

## Raadsvoorstel en besluitnota

---

### Onderwerp

Re-integratieverordening participatievoorziening beschut werk, subsidie en notitie beschut werk

---

### Gevraagd besluit

1. Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Participatiewet Zaanstad 2015 (participatievoorziening beschut werk) vast te stellen, inhoudende de wijziging van de volgende kernpunten:
  - a. Het artikel inzake beschut werk (artikel 9) wordt gewijzigd vanwege het ingaan van een wettelijke verplichting om betaalde beschutte werkplekken aan te bieden, waarin geregeld wordt dat:
    1. Het college arbeidsovereenkomsten beschut werk aan kan bieden, al dan niet via een uitvoeringsorganisatie;
    2. Aan werkgevers een subsidie (gebaseerd op het rijksbudget) verleend kan worden van € 8.500,- per jaar voor organisatie- en begeleidingskosten voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor beschut werk;
    3. Het aantal arbeidsovereenkomsten beschut werk niet hoger wordt dan de wettelijke jaarlijkse taakstelling.
  - b. Het artikel inzake proefplaatsing (artikel 14) wordt (in lid 5) aangevuld met de mogelijkheid een proefplaatsing bij een werkgever te verlengen tot 6 maanden voor de doelgroep beschut werk.
  - c. Een aantal technische wijzigingen worden doorgevoerd.
2. De verordening tot wijziging van de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Zaanstad 2015 vast te stellen, inhoudende technische wijzigingen van de verordening vanwege wijzigingen in de Participatiewet.
3. Kennis te nemen van de notitie nieuw beschut werk: 'Perspectief voor een kwetsbare groep' voor de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland inhoudende: de regionale aanpak met acht regionale uitgangspunten voor de invulling van beschut werk.
4. Kennis te nemen van de 'Nadere regels subsidie beschut werk' inhoudende dat werkgevers een subsidie voor organisatie/begeleidingskosten van beschut werk verleend kan worden om te stimuleren dat zij werkzoekenden voor nieuw beschut een arbeidsovereenkomst aanbieden.
5. Het jaarlijkse subsidieplafond, voor het jaar 2018, vast te stellen op € 500.000,-, voor de volgende zgn. 'niet noodzakelijke' subsidieregelingen:
  - Scholings-begeleidingsvoucher Zaanstad 2015
  - Stimuleringssubsidie Zaanstad 2015
  - Jongerenvoucher Zaanstad 2015

---

### Geheimhouding op grond van de Gemeentewet

Openbaar

---

### Kernverhaal

Mensen met een arbeidsbeperking die kunnen werken maar intensieve begeleiding en/of een aangepaste werkplek nodig hebben, kunnen nu door de gemeente een *betaalde* beschutte werkplek aangeboden krijgen. De beschutte werkplekken worden gerealiseerd door uitvoeringsorganisatie Werkom. De werknemer op een beschutte werkplek krijgt ten minste het wettelijk minimumloon betaald.

Ook werkgevers kunnen nu binnen hun eigen muren een betaalde beschutte werkplek aanbieden. Daarvoor kan de werkgever nu naast de subsidie voor verminderde loonwaarde een subsidie voor de organisatiekosten en begeleiding ontvangen.

Gemeenten zijn sinds 2017 verplicht betaald beschut werk te organiseren voor een bepaald aantal plekken. Samen met de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland werkt Zaanstad daarom uit hoe we betaalde beschutte werkplekken kunnen organiseren. Dit is regionaal afgestemd en is nu vastgelegd in de re-integratieverordening van de gemeente en in een nieuwe subsidieregeling voor werkgevers.

---

### **Aanleiding**

In de participatiewet zijn in 2017 verschillende wijzigingen doorgevoerd. Als gevolg van de wijzigingen moeten gemeenten de Re-integratieverordening en de Verordening loonkostensubsidie op een aantal punten wijzigen. Naast een aantal technische wijzigingen hebben we te maken met een inhoudelijke wijziging van de Participatiewet: alle gemeenten zijn verplicht om betaalde 'nieuwe' beschutte werkplekken te realiseren.

In onze arbeidsmarkt regio willen we de aanpak voor beschut werk zoveel mogelijk harmoniseren. De gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland hebben daarom de Notitie nieuw beschut werk: "Perspectief voor een kwetsbare groep" en de verordeningen met bijbehorende 'nadere regels voor de subsidie beschut werk' opgesteld. De stukken zijn door het regionaal portefeuillehouders-overleg Participatie akkoord bevonden en liggen nu ter instemming in alle gemeentes voor.

---

### **Beoogd resultaat**

Hiermee wordt geregeld dat werkzoekenden met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk regulier aan de slag kunnen bij werkgevers in een inclusieve Zaanse arbeidsmarkt. Waar dit niet kan, zal worden geregeld dat ze bij de uitvoeringsorganisatie (Werkom) aan de slag kunnen.

De voorgestelde keuzes bevorderen de realisatie van de prestatiedoelstellingen binnen programma 2 van de programmabegroting.

---

### **Kader**

- Participatiewet
  - Gezamenlijke visie en opgaven rond de 3 decentralisaties (2012/5959)
  - Coalitieakkoord 2014-2018
  - Beleidsplan Participatiewet (2014/219155)
  - Visie Beschut Werk (nieuw) Regio Zaanstreek-Waterland 2015/113914
  - Koersbesluit uitvoeringsorganisatie brede participatieopgave Zaanstad (2016/130041)
  - Gemeenschappelijke Regeling participatiebedrijf Zaanstad-Purmerend (2017/32081)
- Begroting GR participatiebedrijf Zaanstad-Purmerend (2017/47494)

---

### **Argumenten en afwegingen**

#### **Toelichting**

Het college is vanaf 1 januari 2017 verplicht om een jaarlijks aantal beschutte werkplekken te realiseren. 'Nieuw' beschut werk is bedoeld voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Mensen die wel willen maar alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving met permanente/intensieve begeleiding en/of aanpassingen van hun werkplek dat niet zomaar van een reguliere werkgever is te verwachten dat hij deze mensen in dienst neemt. Met het voorgestelde artikel 9 in de verordening voldoet de gemeente aan de verordeningplicht in de Participatiewet.

De nieuwe wetgeving stelt gemeenten voor een aantal uitdagingen. Landelijk zijn er zorgen over het beperkte budget. Daarbij zijn gemeenten met deze wetswijziging, afwijkend van de decentraliseringsgedachte, enerzijds verplicht een taakstelling te behalen anderzijds bepaalt het UWV of een deelnemer behoort tot de categorie beschut. Zaanstad en de regiogemeenten willen deze kwetsbare groep omarmen en hen een zo sociaal mogelijke dienstbetrekking geven en maatwerk bieden. Hier is een spanningsveld met de middelen die

---



van het rijk meekomen en de plannen die het nieuwe kabinet heeft.

We hebben het over een van de meest kwetsbare doelgroepen die de gemeente ondersteunt. De groep die arbeidsvermogen heeft én permanente/intensieve begeleiding nodig heeft. Het is een complex vraagstuk: hoe gaan we om met een groep die zo kwetsbaar is, hoe bieden we deze groep duurzaam perspectief in betaald werk. Hoe richten we 'Nieuw Beschut' op een zorgvuldige wijze in, zodat we gedurende het proces rekening houden met de persoonlijke wensen en voorkeuren, met het fluctuerende arbeidsvermogen en met de omstandigheden. Het arbeidsvermogen is bij deze groep niet altijd makkelijk te beoordelen.

De regionale achtergrond notitie "Perspectief voor een kwetsbare groep" gaat over de complexiteit van beschut werk en is bedoeld om te helpen om de verplichting voor beschut werk in te vullen. Op basis van inhoudelijke en financiële argumenten, na overleg met diverse partijen in de uitvoering zoals de SW – voorziening (Baanstede), gemeenten, UWV en diverse partners die dagbesteding aanbieden, en na overleg met vertegenwoordigers van de doelgroep, is een aanpak met acht uitgangspunten geformuleerd waarop de regio Zaanstreek-Waterland vorm wil geven aan het bieden van beschutte werkplekken.

#### **Uitgangspunten voor de invulling van beschut werk**

1. Lokaal: Iedere gemeente kiest zelf het/de scenario(s) voor werkgeverschap.  
De voorkeur heeft het dat de kandidaten in dienst komen bij een externe werkgever. Is dat niet haalbaar dan is het een lokale keuze of kandidaten in dienst komen bij de gemeente/uitvoeringsorganisatie van de gemeente of via een uitzendbureau of payrollbedrijf.
  2. De arbeidsvoorwaarden voor de beschutte kandidaten van de verschillende gemeenten worden waar mogelijk op elkaar afgestemd.
  3. We gebruiken de Wet Werk en Zekerheid als opstap en vanwege de (financiële) risico's. Het bieden van een contract voor bepaalde tijd (gedurende de eerste twee jaren) biedt de mogelijkheid om het beschut werk dienstverband in te zetten als opstap naar regulier werk. Of om – als beschut werk bij nader inzien teveel van de betrokkene vergt – een alternatieve voorziening te bieden. Indien beschut werk in de praktijk de passende maatwerk voorziening blijkt, is een vast dienstverband het perspectief.
  4. Regionaal realiseren we een geharmoniseerde subsidie beschut werk. Net als voor de andere werkgeversinstrumenten stemmen we de voorwaarden, hoogte e.d. in de arbeidsmarktregio met elkaar af.
  5. De hoogte van de subsidiebedragen baseren we op de middelen die gemeenten van het Rijk ontvangen. Dit betekent dat er een algemene subsidie beschut werk komt voor werkgevers van € 8.500,- op basis van de structurele financiering van het Rijk. Daarnaast kunnen we t/m 2019 een extra subsidie geven van € 2.500,- aan werkgevers op basis van tijdelijke financiering van het Rijk.
  6. In beginsel heeft een arbeidsovereenkomst beschut werk een minimum omvang van 24 uur. Om recht te hebben op belastingvoordelen is er een minimumomvang van 24 uur van het dienstverband nodig. Daarnaast heeft het de voorkeur dat het dienstverband groot genoeg is om uit de uitkering te kunnen stromen met in beginsel een maximum van 31 uur. Dit is altijd maatwerk op basis van wat een werknemer in de praktijk blijkt aan te kunnen.
  7. Maatwerk alternatief: Indien tijdens het (tijdelijke) dienstverband de loonwaarde structureel daalt tot onder de 30% zal het college een traject inzetten om de tijdelijke dienstbetrekking niet te verlengen c.q. het vaste dienstverband te beëindigen en een maatwerk alternatief te bieden. Dit houdt in dat een her-indicering beschut werk wordt aangevraagd bij het UWV. Met intensieve begeleiding wordt samen met de werknemer en zijn familie/verzorgers onderzocht wat een passend alternatief kan zijn.
  8. Voor een zorgvuldige diagnose voor beschut werk moet een praktijkdeel, d.w.z. werkervaring, onderdeel van de diagnose zijn.
-



Hieronder worden de belangrijkste **wijzigingen** weergegeven in de **re-integratieverordening**

Artikel 9 Participatievoorziening beschut werk

In het gewijzigde artikel over beschut werk wordt de nieuwe wettelijke verplichting om betaalde beschutte werkplekken aan te bieden geregeld.

- Het college arbeidsovereenkomsten beschut werk aanbiedt, al dan niet via een uitvoeringsorganisatie; (lid 1)
- Werkgevers een subsidie kunnen ontvangen voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor beschut werk; (2, 3, 4)
- De ondersteunende voorzieningen die het college kan inzetten; (7)
- Het aantal voorzieningen beschut gemaximeerd is door de landelijke taakstelling; (8)
- Bij een wachtlijst, beschut werk in beginsel op volgorde wordt toegekend; (9)
- Passende ondersteuning wordt geboden tot aan het moment dat de arbeidsovereenkomst aanvangt. (10)

Artikel 11 Jobcoaching/Persoonlijke ondersteuning

Technische aanvulling: de verwijzing in de verordening naar de eind 2016 geharmoniseerde en vastgestelde nadere regels jobcoaching

Artikel 12 Werkvoorzieningen

Per 1 januari 2018 wordt de landelijke regeling meeneembare voorzieningen niet meer uitgevoerd door het UWV. Dit wordt overgedragen naar gemeenten. We nemen de meeneembare voorzieningen al op in de verordening. De beleidsregels hiervoor worden nog gemaakt en later aangeboden. In de tussentijd leveren we maatwerk, het gaat hier om kleine aantallen.

Artikel 14 Proefplaatsing

De proefplaatsing is niet meer expliciet in de Participatiewet geregeld. Het college heeft en houdt de beleidsvrijheid om dit instrument gericht in te zetten om de arbeidsinschakeling te bevorderen, het is een essentieel instrument in de matching van werkgever – werknemer. Om het instrument te blijven gebruiken moet het opgenomen zijn in de re-integratieverordening. De tekst is hierop (technisch) aangepast en in het laatste lid is toegevoegd dat er bijzondere omstandigheden kunnen zijn waardoor iemand meer tijd nodig heeft (maximaal 6 maanden) om te laten zien dat hij geschikt is voor het werk, bijv. in het geval van specifieke beperkingen bij het plaatsen op een beschutte werkplek.

Hieronder volgt beknopt de inhoud van de ‘Nadere regels subsidie beschut werk’

De regels met betrekking tot de subsidie beschut werk zijn onderdeel van het pakket aan regelingen en instrumenten dat de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland inzet voor werkgeversdienstverlening. Het doel van de subsidie beschut werk is om werkgevers te stimuleren beschutte werkplekken aan te bieden en de doelgroep een kans te bieden binnen hun bedrijf. De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland wil samen met werkgevers een inclusieve samenleving bereiken.

De hoogte van de subsidiebedragen baseren we op de middelen die gemeenten hiervoor van het Rijk ontvangen.

1. Werkgevers kunnen vanaf de start van een arbeidsovereenkomst naast de loonkostensubsidie (in aanvulling op de loonwaarde) aanspraak maken op een subsidie van maximaal € 8.500 per jaar per arbeidsovereenkomst (naar rato van arbeidsduur) voor extra organisatiekosten, zoals werkplekaanpassingen en begeleiding en werkvoorzieningen.
2. Gedurende 2018 en 2019 wordt (in aanvulling op de 1<sup>e</sup> subsidie) een extra subsidie verleend van maximaal € 2.500 per jaar per arbeidsovereenkomst.
3. De overige voorwaarden worden beschreven.

Hieronder volgt de technische wijziging in de verordening loonkostensubsidie

D.m.v. de wet stroomlijning loonkostensubsidie is in de Participatiewet een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Hiermee is de mogelijkheid van loonkostensubsidie ontstaan voor jongeren (van het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs of de entreeopleiding) die al werken. Daarnaast is het loonwaarde-begrip in de wet gewijzigd van rechtens geldende loon in wettelijk minimumloon. Dit maakt het aantrekkelijker voor een werkgever om een werknemer met een hoger functieloon met loonkostensubsidie aan te

---



nemen.

Iedere gemeente kiest zelf het/de scenario(s) voor werkgeverschap.

Op dit moment wordt in samenwerking met de gemeente Purmerend en Werkom op zorgvuldige wijze uitgewerkt wat de (financiële) consequenties van de verschillende scenario's voor werkgeverschap en keuzes in arbeidsvoorwaarden zijn. De uitwerking wordt in een separaat collegevoorstel voorgelegd.

'Voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden bepaalt de Participatiewet alleen dat er bij beschut werk altijd sprake is van werk in een dienstbetrekking'. De wet schrijft niet voor onder welke specifieke arbeidsvoorwaarden deze mensen aan het werk gaan'.

De Wet Werk en Zekerheid gebruiken i.v.m. opstapmogelijkheden

Het bieden van een contract voor bepaalde tijd, biedt de mogelijkheid om het beschut werk dienstverband in te zetten als opstap naar regulier werk. Of om – als beschut werk bij nader inzien teveel van de betrokkene vergt – een alternatieve voorziening te bieden. We willen maatwerk toepassen en samen onderzoeken wat de ontwikkelingsmogelijkheden van een kandidaat zijn, wat zijn de mogelijkheden op een concrete werkplek(ken). Om de werkzaamheden, begeleiding enz. goed af te stemmen wordt werknemers eerst een tijdelijk contract voor 6 maanden op 100% WML gegeven. We hebben maandelijkse evaluatiegesprekken met de kandidaat en familie/verzorgers. Om deze kwetsbare groep daarna zo veel mogelijk zekerheid te bieden overwegen we dan een contract voor anderhalf jaar. Ook in deze periode zijn aanpassingen op de werkplek aan de orde, o.a. wijzigen van taken, inzet van jobcarving of inzet van extra of andere begeleiding. Indien beschut werk in de praktijk de passende maatwerk voorziening blijkt, is het perspectief een vast dienstverband.

We bieden een maatwerk alternatief indien een kandidaat toch uitvalt

Als een kandidaat met alle hulpmiddelen die we inzetten toch uitvalt, dan ondersteunen en ontzorgen we de kandidaat en zijn familie bij het vinden van een passend alternatief.

Met intensieve begeleiding wordt samen met de werknemer en zijn familie/verzorgers onderzocht wat dat alternatief kan zijn. Wij zijn verantwoordelijk voor de begeleiding naar een passende vorm van participatie, bijv. dagbesteding én indien nodig een passende uitkeringssituatie. We gaan dan, in samenspraak met de kandidaat en familie, in overleg met de arbeidsdeskundige van het UWV. Hierbij schetsen we de situatie, dit is wat we geprobeerd hebben, dit zijn alle stappen die zijn ondernomen, kunnen we (bijvoorbeeld) nu toch een Wajong uitkering aanvragen. We ondersteunen bij aanvragen o.a. door mee op gesprek te gaan.

We bieden een zorgvuldige begeleiding en diagnose voor deze kwetsbare doelgroep

Door middel van intensieve begeleiding in de vorm van persoonlijke regelmatige aandacht gedurende het hele proces waarborgen we een zorgvuldige aanpak. Als gemeente staan we de 'beschutte' werknemer en ouders/verzorgers/familie in het hele proces bij om maatwerk te leveren om vorm van participeren/werken aan te bieden waar de kandidaat zich gelukkig in voelt.

We beginnen al in het laatste schooljaar met overleg met school en overleggen bijv. hoe de stage het best passend bij 'beschut' ingevuld kan worden. Familie waardeert het als we op huisbezoek komen om een duidelijker beeld te krijgen. We ontzorgen de ouders m.b.t. de complexe wetgeving met de indeling in categorieën (wajong/ beschut/ banenafsprak/ dagbesteding met bijbehorende landelijke indiceringen en regelgeving). We nemen ouders/verzorgers mee in wat het betekent als je kind/familielid een indicatie beschut krijgt. De familie, en wij, willen het allerbeste voor de 'beschutte' kandidaat. We nemen hen mee in wat mogelijk is voor de kandidaat door in de praktijk te laten ervaren wat hun kind/familielid kan en vooral waar het gelukkig van wordt.

Dit doen we met name door het in een praktijkroute zorgvuldig in kaart brengen van de mogelijkheden en beperkingen van het werken en de benodigde begeleidingsbehoefte beoordelen. De persoonlijke casemanager is samen met familie/verzorgers bij de maandelijkse evaluaties van het 'beschutte' werken. Hoe voelt de werknemer zich, wat vindt hij van de werkzaamheden, hoe krijgen ouders hun zoon/dochter thuis aan het eind van de dag of week, hoe gaat het met de opbouw van de uren, de opbouw van de concentratie, hoe sluit het werken aan bij het privéleven bijv. hobby's.

Regionale afstemming i.v.m. eenduidigheid naar werkgevers

Vanwege eenduidigheid voor werkgevers is het van belang dezelfde regels vast te stellen.

Waar het de werkgeversinstrumenten betreft, werken we al jaren nauw samen in de



arbeidsmarktregio en heeft regionaal afstemming plaatsgevonden en dit is vertaald in de Re-integratieverordening en de nadere regels m.b.t. de subsidie beschut werk die worden voorgelegd.

Er spelen onzekerheden op diverse fronten waar we nog geen antwoord op hebben

Het nieuwe kabinet wil de financiering (per deelnemer) matigen en nieuwe regels ontwerpen m.i.v. 1 juli 2019. Met de opbrengst hiervan wil ze 2/3 meer beschutte werkplekken verplichten. Er komt mogelijk nog een cao beschut, van de bonden horen we dat zij doorgroeimogelijkheden van het salaris boven WML-niveau willen opnemen in deze cao. Dit biedt onzekerheid over de kosten op langere termijn voor werkgevers. De werkgever betaalt de kosten boven het WML.

Het aantal voorzieningen beschut maximeren we op de landelijke taakstelling

We adviseren de gemeenteraad om de aantallen zoals die in een ministeriële regeling worden aangegeven als plafond te nemen. De kandidaten zijn er niet in die orde van grootte, tot op heden blijven de lokale en tevens landelijke aantallen positieve adviezen nog achter op de geraamde aantallen. De gemeente ontvangt voor een hoger aantal geen middelen in het Buig-budget of in het Participatiebudget.

Als er minder indicaties zijn, dan hoeft de gemeente minder beschutte werkplekken te creëren. In totaal heeft UWV voor de regio Zaanstreek-Waterland 8 positieve adviezen beschut werk afgegeven waarvan 4 voor de gemeente Zaanstad. Voor Zaanstad zijn de aantallen voor 2018 en 2019 vastgesteld op 48 respectievelijk 63 (voorlopig).

Jaarlijks subsidieplafond om overschrijding van het totale re-integratiebudget te voorkomen

Om financiële risico's van overschrijding van het totale re-integratiebudget te voorkomen wordt voor de andere bestaande subsidieregelingen (de niet noodzakelijke), net als in voorgaande jaren, een subsidieplafond ingesteld (jongerenvoucher, stimuleringsubsidie en scholings-begeleidingsvoucher).

Evaluatie na twee jaar

Na twee jaar evalueren we hoe het ervoor staat vanwege diverse risico's en onzekerheden o.a. over structurele financiering in relatie tot de kabinetsplannen. Zitten we op de goede weg? Wat is het resultaat voor de werknemer? Zijn die tevreden? Missen we nog mogelijkheden om mensen uit de doelgroep een passende plek te bieden? Gedurende deze periode monitoren we het aantal: • aangevraagde adviezen bij UWV, • de toekenningen en afwijzingen, • de gestarte arbeidsovereenkomsten beschut werk.

---

### **Draagvlak**

Vanuit overleggen met partners, o.a. zorgpartijen, het SW-bedrijf en UWV en overleggen met cliëntengroepen hebben we een duidelijk beeld ontwikkeld over de aanpak van nieuw beschut werk. De regionale aanpak en uitgangspunten zijn hierop gebaseerd.

In oktober 2017 en januari 2018 zijn in een tweetal bijeenkomsten de achtergronden, aanpak en uitgangspunten van beschut werk met vertegenwoordigers van de doelgroep gedeeld en besproken. De groep bestaat uit ouders van (potentiële) deelnemers aan beschut werk en uit ex-leden van de voormalige cliënt- en adviesraden. Bij de eerste bijeenkomst waren zeven deelnemers, bij de tweede bijeenkomst vijf. Over de aanpak was de adviescommissie positief.

De deelnemers vinden de keuzes in de aanpak, o.a. m.b.t. minimum en maximum uren en de opbouw met tijdelijke arbeidsovereenkomsten een hele logische. De manier van vaststellen of beschut werk passend is (diagnosticeren) via de praktijk spreekt hen aan en lijkt hen heel waardevol. Door de opbouw van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten kan goed maatwerk geleverd worden voor een echt passende plaats voor hun jongeren. De rode draad vanuit de groep is dat zij de toeleiding als zorgpunt benoemen. Voor een goede maatwerk toeleiding is goede kennis nodig bij o.a. de jeugdteams en jongerenloket. Zij ervaren regelmatig dat specialistische kennis ontbreekt en dat ze een onvolledig of onjuist advies krijgen m.b.t. de complexe problematiek van hun jeugd.

Zij vragen om bij de uitwerking en de verdere ontwikkeling een aantal (aandachts)punten mee te nemen. Op hun aanbeveling is afgesproken om voor deze doelgroep te werken met

---



een plan van aanpak (over hoe het traject naar de toekomst eruit ziet) met meerdere alternatieven, meerdere te bewandelen routes. Dit betekent dat we vanaf het begin de kandidaat en de familie/verzorgers intensief begeleiden en meenemen in de mogelijkheden en de knelpunten bij een gekozen route én wat eventuele alternatieven zijn. Als de ene route toch niet blijkt te lukken, kan er daarna sneller geschakeld worden naar een andere route. Een kritisch geluid, dat we meenemen bij de verdere ontwikkeling, is om bij de uitwerking van de scenario's voor arbeidsvoorwaarden aandacht te hebben voor de hoge zorgkosten die deze doelgroep heeft.

Ook later dit jaar is er een bijeenkomst waarin deze groep mee denkt over hoe we beschut werk verder ontwikkelen.

---

### **Aansluiting externe ontwikkelingen**

Binnen Zaanstreek-Waterland bestaat een traditie van regionale samenwerking in het sociaal domein. De regio gemeenten Zaanstreek-Waterland en UWV werken samen in het kader van een regionale werkgeversdienstverlening. Vanwege het belang werkgevers een eenduidig ondersteuningspakket aan te bieden vanuit de arbeidsmarktregio is ambtelijk en bestuurlijk overleg gevoerd over de notitie, verordeningen en de nadere regels voor de subsidie beschut werk.

De landelijke ontwikkelingen worden op de voet gevolgd o.a. door deelname in VNG, G32 en Divosa. Er is contact met andere grote gemeenten in het land om kennis en ervaring uit te wisselen. O.a. is in de regio diverse keren gesproken met zorgaanbieders. O.a. met de zes organisaties van de "handen ineen" groep, Heliomare, Prinsenstichting, Odion, RIBW, Baanstede en Parnassia-groep, is gesproken over dit onderwerp. De voorgenomen aanpak is gedeeld en besproken. Ze staan open om werkplekken te bieden via samenwerking met Werkom en via gebruikmaking van de subsidie beschut werk.

---

### **Financiële consequenties**

#### Kosten van het voorstel

De kosten van de wijzigingen van de re-integratieverordening betreffen de door de gemeente in te zetten re-integratieproducten nl. beschutte werkplekken nieuw.

1. De kosten voor de arbeidsovereenkomst die het college aan kan bieden, al dan niet via een uitvoeringsorganisatie, hebben een kanttekening. Of de rijksbijdragen kostendekkend zijn, is afhankelijk van de daadwerkelijk gerealiseerde loonwaarde, organisatie en begeleidingskosten en arbeidsvoorwaarden.
2. De kosten voor de subsidieregeling voor werkgevers lopen gelijk met de dekking die we daarvoor ontvangen.

#### Kosten beschutte werkplekken nieuw

De inschatting vanuit het Rijk voor benodigde begeleidingskosten voor deze groep is € 8.500,-. Dit is inclusief de kosten voor individueel noodzakelijke werkvoorzieningen bijv. een vervoervoorziening of werkplekaanpassing. Dit is het bedrag dat gemeenten per persoon per jaar in de Integratie Uitkering Sociaal Domein (IUSD) ontvangen (participatiebudget).

Daarnaast zijn er de kosten voor de loonkostensubsidies, die zijn maximaal 70 % van het WML en afhankelijk van de gemeten loonwaarde en het aantal gewerkte uren. Het rijk rekent met een vast bedrag gebaseerd op een 31 uren werkweek van €14.300,- Dit is het bedrag dat gemeenten per persoon, per jaar in de BUIG (Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorziening Gemeenten) ontvangen

#### Dekking van de kosten

De beschikbare budgetten zijn Integratie Uitkering Sociaal Domein (participatiebudget) en BUIG-budget.

De kosten van de subsidie beschut werk worden gedekt binnen de Integratie Uitkering Sociaal Domein (IUSD).

---

Ten behoeve van de doelgroep beschut werk heeft het Rijk middelen toegevoegd aan de macrobudgetten "Integratie Uitkering Sociaal Domein" voor begeleidingskosten en "BUIG-budget" voor loonkostensubsidie. Voor de begeleiding is in de rekenveronderstelling een bedrag gehanteerd van € 8.500,- per persoon per jaar. Anders dan in de Wsw ontvangt de gemeente de middelen niet één op één per gecreëerde beschutte werkplek. De gemeente dient de kosten van begeleiding, loonkostensubsidies, indicaties, enz. te betalen uit vaste budgetten, waarbij er een veel minder directe relatie bestaat met het aantal personen. In 2018 en 2019 is er een tijdelijke bonus van € 3000,- per plaatsing.

Wijze waarop de begroting wordt aangepast  
De begroting hoeft niet aangepast.

P&C-documenten waarin de begrotingswijzigingen worden opgenomen  
n.v.t.

Financiële risico's die samenhangen met het voorstel

Doordat het budget ontoereikend lijkt, het nieuwe kabinet de taakstelling wil vergroten én de financiering wijzigen én het om een langdurige verplichting gaat zijn de financiële risico's aanzienlijk.

Op dit moment wordt in samenwerking met de gemeente Purmerend en Werkom op zorgvuldige wijze uitgewerkt wat de (financiële) consequenties van de verschillende scenario's voor werkgeverschap en keuzes in arbeidsvoorwaarden zijn. De uitwerking wordt in een separaat collegevoorstel voorgelegd.

Om financiële risico's van overschrijding van de totale "Integratie Uitkering Sociaal Domein" te voorkomen wordt ook voor 2018 voor de 'niet verplichte' subsidieregelingen, net als in voorgaande jaren, een jaarlijks subsidieplafond voorgesteld. Dit betreft risicobeheersing, d.w.z. aftopping d.m.v. het subsidieplafond, het gaat niet om nieuwe subsidies.

---

**Juridische consequenties**

Met het vaststellen van de regionale notitie nieuw beschut werk 'Perspectief voor een kwetsbare groep' worden regionaal geharmoniseerde uitgangspunten gegeven voor de invulling van de 'nieuw' beschut voorziening.

Ingevolge artikel 8a lid 1 onderdeel e van de Participatiewet stelt de gemeenteraad bij verordening regels vast over het verrichten van werkzaamheden in een beschutte omgeving. Met het vaststellen van deze onderdelen van de verordening door de raad voldoen we aan de vereisten die de wet stelt.

Met het vaststellen van de wijzigingen in de 'Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Zaanstad 2015' voldoen we aan de vereisten die de wet stelt o.g.v. de wetswijziging van de participatiewet ten gevolge van de wet stroomlijning loonkostensubsidie.

Met het vaststellen van de nadere regels voor de subsidie beschut werk regelen we de voorwaarden op grond waarvan werkgevers aanvragen voor deze subsidie kunnen indienen en ontvangen.

---

**Communicatie/ vervolgtraject**

Communicatie

Communicatie naar werkgevers (koepels) middels bestaande netwerkcontacten en diverse (werkgevers)media; als onderdeel van de brede boodschap over de (gevolgen van) de participatiewet. Daarnaast communicatie richting bijstandsgerechtigden/werkzoekenden d.m.v. klanten nieuwsbrief, individuele (intake)gesprekken en maatschappelijke partners. Tenslotte communicatie via gemeente-brede communicatiemiddelen.

---



Vervolg

- De uitwerking van de (financiële) consequenties van de verschillende scenario's voor werkgeverschap en varianten in arbeidsvoorwaarden wordt in samenwerking met de gemeente Purmerend en Werkom gedaan en in een separaat collegevoorstel voorgelegd.
- Het plan van aanpak voor de implementatie houdt o.a. in: werkprocessen inrichten; beschikkingen maken of aanpassen; werkinstructies maken; voorlichting geven; casuïstiekoverleg; afspraken over registratie, monitoring en evaluatie; mandatering; vervolgbijeenkomst met cliëntengroep; na twee jaar evaluatie.

---

*Opsteller: Diepenmaat, I.*  
*Versie: 20-2-2018 13:42:00*

---



**Raadsbesluit**

De gemeenteraad van Zaanstad,

Besluit:

1. De 'Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Participatiewet Zaanstad 2015 (participatievoorziening nieuw beschut) vast te stellen;
2. De 'Verordening tot wijziging van de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Zaanstad 2015 vast te stellen;
3. Het jaarlijkse subsidieplafond, voor het jaar 2018, vast te stellen op € 500.000,--, voor de volgende zgn. 'niet noodzakelijke' subsidieregelingen:
  - Scholings-begeleidingsvoucher Zaanstad 2015
  - Stimuleringsubsidie Zaanstad 2015
  - Jongerenvoucher Zaanstad 2015

In de vergadering van ...donderdag... 15 maart...-2018

De griffier,



De voorzitter,

