd van 21 naar 27 jaar;
- Wegnemen administratieve knelpunten bij ziekmelding werknemer met loonkostensubsidie;
- Wijziging van de studietoeslag per 1 april 2022.

1.4 Voortvloeiend uit de nieuwe Re-integratieverordening worden door het college tevens nieuwe Nadere regels Re-integratie vastgesteld.

Na vaststelling van de Verordening door de raad, worden aan uw college de nieuwe Nadere regels voorgelegd ter besluitvorming. De Nadere regels worden in lijn gebracht met de nieuwe Verordening.

1.5 De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2023 is afgestemd met de gemeenten binnen de Arbeidsmarktregio Midden Limburg.

De verordeningsplicht is een lokale verantwoordelijkheid. Regionaal is binnen de Arbeidsmarktregio Midden-Limburg de samenwerking opgezocht tijdens de voorbereiding om een zo gelijklopend mogelijke Re-integratieverordening op te stellen. Reden hiervoor is dat binnen de arbeidsmarktregio wordt samengewerkt op het vlak van werkgeversdienstverlening en werkzoekendenondersteuning en het van belang is werkgevers en werkzoekenden binnen de arbeidsmarktregio met een zo uniform mogelijk pakket re-integratie instrumenten te bedienen.

1.6 Bij het opstellen van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2023 is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG.

Bij het opstellen van de Re-integratieverordening is als basis de modelverordening van de VNG gebruikt. Uiteraard zijn wettelijk verplichte artikelen overgenomen. Artikelen waar beleidsvrijheid bestaat, zijn ingevuld kijkend naar de Weerter situatie waarbij uitvoering en beleid samen hebben beoordeeld wat lokaal het meest passend is.

2 De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2017 en de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Weert 2017 worden ingetrokken.

De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2023 vervangt beide in te trekken Verordeningen.

4 Structurele personele uitbreiding is noodzakelijk voor de uitvoering van de Re-integratieverordening.

De gewijzigde Participatiewet als gevolg van het Breed Offensief en de uitvoering van de voorgestelde Re-integratieverordening leidt tot nieuwe taken die niet binnen de huidige formatie kunnen worden uitgevoerd. Daarom wordt om een structurele formatie uitbreiding verzocht van 16 uur per week met ingang van 1 juli 2023. Op deze manier is het voor het team Participatie van de afdeling WIZ mogelijk om de ontstane nieuwe werkzaamheden naar behoren te kunnen uitvoeren en blijft de dienstverlening naar de inwoners toe gewaarborgd. Het uitvoeren van de nieuwe taken is geen keuze, maar een verplichting.

De volgende wetswijzigingen en maatregelen in de Re-integratieverordening leiden tot meer werkzaamheden:

- a. Het opnemen van een expliciete aanvraagmogelijkheid voor ondersteuning op maat:
 - Subsidie voor persoonlijke ondersteuning op de werkvloer. Werkgevers kunnen een aanvraag doen voor subsidie voor de interne jobcoach of een interne werkbegeleider. Ook de werknemer zelf kan een verzoek voor subsidie indienen.
 - Op werk gerichte voorzieningen zoals intermediaire voorzieningen voor personen met een visuele of motorische beperking (bijv. computervoorzieningen en hulpmiddelen).
 - Werkplekaanpassingen zoals een aangepast toilet, een entree met een automatische deuropener, een traplift, een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, et cetera.
 - Vervoersvoorziening om op de werkplek te kunnen komen: bijvoorbeeld een aangepaste fiets, een bruikleen-auto, kilometervergoeding, rolstoeltaxi of begeleidingskosten.
- b. De nieuwe vrijlatingsregeling voor mensen die werken met loonkostensubsidie.

- c. Er komt een uitbreiding voor de groep voor wie de werkgever na indienstname – binnen een periode van zes maanden – nog loonkostensubsidie kan aanvragen. Naast schoolverlaters van VSO, Praktijkonderwijs of MBO-entree-opleiding, wordt nu de groep uitgebreid met iedereen voor wie de gemeente re-integratieverantwoordelijkheid draagt.
- d. De regel vervalt dat de gemeente van waaruit iemand verhuist, verantwoordelijk blijft voor de doorbetaling van de loonkostensubsidie. Zolang de dienstbetrekking voortduurt, neemt de gemeente waar iemand is gaan wonen die verantwoordelijkheid over.
- e. De vier-weken-zoektermijn voor jongeren met een arbeidsbeperking wordt afgeschaft. De gemeente is meteen aan zet voor ondersteuning bij zowel arbeidsinschakeling als inkomensondersteuning.

De bovenstaande taken zijn dus nieuw en dienen zorgvuldig in behandeling te worden genomen. Aanvullende werkzaamheden betreffen onder andere het in behandeling nemen van aanvragen, gesprekken voeren, onderzoeken, beoordelen, beschikken, vastleggen in het systeem, heronderzoeken en contacten leggen met belanghebbenden. Naar schatting vergen deze aanvullende werkzaamheden 16 uur per week extra capaciteit. Er kunnen geen keuzes gemaakt worden in het al dan niet uitvoeren van werkzaamheden, omdat de maatregelen wettelijk worden opgelegd.

Kanttekeningen en risico's

Het gevolg van de invoering van de nieuwe Re-integratieverordening is dat de kans op duurzame re-integratie toeneemt en daarmee de kans op duurzame uitstroom uit de bijstand wordt vergroot.

Financiële, personele en juridische gevolgen

Vanuit de decembercirculaire 2022 is eenmalig € 15.000 beschikbaar gesteld voor de implementatie van het Breed Offensief. In de jaarrekening 2022 wordt bij de resultaatbestemming 2022 voorgesteld om dit bedrag in 2023 beschikbaar te stellen. De uitvoering van de nieuwe Verordening vergt een structurele formatie uitbreiding van 16 uur per week (functieschaal 9) met ingang van 1 juli 2023. Voorgesteld wordt om de kosten voor 2023 deels te dekken uit de resultaatbestemming 2022 onder voorbehoud van instemming door de raad (€ 15.000) en deels (€ 1.832) ten laste van het begrotingsresultaat te brengen. Daarnaast wordt voorgesteld om de structurele kosten vanaf 2024 (€ 33.664 per jaar) ten laste te brengen van het begrotingsresultaat. In deze berekening is nog geen rekening gehouden met de nieuwe cao. Zodra deze van kracht is, zal het bedrag naar boven worden bijgesteld.

Na toekenning van de structurele formatie zal er in- en extern geworven worden.

Het is in het huidige stadium van het Breed Offensief nog lastig in te schatten op welke wijze het aantal toegekende voorzieningen gaat wijzigen en tot welke baten/lasten dit leidt.

Overleg gevoerd met

Intern:

- P. Hecker – Jurist
- Ü. Tasim – Teamleider Participatie
- N. Peeters – Afdelingshoofd Werk, Inkomen en Zorg
- F. van Beeck – Teamleider Zorg en Participatie
- M. Stokbroeks – Beleidsadviseur Arbeidsmarkt en Participatie
- L. Hertog – Business Controller F&C
- I. Visser – Regisseur Participatie
- J. Lensveld – Juridisch Kwaliteitsmedewerker
- J. Bouwman – HR Adviseur WIZ
- L. Vriens – Beleidsadviseur Wmo

Extern:

Beleidsadviseurs Participatie gemeenten Arbeidsmarktregio Midden-Limburg
D. Snackey – Juriste gemeente Roermond

Participatie

Op 27 maart 2023 is de nieuwe Re-integratieverordening besproken met de Participatieraad van de gemeente Weert. Het advies van de Participatieraad luidt: akkoord met het voorstel, met het volgende advies:

- Het advies is om voor de uitstroompremie (Artikel 13) een hoger bedrag dan € 500 te hanteren, zodat er meer stimulans is om aan het werk te gaan. Conform de Participatiewet is het mogelijk om een premie tot een hoogte van € 2.699 (Toelichting Artikel 13) te hanteren.

Het advies wordt niet overgenomen, omdat de gemeente zich conformeert aan de andere gemeenten in Midden-Limburg (die ook maximaal € 500 aanhouden) en het bedrag niet verhoogt ten opzichte van de huidige uitstroompremie (ook € 500). Hierdoor hoeft het beschikbare budget niet verhoogd te worden.

Communicatie

De nieuwe Re-integratieverordening wordt na besluitvorming gepubliceerd in het Gemeenteblad, op www.overheid.nl en op de gemeentelijke website.

Planning

De verordening wordt voorgelegd aan de raad ter besluitvorming. Bij een positief besluit door de raad worden de Nadere regels aan het college voorgelegd ter besluitvorming.

Evaluatie

In de nieuwe Re-integratieverordening is opgenomen dat jaarlijks over de resultaten wordt gerapporteerd aan de raad.

Bijlagen

1. Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2023;
2. Raadsvoorstel.