

Bijlage – Wijzigingen Re-integratieverordening Participatiewet Groningen 2024

In deze bijlage bespreken we per artikel de wijzigingen, de overwegingen en de eventuele consequenties. De artikelen die niet besproken worden zijn tekstueel aangepast op de nieuwe schrijfstijl, maar inhoudelijk niet gewijzigd.

Artikel 1. Begrippen

Om de leesbaarheid te verbeteren, worden er in de verordening meer gangbare begrippen gebruikt. Voorbeelden zijn de gemeente in plaats van het college en inwoner in plaats van persoon uit de doelgroep.

Artikel 2. Samenwerking

In de Participatiewet is nu bepaald dat de gemeente in de verordening ook regels over de samenwerking binnen het gehele sociale domein moet opnemen. Voor sommige mensen met een beperking volstaat het niet om alleen te kijken naar de werksituatie, maar is de thuissituatie ook van belang. De gemeente kan hierbij integraal beleid inzetten, ook met de middelen van de Wmo.

De verordening bevat ook regels over het bieden van ondersteuning – als deze nodig is – bij de transities waar iemand met een beperking mee te maken kan krijgen. Dit kan het geval zijn bij de overgang van school naar werk, van werk met behulp van loonkostensubsidie of beschut werk naar regulier werk en andersom, als werk met minder ondersteuning toch niet haalbaar blijkt. De regels zien op een persoonlijke en ‘warme’ overdracht bij dergelijke overgangen. Dit komt er in de praktijk op neer dat er op dat moment contact is tussen de betrokken professionals. Een goede samenwerking en gedegen informatieoverdracht, bij voorkeur via een gesprek, zorgt ervoor dat ook in de gewijzigde situatie passende ondersteuning geboden kan worden.

Artikel 3. Algemene bepalingen

Hier wordt beschreven waar we rekening mee houden bij het inzetten van voorzieningen voor inwoners en de mogelijkheden om voorzieningen te begrenzen. Dit moet bijdragen aan een evenwichtige en effectieve verdeling van de beschikbare middelen. Inhoudelijk komt dit overeen met de artikelen 2, 3 en 4 uit de Re-integratieverordening Participatiewet 2020.

Artikel 6. Participatieplaats

In de gemeente Groningen noemen we een participatieplaats een participatiebaan. Voorstel is om deze voorziening te vereenvoudigen. Dit zijn de voorgestelde wijzigingen op een rij:

- De participatiebaan duurt nu 6 maanden en kan drie keer verlengd worden. Dat hebben we gewijzigd naar 12 maanden met een mogelijkheid om eenmaal te verlengen met 12 maanden.
- De premie verhogten we van € 600,- naar € 800,-. In 10 jaar tijd is de premie niet gewijzigd, terwijl de maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding in de tussentijd geleidelijk is verhoogd van 1500 euro in 2013 tot 1900 euro in 2023. Met de verhoging verkleinen we het financiële gat tussen vrijwilligerswerk en participatiebanen. Deze verhoging zal de armoedeval naar verwachting niet vergroten.
- Inwoners kunnen voor één jaar aan premies, in totaal maximaal € 1600,- meenemen naar een andere voorziening. In de Re-integratieverordening Participatiewet 2020 kon deze premie 2 jaar worden meegenomen. De gedachte hierachter is dat het verliezen van de premie niet belemmerend mag werken om een volgende (ontwikkel)stap naar werk te maken. Dit willen we dus behouden, maar de duur terugbrengen naar één jaar. Daar zijn twee overwegingen voor. De eerste overweging is dat de inwoners die (vroegtijdig) doorstromen naar een andere voorziening langdurig bevoordeeld worden ten opzichte van inwoners die een andere re-integratievoorziening uitvoeren waarvoor geen premie wordt verstrekt. De tweede overweging is dat de premie met dit voorstel ook wordt verhoogd. Dat zou de ongelijkheid zelfs vergroten.
- Inwoners konden de premie ook meenemen als zij uitstroomden naar werk. Daarvoor is ook al een uitstroompremie beschikbaar.

Artikel 7. Participatievoorziening voor beschut werk

Er is een extra regel opgenomen in dit artikel om een veilige werkomgeving voor alle medewerkers van iederz te kunnen garanderen. Het zevende lid is bepaald dat de voorziening beschut werk voor bepaalde of onbepaalde tijd kan worden geweigerd. Daar moet gelet op de persoonlijke omstandigheden, de houding of het gedrag van de inwoner aanleiding voor zijn. Dan kan het bijvoorbeeld gaan om verwijtbaar ontslag wegens herhaaldelijk te laat komen of wegens agressief of crimineel gedrag op de werkvloer. Afhankelijk van de ernst van de situatie en binnen de mogelijkheden en verantwoordelijkheid van de gemeente, kan de inwoner begeleiding aangeboden worden om herhaling te voorkomen.

Artikel 8. Proefplaats

Met de wetwijziging in het kader van het Breed Offensief is de proefplaats verruimd van in totaal 3 naar 2 maanden met de mogelijkheid om 4 maanden te verlengen. Voor een deel van inwoners biedt dit kansen, omdat zij langer de tijd nodig hebben om het werk eigen te maken of om te wennen aan de werkplek. Vaak is dit veel te lang. Voor een baan in de horeca of schoonmaak worden in de praktijk veel kortere periodes gehanteerd. Het uitgangspunt is dus zo kort als mogelijk en zolang als nodig om te bepalen of iemand geschikt is voor het werk. In het ene geval is dat al in enkele weken vast te stellen en in het andere geval kan dat langer duren tot een maximum van 6 maanden. Om die reden is gekozen voor een proefplaats van één maand die tot maximaal twee maanden verlengd kan worden. Slechts in uitzonderlijke gevallen is verdere verlenging mogelijk.

Artikel 11. Loonkostensubsidie voor inwoners zonder arbeidsbeperking

In dit artikel wordt beschreven onder welke voorwaarden loonkostensubsidie kan worden toegepast voor inwoners die niet onder de categorie doelgroepregister vallen. Bij hen kan geen arbeidsbeperking worden vastgesteld, maar zij hebben om andere redenen (tijdelijk) een lagere productiviteit of hebben extra begeleiding nodig.

Artikel 12. Loonkostensubsidie voor inwoners met arbeidsbeperking

Dit onderdeel werd eerder geregeld in de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2020. Dit nemen we nu op in de re-integratieverordening, zodat alle voorzieningen in één verordening staan. Dit maakt het overzichtelijker en transparanter. De Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2020 komt te vervallen.

Artikel 13. Persoonlijke ondersteuning bij werk

De primaire verantwoordelijkheid voor de begeleiding van een werknemer ligt bij de werkgever. Een goede werkgever biedt de begeleiding en ondersteuning die van de werkgever verwacht mag worden. Voor mensen met een beperking geldt echter veelal dat zij meer dan de gebruikelijke begeleiding nodig hebben. Gemeenten moeten daarom in de verordening aangeven welk gevarieerd aanbod voor ondersteuning beschikbaar is (zie § 1.2). Uitgangspunt is dat het bij gemeenten beschikbare aanbod een vorm van persoonlijke ondersteuning moet bevatten. De verordening bevat regels voor de noodzakelijke persoonlijke ondersteuning op de werkplek. Om aan te sluiten bij de mogelijkheden en behoeften van werknemers en werkgevers moet persoonlijke ondersteuning op de werkplek gevarieerd zijn. In het artikel wordt voldaan aan de verplichting om kwaliteitseisen te stellen aan jobcoaches, om de duur en intensiteit van de ondersteuning te bepalen en om de subsidie voor persoonlijke ondersteuning te bepalen.

Artikel 14. Ondersteuning bij beperkingen in de motoriek

Dit is een van de drie op werk gerichte voorzieningen die naar aanleiding van de wetwijziging opgenomen moet worden in de verordening. De andere twee zijn de meeneembare voorzieningen en de vervoersvoorziening. Deze drie vormen van ondersteuning moeten inwoners met een (arbeids)beperking ondersteunen op de werkplek. Dit zijn voorzieningen voor personen met een visuele of motorische beperking. Bijvoorbeeld computervoorzieningen en hulpmiddelen. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn. Dit is dus maatwerk.

Artikel 16. Vervoersvoorzieningen

Dit was eerder wettelijk al wel mogelijk, maar gemeenten hadden de vrijheid om hier wel of geen regels voor op te nemen in de verordening. Nu zijn gemeenten wel vrij in hoe deze regels eruit moeten zien, maar ze zijn wel verplicht om die regels ook op te nemen in de verordening. Dit artikel regelt de voorwaarden voor het inzetten van vervoer naar de werkplek.

Artikel 17. Uitstroompremie

In artikel 17 van de re-integratieverordening 2020 zijn twee uitstroompremies (premies op werk) opgenomen. Inwoners met een bijstandsuitkering van 27 jaar en ouder komen in aanmerking voor een premie als zij langer dan drie jaar aaneengesloten algemene bijstand ontvangen. Ook jongeren die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie kunnen recht hebben op de Uitstroompremie. Er is een premie voor inwoners die gedeeltelijk uitstromen door deeltijdwerk en voor inwoners die volledig uitstromen. Ze kunnen een aanvraag doen tot max. 3 maanden na het vinden van werk of urentoename. We zetten de huidige voorwaarden voor beide premies puntsgewijs op een rij.

Regels Re-integratieverordening 2020:

Deeltijdpremie

- Minimaal 16 uur aan het werk;

- € 300,- wordt direct uitgekeerd na toekenning.

Voltijdspremie

- Voor inwoners die volledig uitstromen en langer dan drie aaneengesloten een bijstandsuitkering ontvangen;
- Er wordt €300,- euro direct uitgekeerd bij toekenning en € 900,- in de zevende maand na toekenning als men het werk heeft weten te behouden;
- Inwoners die al eerder een premie hebben ontvangen voor deeltijdwerk, kunnen bij volledige uitstroom alsnog een aanvraag doen voor de resterende € 900,-.
- Inwoners die vanuit een uitzendbranche werken, kunnen de premie aanvragen als ze 6 maanden volledig zijn uitgestroomd.
- ten minste zes maanden algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en behoudt.

De Uitstroompremie had drie doelen: werken meer laten lonen, de financiële overgang van werk naar bijstand versoepelen en werken te stimuleren. Hieronder gaan we nader in op deze doelen en of ze ook gerealiseerd worden.

1. Werken meer laten lonen

De premie maakt de stap naar werk aantrekkelijker. We zien echter dat de regeling niet alle inwoners bereikt. Waarschijnlijk speelt onbekendheid een rol. Minder dan 50% van de inwoners die in aanmerking komt voor de premie vraagt het niet aan. Het zou wenselijk zijn als dit bereik vergroot kan worden.

2. De (financiële) overgang van werk naar bijstand versoepelen;

De gedachte achter de premie is om de overstap van werk naar bijstand te versoepelen. Inwoners krijgen bij de stap naar (parttime) werk te maken met extra kosten en we vinden dat dat geen belemmering moet vormen voor werkaanvaarding. Daarom kan € 300,- euro van de volgtijdspremie direct bij toekenning worden uitbetaald. We zien echter dat in een aanzienlijk deel van de aanvragen dat de periode tussen aanvraag en toekenning langer is dan 1 maand. Dit komt enerzijds, omdat inwoners 3 maanden te tijd hebben om de aanvraag te doen gecombineerd met het feit dat er vaak een hersteltermijn nodig is, omdat inwoners niet beschikken over alle bewijsstukken, bijvoorbeeld omdat de getekende versie van het arbeidscontract nog niet beschikbaar is.

3. Te stimuleren dat inwoners werk aanvaarden.

De mate waarin inwoners worden gestimuleerd om aan het werk te gaan is moeilijk in te schatten. Mede omdat de regeling niet bij iedereen bekend is. In de meeste gevallen wilden inwoners los van de premie aan het werk. Wel blijkt dat inwoners de premie goed kunnen gebruiken. Ze kopen er bijvoorbeeld spullen van die ze nodig hebben voor het werk, sluiten er verzekeringen mee af, en betalen er schulden mee af. De stimulans ligt dus meer in de sfeer van het behouden van werk.

Toegankelijkheid en eenvoud van de Uitstroompremie

Momenteel is de procedure complex en is de regeling niet altijd bekend bij de inwoner. Hierdoor loopt een deel van de inwoners de premie mis. Ongeveer de helft van de inwoners die aanspraak kunnen maken op deze regeling, vraagt het ook aan. Inwoners moeten bewijsstukken aanleveren en dat blijkt in de praktijk lastig, vooral voor inwoners die een flexibel contract hebben. Doordat er (te) veel komt kijken bij een aanvraag zien we dat inwoners te lang moeten wachten op de premie, terwijl de uitstroompremie óók bedoeld was om de stap van bijstand naar werk financieel gemakkelijker te maken.

De huidige premie bestaat uit een premie op volledige uitstroom en een premie op parttime uitstroom (16 uur of meer). De inwoner geeft door wanneer hij/zij werk heeft gevonden en geen of minder uitkering nodig heeft. Vervolgens kunnen wij de premie toekennen. We zien in de praktijk dat inwoners nauwelijks terugvallen. Het voorstel is daarom de premie in één keer ambtshalve uit te betalen. Om premie op parttime werk ambtshalve uit te keren, moet uitgegaan worden van inkomsten in plaats van aantal gewerkte uren. Hierdoor hoeven inwoners geen aanvraag te doen. Dit kan als onrechtvaardig worden ervaren, omdat inwoners met een hoger uurloon met minder uren in aanmerking komen voor deze premie. Echter, het komt relatief weinig voor dat inwoners die parttime werken meer verdienen dan het minimumloon. Daarnaast gaat de groep die werkt met een minimumloon er met dit voorstel ook op vooruit.

Voorstel

In dit artikel wordt de uitstroompremie sterk vereenvoudigd, zodat de premie ambtshalve verstrekt kan worden. Daarmee bereiken we het dubbele aantal inwoners die zonder daar moeite voor te hoeven doen in aanmerking komen voor de premie. De consequentie is wel dat we de premie voor volledige uitstroom verlagen tot € 600,-

zodat we binnen het beschikbare budget blijven. Daartegenover staat dat de voorwaarde ‘ten minste zes maanden algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en behoudt’ wordt losgelaten. Dit is eenvoudiger en de inwoner krijgt zijn premie daardoor ook sneller.

De regels voor de re-integratieverordening 2024 op een rij.

- De premie op deeltijdwerk blijft € 300,-. Daar wordt de voorwaarde van minimaal 16 uur per week vervangen door een minimumbedrag van € 700,-, omdat dit ambtshalve te controleren valt.
- De premie voor volledige uitstroom door werk wordt € 600,-
- Voor inwoners die (parttime) uitstromen en langer dan drie jaar aaneengesloten een bijstandsuitkering ontvangen.
- De inwoner die de premie op deeltijdwerk heeft ontvangen ontvangt bij volledige uitstroom nogmaals € 300,-. De totale premie blijft daardoor € 600,-.

Artikel 19. Andere voorzieningen

Dit artikel is toegevoegd om ruimte te bieden voor maatwerk en te doen wat nodig is. Dit is breed geformuleerd. Ook de dienstverlening die eerder onder het artikel ‘nazorg’ werd gegeven valt hier bijvoorbeeld onder.

Artikel 20. Aanvraagprocedure

In de Participatiewet is in artikel 10, vijfde lid, expliciet de mogelijkheid opgenomen dat een persoon uit de gemeentelijke doelgroep óf diens (potentiële) werkgever een aanvraag bij de gemeente in kan dienen voor ondersteuning op maat, gericht op arbeidsinschakeling en die past bij de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer. Die aanvraagmogelijkheid ziet op de aanspraak uit het eerste lid en heeft daarom betrekking op de gehele doelgroep van de gemeente. De aanvraag kan betrekking hebben op de inzet van persoonlijke ondersteuning of op andere op werk gerichte voorzieningen.