

Leeswijzer Re-integratieverordening en Verordening Loonkostensubsidie

Inleiding

Op 11 december 2014 heeft onze gemeenteraad negen verordeningen voortvloeiend uit de Participatiewet vastgesteld. Inmiddels zijn de verordeningen Individuele inkomenstoeslag en Minimaregelingen alweer gewijzigd vastgesteld. Nu moet ook de Re-integratieverordening worden gewijzigd en er moet een verordening Loonkostensubsidie worden vastgesteld.

Dit heeft te maken met het feit dat we voor beide verordeningen afstemming moeten zoeken met de gemeenten uit onze arbeidsmarktregio. Dat is ten tijde van het vaststellen in december 2014 reeds gemeld.

Beide verordeningen moeten we wettelijk gezien voor 1 juli 2015 hebben vastgesteld.

Leeswijzer

In deze leeswijzer informeren wij u over de inhoud van de desbetreffende verordening en geven we wijzigingen aan ten opzichte van de eerder vastgestelde verordening.

Re-integratieverordening Participatiewet juli 2015 gemeente Midden-Drenthe

Zoals gezegd moeten we over de re-integratieverordening afstemming vinden in onze arbeidsmarktregio. Dit doen we, omdat onze accountmanagers dan met een eenduidig pakket aan instrumenten naar werkgever kunnen stappen, om werkzoekenden weer te laten re-integreren.

Arbeidsmarktregio

Doordat wij als eerste en enige gemeente al een re-integratieverordening hadden vastgesteld, is onze verordening in het overleg met de gemeenten in de arbeidsmarktregio als basis gebruikt. In goed overleg zijn we op ambtelijk en bestuurlijk niveau gekomen tot een gewijzigde re-integratieverordening, waarbij er enkele artikelen op kleine punten zijn aangepast en twee artikelen zijn toegevoegd.

De opdracht was om die artikelen met elkaar af te stemmen die rechtstreeks met de werkgevers te maken hebben. Het kan namelijk niet zo zijn dat een werkstage in Midden-Drenthe langer duurt dan in Emmen. Of dat een plaatsingssubsidie in Borger-Odoorn hoger is dan in Hoogeveen.

Artikelen over bijvoorbeeld WorkFirst, sociale activering, scholing etc. behoeven geen afstemming met de regio omdat deze instrumenten niet rechtstreeks raken aan de werkgeversbenadering.

Wijzigingen

Hieronder vindt u puntsgewijs de wijzigingen ten opzichte van de re-integratieverordening die in december 2014 door de gemeenteraad is vastgesteld:

1. Werkstage (artikel 5)

In dit artikel hebben we de benaming voor het instrument gewijzigd van 'werkervaringsplek' naar 'werkstage'. Hiermee sluiten we aan bij de terminologie zoals die landelijk wordt gebruikt.

Tevens is in dit artikel een mogelijkheid van verlenging van de werkstage toegevoegd. De termijn van een werkstage kan worden verlengd met maximaal 3 maanden (lid 3).

Advies: bovenstaande wijzigingen over te nemen om zodoende te regelen dat er in uitzonderlijke situaties een verlenging van de termijn van de werkstage mogelijk is.

2. Proefplaatsing (artikel 6)

De doelgroepomschrijving is verruimd van 'uitkeringsgerechtigden' naar 'de doelgroep'. Hierdoor kunnen ook niet-uitkeringsgerechtigden, als doelgroep binnen de Participatiewet, aanspraak maken op een proefplaatsing.

Advies: bovenstaande wijziging over te nemen, zodat er een meer evenwichtige verdeling ontstaat in het openstellen van instrumenten voor iedereen die tot de doelgroep van de Participatiewet wordt gerekend.

3. No-riskpolis (artikel 14)

Op 20 januari 2015 werd bekend dat er landelijke afspraken gemaakt zijn tussen de Vereniging Nederlandse Gemeenten en het UWV over de invulling van de no-riskpolis. Hierdoor is dit artikel aangepast en sluiten we aan bij die landelijke afspraken.

Advies: bovenstaande wijziging overnemen, zodat we aansluiten bij de landelijke afspraken.

4. Plaatsingssubsidie (artikel 15)

Het artikel is nu wat algemener opgesteld. Dit was een uitdrukkelijke wens van de overige gemeenten in de arbeidsmarktregio om de colleges de vrijheid te geven om in beleidsregels hier nadere invulling aan te geven.

Daarbij wordt er ook een subsidieplafond ingesteld (lid 6) om grip te houden op de uitgaven voor dit instrument.

Advies: bovenstaande wijziging over te nemen, aangezien het doel van de subsidie niet wijzigt.

5. Detacheringsbaan (artikel 16)

Dit is een nieuw artikel in de re-integratieverordening en daarom hebben we aansluiting gezocht bij datgene wat in de modelverordening opgenomen staat. Voor de gemeenten biedt dit de mogelijkheid om ook via een detacheringsconstructie werkzoekenden te laten werken bij een werkgevers.

Advies: bovenstaande aanvulling over te nemen, om op deze manier extra mogelijkheden voor plaatsingen bij werkgevers te regelen.

6. Werkplekaanpassing (artikel 17)

Dit is een nieuw artikel in de re-integratieverordening en daarom hebben we aansluiting gezocht bij datgene wat in de modelverordening opgenomen staat. De werkplekaanpassing is bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking die problemen ondervinden bij het werken als gevolg van de inrichting van de werkplek. Dit artikel biedt de mogelijkheid om een vergoeding aan een werkgever te verstrekken voor noodzakelijke aanpassingen aan een werkplek.

Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Midden-Drenthe

De gemeenteraad is verplicht om bij verordening regels te stellen over de wijze waarop de doelgroep loonkostensubsidie wordt bepaald en de wijze hoe de loonwaarde wordt bepaald. Ook hiervoor is het een vereiste dat we dit in de arbeidsmarktregio met elkaar afstemmen, zodat er voor werkgevers geen verschillende regels gelden in de afzonderlijke gemeenten.

Doelgroep loonkostensubsidie

De doelgroep loonkostensubsidie bestaat uit mensen van wie is vastgesteld dat ze met voltijdse arbeid niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te kunnen verdienen. Het gaat hier dus om de nieuwe doelgroep in de Participatiewet. Het UWV is door het Rijk aangewezen als enige instantie om de indicatiestelling te doen.

Loonwaardebepaling

Wanneer een werkgever een dienstbetrekking aanbiedt aan iemand met een arbeidsbeperking (en daarmee invulling geeft aan de afspraakbanen), dan moet vervolgens de loonwaarde worden vastgesteld. Het vaststellen van de loonwaarde gebeurt door een externe organisatie die moet voldoen aan de door het Rijk geformuleerde vereisten. In onze arbeidsmarktregio is ervoor gekozen om ook dit door het UWV te laten doen.

De hoogte van de door de gemeente uit te betalen loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde. Als iemand een loonwaarde heeft van 40% dan ontvangt de werkgever van de gemeente 60% loonkostensubsidie in relatie tot het wettelijk minimumloon naar evenredigheid van de arbeidsduur. Daarbovenop komt een percentage van 23,5% voor werkgeverslasten. Dit is allemaal wettelijk bepaald.

Modelverordening

De nu voorliggende verordening is een afgeleide van de modelverordening en biedt geen ruimte voor gemeentelijke beleidsvrijheid. De keuze voor de externe organisatie om de loonwaarde te bepalen is een collegebevoegdheid en wordt daarom niet in de verordening geregeld.