

Nota van B&W

Portefeuille H. van der Molen
Auteur Mevr. E.F. van Duffelen
Telefoon 5114395
E-mail: evanduffelen@haarlem.nl
PD/SZW Reg.nr. PD/SZW/2007/206665
Te kopiëren: A, B, C (onderzoeksrapport TNO niet dig. beschikbaar)
B & W-vergadering van 20 november 2007

Onderwerp

Kadernota gesubsidieerde arbeid 'Kansen zien, kansen benutten'

Bestuurlijke context

De nota 'Kansen zien, kansen benutten' beschrijft de kaders waarbinnen wij de komende jaren gesubsidieerde arbeid willen vormgeven. Deze kaders houden niet alleen rekening met de aanwezigheid of juist het ontbreken van arbeidsmarktkansen binnen de groep ID-werknemers, maar ook met het behoud van de infrastructuur. Bovendien willen wij meer dan in de afgelopen jaren gesubsidieerde arbeid, in verschillende varianten, inzetten als arbeidsmarktinstrument.

De kaders worden, na instemming door de raad, verder uitgewerkt in een verordening en beleidsregels.

Raadsparagraaf:

In de nota 'Kansen zien, kansen benutten' worden de kaders bepaald, waarbinnen de komende jaren het beleid gesubsidieerde arbeid wordt uitgevoerd. Gelet op deze kaderstelling wordt de nota ter besluitvorming voorgelegd aan de raad.

B&W-besluit:

1. Het college stelt de raad voor in te stemmen met:
 - a. het beëindigen van de loonkostensubsidie per 1 juli 2010 voor de groep ID-werknemers met kans op uitstroom naar een reguliere baan;
 - b. het realiseren van een nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid;
 - c. het vastleggen van nadere regels rondom verstrekking en verantwoording van de loonkostensubsidies;
 - d. deze beleidskaders en regels verder uit te werken in een verordening en beleidsregels.
2. De loonkostensubsidies bedragen € 4,44 miljoen in 2007 afnemend tot € 1,92 miljoen in 2010. Om dit te realiseren is in genoemde periode een investering in re-integratietrajecten nodig ter hoogte van circa € 730.500,-. Alle kosten worden ten laste gebracht van het voor re-integratie geormerkte budget Werkdeel WWB.
3. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit; de media krijgen een persbericht.
4. Het raadsstuk wordt voorgelegd aan de gemeenteraad, nadat de commissie Samenleving hierover een advies heeft uitgebracht.

Kadernota gesubsidieerde arbeid

Kansen zien, kansen benutten

1 Inleiding

In de afgelopen jaren is het ID-bestand¹ gedaald van 556 personen in september 2002², naar 325 personen in september 2005³ tot 222 personen per 1 september 2007. De huidige groep ID-ers bestaat voor een groot deel uit personen met weinig tot geen perspectief op de reguliere arbeidsmarkt, waaronder een aanzienlijk aantal oudere werknemers. Een kleiner deel heeft wél kansen om uit te stromen naar een ongesubsidieerde baan, mits zij hierbij voldoende begeleid en gefaciliteerd wordt.

In onderliggende nota geven wij de kaders aan waarbinnen wij de komende jaren gesubsidieerde arbeid willen vormgeven. Deze kaders houden niet alleen rekening met de aanwezigheid of juist het ontbreken van arbeidsmarktkansen binnen de groep ID-ers, maar ook met het behoud van de infrastructuur. Bovendien willen wij meer dan in de afgelopen jaren gesubsidieerde arbeid, in verschillende varianten, inzetten als arbeidsmarktinstrument.

2 Stand van zaken

In de periode mei 2006 tot januari 2007 heeft TNO een onderzoek uitgevoerd naar de uitstroomkansen op de reguliere arbeidsmarkt van ID-ers waarvan SoZaWe onvoldoende gegevens had om de uitstroomkansen zelf vast te stellen. Van de onderzochte ID-ers die op 1 september 2007 nog een loonkostensubsidie ontvingen, hebben 86 personen (redelijke) kans om uit te stromen naar een reguliere baan. Voor 25 personen geldt dat de kans op uitstroom als (zeer) klein wordt vastgesteld.

Voor de overige 116 personen die op 1 september 2007 een gesubsidieerde baan hadden, geldt dat 48 personen op grond van hun leeftijd de garantie van doorbetaling van de loonkostensubsidie hebben aan tot aan de pensioengerechtigde leeftijd⁴. Daarnaast volgen 20 personen op dit moment al een traject of opleiding waarmee ze hun kansen op een reguliere baan vergroten. Voor de resterende 43 personen geldt dat ook zonder onderzoek door TNO voldoende duidelijk was dat hun kansen op uitstroom naar een regulier baan zeer beperkt zijn.

Samengevat ziet het bestand er op basis van het bovenstaande als volgt uit:

Categorie	Aantal	Percentage
Personen met uitstroomkansen		
- reeds in traject 20 personen	106	48%
- nog niet in traject 86 personen		
Personen met weinig/geen uitstroomkansen		
- 57½ jaar of ouder 48 personen	116	52%
- onderzoek door TNO 25 personen		
- bevindingen SoZaWe 43 personen		
Totaal	222	100%

¹ Gemakshalve hanteren wij nog de term 'ID-ers' hoewel dit sinds het wegvallen van het Besluit In- en Doorstroombanen feitelijk niet meer juist is.

² Overzicht gesubsidieerde arbeid, PD/SZW/2002/1016.

³ Kaderstellende nota gesubsidieerde arbeid 2006-2009, PD/SZW/671.

⁴ Gesubsidieerde arbeid: garantie loonkostensubsidie vanaf 57½ jaar, PD/SZW/2006/102.

3 Huidige beleidskaders

Tot 1 januari 2004 werden de loonkostensubsidies verstrekt op grond van het Besluit In- en Doorstroombanen. Met de komst van de WWB is deze regeling komen te vervallen en zijn de budgetten opgenomen in het Werkdeel WWB. Sindsdien hebben gemeenten de volledige vrijheid in de wijze waarop zij het beleid rondom gesubsidieerde arbeid vormgeven. Voor de gemeente Haarlem geldt dat wij feitelijk de oude ID-regeling hebben voortgezet. Slechts op een aantal onderwerpen is tussentijds beleid geformuleerd:

Regionale aanpak buitenstedse ID-ers, PD/SZW/2004/1146

Op grond van de overgangswet WWB kunnen gemeenten loonkostensubsidie verstrekken ten behoeve van personen die in Haarlem werken maar elders woonachtig zijn. Vooruitlopend op het vervallen van deze mogelijkheid in 2009 heeft het college eind 2004 besloten om zoveel mogelijk over te gaan tot ruil dan wel overdracht van de betreffende subsidies. Concreet heeft dit geleid tot ruil/overname van subsidies met Amsterdam en Velsen. De meeste overige gemeenten zijn hier niet toe bereid of hebben de loonkostensubsidie inmiddels afgeschaft.

Beleidsregel gesubsidieerde arbeid, PD/SZW/2006/13

Op grond van deze beleidsregel kregen alle ID-ers en hun werkgevers de verplichting deel te nemen aan uitstroombevorderende activiteiten. Het niet meewerken hieraan kan uiteindelijk leiden tot beëindiging van de loonkostensubsidie.

Gesubsidieerde arbeid: garantie loonkostensubsidies vanaf 57½ jaar, PD/SZW/2006/102

Op basis van dit besluit hebben alle ID-ers die geboren zijn voor 1 juli 1949 een ontheffing gekregen van de verplichte deelname aan uitstroombevorderende activiteiten alsmede de garantie van doorbetaling van de loonkostensubsidie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De huidige beleidskaders bieden onvoldoende grondslag om de loonkostensubsidies te blijven uitvoeren. Het is daarom noodzakelijk om (uitvoerings)regels vast te leggen over bijvoorbeeld de hoogte van de subsidie en de wijze van verantwoording.

4 Kaders voor subsidieverlening en uitstroombeleid

In dit hoofdstuk beschrijven wij de beleidskaders voor de komende jaren. De verschillende onderwerpen worden, nadat deze nota is vastgesteld door de raad, verder uitgewerkt in een verordening en/of in beleidsregels.

4.1 Verstrekking en verantwoording loonkostensubsidie

Er zijn momenteel nauwelijks regels vastgelegd rondom de verstrekking van de loonkostensubsidie. Datzelfde geldt voor de wijze waarop werkgevers de ontvangen subsidie jaarlijks moeten verantwoorden.

Hoogte loonkostensubsidie

Wij onderscheiden nu nog drie verschillende loonkostensubsidies die onder andere afhankelijk zijn van het moment waarop de ID-er is ingestroomd. De hoogte van de subsidie was, op het moment van afschaffen van het Besluit In- en Doorstroombanen, gelijk aan circa 120% van het Wettelijk minimumloon (WML). De afgelopen jaren zijn de subsidiebedragen niet meer geïndexeerd. Wij willen komen

tot één subsidiebedrag dat gekoppeld is aan (een percentage van) het WML. De hoogte van de loonkostensubsidie leggen wij vast in een verordening.

Loongrens

Op grond van de oude ID-regeling mocht het loon van de ID-er niet meer bedragen dan 130% WML. Sinds het wegvallen van de ID-regeling is een aantal lonen boven deze grens uitgekomen. Een dusdanige stijging van de lonen remt de mogelijkheden van uitstroom naar een reguliere baan. In de verordening leggen wij vast dat de loonkostensubsidie vervalt wanneer deze grens wordt bereikt. Voor de ID-ers die in 2006 al boven deze grens zaten, formuleren wij een overgangsregeling.

Opbouw reserves

Een aantal werkgevers heeft in de afgelopen jaren van de loonkostensubsidies (geoomerkte) reserves kunnen opbouwen. Dit was mogelijk omdat in de eerste jaren dat de ID-er bij werkgever werkzaam was, de hoogte van de loonkostensubsidie veelal hoger was dan de werkelijke loonkosten. Deze reserves konden werkgevers aanwenden wanneer na verloop van tijd deze verhouding andersom kwam te liggen, dus wanneer de subsidie minder bedroeg dan de werkelijke loonkosten. Deze laatste situatie heeft zich in een aantal gevallen echter niet voorgedaan, waardoor de reserves flink zijn opgelopen⁵. Bij beëindiging van de loonkostensubsidie als gevolg van uitstroom, worden deze reserves teruggevorderd. Wij willen beleid formuleren om de opgebouwde reserves in te teren. Dit beleid leggen wij vast in een beleidsregel.

Buitenstedse ID-ers

Gemeenten kunnen nog tot 1 januari 2009 loonkostensubsidie verstrekken ten behoeve van werknemers die in Haarlem werken maar elders woonachtig zijn. Met de gemeente Amsterdam en Velsen hebben wij afspraken gemaakt over de overdracht van de betreffende werknemers. Concreet betekent dit dat wij van Amsterdam tot 2009 een bijdrage ontvangen ten behoeve van 5 ID-ers en dat wij aan Velsen een bijdrage geven voor de loonkostensubsidies van eveneens 5 werknemers⁶. In de verordening leggen wij vast dat op 1 januari 2009 de loonkostensubsidie stopt voor de groep ID-ers die niet woonachtig is in Haarlem. Daarnaast leggen wij vast dat wij, met inachtneming van ons eigen beleid, loonkostensubsidies overnemen van Haarlemse ID-ers die in andere gemeenten werkzaam zijn.

Wij streven ernaar om het aantal buitenstedse ID-ers zo snel mogelijk tot een minimum te beperken. Hiervoor leggen wij contact met de betreffende gemeenten. Daarnaast informeren wij bij de omringende gemeente in hoeverre zij nog loonkostensubsidies verstrekken ten behoeve van Haarlemse inwoners. De betreffende werkgevers zijn intussen door ons geïnformeerd.

Verantwoording subsidies

Werkgevers leggen ieder jaar verantwoording af over de ontvangen subsidies. Dit gebeurt grotendeels nog op basis van de verantwoordingsverplichtingen van de oude ID-regeling. In de verordening willen wij hierover bepalingen vastleggen die meer aansluiten bij de huidige situatie. Hierbij houden wij er nadrukkelijk rekening mee dat wij uitsluitend gegevens opvragen die nodig zijn om de rechtmatige verstrekking van de loonkostensubsidie te kunnen beoordelen.

⁵ Er zijn 13 bedrijven die een reserve hebben boven de € 5.000,--. De hoogte van de reserve ligt bij 6 werkgevers tussen de € 5.000,-- en € 10.000,--, 4 keer tussen de € 10.000,-- en € 20.000,-- en 3 keer boven de € 20.000,-- (max. € 24.500,--). In drie situaties wordt de reserve afgebouwd omdat de loonkosten hoger zijn dan de subsidie.

⁶ De werknemers die zijn overgedragen aan Velsen zijn niet opgenomen in het totaal aantal ID-ers van 222 omdat Velsen formeel de subsidieverstrekker is.

4.2 Kansen zien, kansen benutten

In de periode mei 2004 tot en met december 2006 hebben wij deelgenomen aan het landelijke project 'Kansen zien, kansen benutten' dat o.a. een verhoging van de uitstroom uit de gesubsidieerde arbeid beoogde⁷. Hoewel dit project formeel ten einde is, zetten wij het beleid om te investeren in de groep ID-ers met arbeidsmarktkansen voort. Ons uitgangspunt hierbij blijft: kansen zien, kansen benutten. Daarbij nemen wij de adviezen van het TNO-onderzoek ter harte en investeren wij in maatwerk- en outplacementtrajecten. Daarnaast willen wij de huidige functies meer benutten als leerwerkplek en de ID-ers via beroepsgerichte scholing meer kansen op uitstroom bieden. Tot slot overwegen wij met deze groep een pilotproject met een persoonsgebondenbudget starten.

Zolang wij geen beslissing nemen over het voortduren van de loonkostensubsidie, zal de gemiddelde ID-werknemer voor behoud van het huidige werk kiezen in plaats van te kiezen voor beweging (veiligheid versus uitdaging). Nu het onderzoek van TNO heeft uitgewezen dat een groep werknemers over voldoende kansen (competenties) beschikt om uit te stromen naar een reguliere baan, willen wij deze groep optimaal ondersteunen om die kansen ook te benutten.

De dreiging van een mogelijke stopzetting van de loonkostensubsidie die nu bij beschikking verbonden is aan de loonkostensubsidie bij het niet meewerken aan uitstroomgerichte activiteiten, lijkt onvoldoende effect te hebben. Nog steeds is een aantal ID-ers met uitstroomkansen, niet gestart met een traject. Daarnaast is er een groep die weliswaar deelneemt aan een traject, maar zich minimaal inspant om resultaat te bereiken. Daarom willen wij nadere regels vastleggen om voor deze groep uitstroom uit de gesubsidieerde arbeid te realiseren. Dit willen wij enerzijds doen door voor deze groep een einddatum aan de loonkostensubsidie te verbinden (juli 2010) en anderzijds door deze groep in voldoende mate te faciliteren en alle ondersteuning te bieden die nodig is om deze uitstroom te realiseren. Wij houden echter de mogelijkheid open om in individuele situaties, wanneer het nog niet is gelukt om regulier werk te aanvaarden, de loonkostensubsidie te laten voortbestaan. Deze mogelijkheid geldt uitsluitend wanneer de betreffende werknemer zich in voldoende mate heeft ingespannen om regulier werk te vinden. Wij overwegen nog in hoeverre bij de verdere uitwerking van dit beleid rekening gehouden moet worden met de leeftijd van de betreffende werknemers, bijvoorbeeld door het creëren van een 'terugkeergarantie'.

Regels hieromtrent leggen wij vast in de verordening en/of een beleidsregel.

4.3 Handhaven loonkostensubsidie voor werknemers zonder arbeidsmarkt-perspectief

De kadernota reïntegratie had de titel 'Niemand aan de kant'. Daarmee hebben wij de toon gezet voor het beleid in de komende jaren: reïntegratie daar waar mogelijk en activering en maatschappelijke participatie als werken niet (meer) lukt. Ons beleid voor de groep ID-ers wijkt daar niet vanaf.

Voor de groep ID-ers waarvan wij hebben vastgesteld dat de kansen op uitstroom klein zijn, geldt dat wij de loonkostensubsidie voortzetten. Daar waar mogelijk en

⁷ Hoewel Haarlem pas een jaar na de start van het project kon gaan deelnemen, is de taakstelling die aan het project verbonden was, niet aangepast aan deze kortere deelname. Desondanks zijn wij er in geslaagd onze taakstelling te realiseren. Er zijn 53 personen aansluitend op een re-integratietraject, uitgestroomd naar een reguliere baan, tegenover een taakstelling van 47 personen.

wenselijk investeren wij in het opheffen van de belemmeringen om wellicht voor de langere termijn de kansen op uitstroom te vergroten. Wij denken hierbij aan het faciliteren van psychosociale hulpverlening, jobcoaching, trainingen op het gebied van sociale- en werknemersvaardigheden etc.

Tevens willen wij onderzoeken in hoeverre een deel van deze groep onder de werkingsfeer van de Wsw kan vallen. Bij de verdere uitwerking van dit onderdeel betrekken wij de (gevolgen van) de modernisering van de Wsw.

Tot slot ondersteunen en faciliteren wij een ieder die aangeeft stappen richting reguliere arbeidsmarkt te willen ondernemen, ook wanneer eerder onderzoek heeft uitgewezen dat de kans van slagen van een dergelijk traject gering is.

4.4 Behoud infrastructuur

Voor de meeste ID-functies geldt dat zij in meer of mindere mate een bijdrage leveren aan de sociale en culturele infrastructuur van Haarlem. Wij willen deze infrastructuur behouden. Dit betekent dat wij de vrijgekomen functies zo veel mogelijk willen laten voortbestaan. Daarbij stellen wij nadere regels aan de soort werkplek en zullen wij alle functies toetsen op zaken als additionaliteit van de werkzaamheden, aanwezigheid van voldoende begeleiding en scholingsmogelijkheden. Wij werken dit verder uit in een verordening en/of een beleidsregel. Daarbij beperken wij ons niet alleen tot beleid ten aanzien van vrijgekomen functies. Wij willen in principe alle non-profit organisaties in Haarlem in de gelegenheid stellen om oude en nieuwe werkplekken (opnieuw) beschikbaar te stellen.

4.5 Gesubsidieerde arbeid in een nieuw jasje

Door gesubsidieerde arbeid strakker te regisseren, nadrukkelijk in te zetten als onderdeel van een re-integratietraject en er een maximale termijn aan te verbinden, kan deze vorm van werken een effectieve bijdrage leveren aan de re-integratie van bijstandsklanten. Hierbij dienen alle betrokkenen steeds voor ogen te houden dat hierbij te allen tijde het belang van de klant (werknemer) op de eerste plaats komt.

Het is dus niet de bedoeling dat gesubsidieerde arbeid een doel op zich wordt, maar altijd onderdeel uitmaakt van een traject. Dit betekent dat de begeleiding en ondersteuning vanuit SoZaWe (of door een door SoZaWe gecontracteerde derde) zowel voorafgaand aan als tijdens en na de gesubsidieerde arbeid, in voldoende mate georganiseerd moet zijn.

In de verordening leggen wij vast op welke wijze wij gesubsidieerde arbeid in willen zetten. Hierbij betrekken wij vanzelfsprekend het beleid dat nu op landelijk niveau ontwikkeld wordt ten aanzien van het werken met behoud van uitkering.

4.6 Financiële gevolgen

De uitgaven loonkostensubsidies bedragen voor 2007 naar verwachting circa € 4,4 miljoen. Gemiddeld bedraagt de loonkostensubsidie bij een fulltime dienstverband € 20 duizend.

Op grond van natuurlijk verloop (bereiken pensioengerechtigde leeftijd, 12 personen), het wegvallen van loonkostensubsidies voor buitenlandse ID-ers per 1 januari 2009

(19 personen) en resultaten van onze inspanningen om een groep van 106 personen uiterlijk 2010 te laten uitstromen naar een ongesubsidieerde baan, zullen de uitgaven voor loonkostensubsidies in 2010 zijn afgenomen met € 2,5 miljoen tot ongeveer € 1,9 miljoen.

Om dit te realiseren moet, naast de doorbetaling van de loonkostensubsidies tot het moment van uitstroom, echter ook geïnvesteerd worden in (traject)begeleiding en scholing. De kosten hiervoor ramen wij op € 730 duizend (circa € 6.250,-- per traject). De begeleidingskosten voor de groep met een geringe uitstroomkans ramen wij op circa € 1.000,-- per persoon, m.u.v. de groep senioren, waarvan wij verwachten dat die geen beroep zullen doen op verdere begeleiding/ondersteuning.

Groep	2007		2008 - 2010	2010	
	Aantal	Loonkosten	Traject- en scholingskosten	Aantal	Loonkosten
Uitstroom groot	106	€ 2.120.000,--	€ 6.250,-- per traject € 662.500,--	0	--
Uitstroom klein	116 waarvan 48 senioren	€ 2.320.000,--	€ 1.000,-- per traject m.u.v. senioren € 68.000,--	96	€ 1.920.000,--
Totaal	222	€ 4.440.000,--	€ 730.500,--	96	€ 1.920.000,--

In bovenstaand overzicht is nog geen rekening gehouden met de kosten die een nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid met zich meebrengt. De hiermee gepaard gaande kosten worden namelijk bepaald door de vorm die gekozen wordt: gesubsidieerde dienstverbanden, werken met behoud van uitkering of een combinatie van beide.

Alle kosten, zowel de loonkostensubsidies als de traject- en opleidingskosten, kunnen gefinancierd worden uit het Werkdeel WWB. Hoewel er landelijk diverse ontwikkelingen gaande zijn op het gebied van re-integratie die effect kunnen hebben op de hoogte en de verdeling van de hiervoor bestemde budgetten, verwachten wij dat het Werkdeel de komende jaren toereikend is om de extra investering te doen. Voor 2008 bedraagt het voorlopige budget Werkdeel WWB € 13,9 miljoen⁸.

5. B&W-besluit

1. Het college stelt de raad voor in te stemmen met:
 - o het beëindigen van de loonkostensubsidie per 1 juli 2010 voor de groep ID-werknemers met kans op uitstroom naar een reguliere baan;
 - o het realiseren van een nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid;
 - o het vastleggen van nadere regels rondom verstrekking en verantwoording van de loonkostensubsidies;
 - o deze beleidskaders verder uit te werken in een verordening.

⁸ Op moment van schrijven is slechts sprake van een verwacht voorlopig budget en is er nog geen sprake van een definitieve vaststelling van het voorlopige budget Werkdeel WWB.

2. De kosten bedragen € 4,44 miljoen in 2007 afnemend tot € 1,92 miljoen in 2010. Om dit te realiseren is in genoemde periode een investering in re-integratietrajecten nodig ter hoogte van circa € 730.500,--. Alle kosten worden ten laste gebracht van het voor re-integratie geormerkte budget Werkdeel WWB.
3. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit; de media krijgen een persbericht.
4. Het raadsstuk wordt voorgelegd aan de gemeenteraad, nadat de commissie Samenleving hierover een advies heeft uitgebracht.

Advies nota gesubsidieerde arbeid.

Kansen zien, kansen benutten

Uit de kadernota: “De huidige beleidskaders bieden onvoldoende grondslag om de loonkostensubsidies te blijven uitvoeren. Los van het beleid met betrekking tot uitstroom van ID -ers, is het noodzakelijk om (uitvoerings)regels vast te leggen over bijvoorbeeld de hoogte van de subsidie en de wijze van verantwoording.” Het BAC is het onduidelijk wat precies de noodzaak is om het merendeel van de ID-banen op termijn op te heffen. Onduidelijk is wat op dit moment de bedragen zijn die omgaan binnen het Werkdeel en wat er aan bedragen de laatste jaren is doorgeschoven naar het Werkdeel.

De nota: Kansen zien, kansen benutten, stelt dat er twee soorten werknemers met een gesubsidieerde arbeidsplaats zijn (“I/D-ers”):

Voor de I/D-ers zonder, of met een geringe, kans op regulier betaalde arbeid blijft de loonkostensubsidie gehandhaafd om zo uitval uit betaald werk, en dus instroom in een WW of WWB uitkering te voorkomen.

De BAC stemt in met de handhaving van de subsidie.

Dit staat echter los van het feit dat de BAC het een goed streven vindt om mensen te ondersteunen met onder andere psychosociale hulpverlening. Dit moet volgens de BAC echter aangeboden aan iedereen die daar behoefte aan heeft, dus niet aan slechts een deel van de I/D-werknemers

Voor I/D-ers met kans op regulier betaald werk wordt gestreefd naar uitstroom uit de I/D-regeling. De gemeente Haarlem ondersteunt de individuele I/D-werknemer om de uitstroom te bereiken. Tevens wordt een einddatum aan de loonkostensubsidie aangekondigd. Echter wordt, terecht, gesteld dat werk gaat voor uitkering. In concreto houdt dat in deze situatie in dat, als de I/D-er na de einddatum geen regulier betaald werk heeft gevonden, de subsidie toch gehandhaafd blijft om uitstroom naar een uitkering te voorkomen.

Het BAC acht dit met elkaar in tegenstrijd: of er komt een einde aan de loonkostensubsidie per bepaalde datum, of de subsidie wordt gehandhaafd voor onbepaalde tijd.

Het aangekondigde beleid is onzes inziens ook inefficiënt doordat er veel tijd en geld besteed gaat worden aan uitstroombevorderende activiteiten die, bij het niet behalen van het beoogde resultaat, uiteindelijk toch niet worden gesanctioneerd doordat de loonkostensubsidie toch gehandhaafd blijft. De gemeente Haarlem hecht grote waarde aan het behoud van de sociale infrastructuur in Haarlem. Voor een goede sociale infrastructuur is het een vereiste dat er goed ingewerkt personeel met de juiste vakkennis aanwezig is. Als een I/D-er bij de huidige instelling vertrekt, en de opengevallen functie wordt opgevuld met iemand die een tijdelijke (een jaar?) functie aangeboden krijgt, verdwijnt daarmee de, veelal in velen jaren opgebouwde kennis.

De BAC pleit dan ook het structureel handhaven van de loonkostensubsidie, in ieder geval voor de huidige I/D-ers.

- Werk blijft gehandhaafd boven inkomen. Vertrek van een I/D-werknemer alleen op eigen beslissing.
- Dit scheelt zowel de gemeente, de werkgevers als de I/D-werknemers veel tijd, administratieve rompslomp en ergernis.
- De sociale infrastructuur blijft gehandhaafd.
- Er bestaat geen, arbitrair, onderscheid meer tussen “mensen met”, en “mensen zonder kansen”.

Volgens de nota heeft SoZaWe meegedaan aan het landelijke project ‘Kansen zien, kansen benutten’ dat o.a. een verhoging van de uitstroom uit de gesubsidieerde arbeid beoogde. Volgens het congresverslag echter was o.m. de conclusie: “Uitstroom mag voor sommige mensen een doel zijn, voor anderen is permanent een gesubsidieerde baan nodig. Breid gesubsidieerde banen uit naar twee - tot driehonderdduizend werkplekken en organiseer alles regionaal.”

Met betrekking tot het financiële plaatje.

In de nota wordt al gesteld dat veel instellingen forse reserves hebben opgebouwd die terug te vorderen zijn.

Voor de werkgevers zijn in de loop der jaren echter ook inleenpremies betaald en zijn er een tweetal belastingverlichtingmaatregelen t.a.v. de ID-banen weggevallen. Deze zaken hebben ook de nodige kosten met zich meegebracht. Daarnaast zijn een aantal ID-werknemers de laatste jaren blijven steken op de 115% WML omdat de werkgever niet meer kon betalen.

De I/D-regeling is een “sterfhuisconstructie”. Er komen geen I/D-ers meer bij en gelet de huidige economische situatie is de kans dat de daling van het aantal I/D-ers zich verder voortzet is groot. Stopzetting van de loonkostensubsidie leidt tot uitstroom naar een uitkering. Het financiële plaatje dat daaraan hangt zal zeker niet (veel) lager zijn dan de I/D-subsidie.

De ID-werknemers zijn in de afgelopen 12 jaar geconfronteerd geweest met verschillende regelingen (Melkertbaanregeling, Banenpoolregeling, WIW-regeling en ID-baanregeling) met alle vervelende overgangsregelingen en gevolgen voor hen rechtspositie. Daarbij zijn de ID-werknemers ook al drie keer bedreigd met het wegbezuinigen van hun baan. Al met al heeft deze onzekerheid veel gevolgen gehad voor het (psychosociaal) functioneren en de positie van de ID-werknemers. Uit contacten met ID-werknemers en de afzonderlijke leden van de BAC is sterk de indruk gewekt dat het TNO-onderzoek en met name de conclusies daaruit nauwelijks aansluiten op de situatie van de onderzochte personen. Er is daarbij onzes inziens geen sprake van ‘maatwerk’, een begrip waarmee geschermd is. Veel conclusies van het TNO-onderzoek komen letterlijk met elkaar overeen voor de verschillende ID-werknemers.

De gemeente kan fors besparen doordat er geen gebruik gemaakt hoeft te worden van dure bureaus, assessments et cetera. De gang van zaken de afgelopen jaren met Hudson, Agens en TNO hebben in de eerste plaats aangetoond dat daar erg veel geld wordt verspild.

Tenslotte stelt het BAC voor dat de gemeente er beter aan doet mensen die reeds geactiveerd zijn tot werk, maar daar na een half jaar zijn uitgevallen, via zeer begripvolle en evenzo bijzonder sociale bejegening ondersteuning te bieden. Daar zou beter geld aan besteed kunnen worden, dan aan het activeren van ongemotiveerde ID-baners die immers vaak zeer tevreden en onmisbaar zijn in hun huidige werksetting. Dit geld zou bijvoorbeeld via verstrekking van PGB of rugzakje aan de betrokkene gegeven kunnen worden, zodat deze dat zelf kan zoeken en de eigen regie in het leven weer kan oppakken. Beter is nog de ID-banen regulier te maken omdat de ID-werknemers zich in de loop der jaren hebben ontwikkeld op hun werkplek, ‘maatschappelijke nuttige’ arbeid verrichten en de nodige kennis, ervaringen hebben opgedaan en een netwerk hebben opgebouwd. Daarbij moet de gemeente Haarlem alsnog haar verantwoordelijk nemen voor het regulier maken van de maatschappelijke nuttige banen. Wij hebben begrepen dat in de 12 jaar dat de gesubsidieerde banen bestaan er slechts 2 banen regulier zijn gemaakt.

Vooraf kleine organisaties zijn in de meeste gevallen voor hun bestaan van de ID-werknemer afhankelijk. Wij verwezen hierbij naar het eerdere onderzoek wat in opdracht van Sociale zaken heeft plaatsgevonden naar de grote van de bedrijfsrisico's voor de diverse ID-werkgevers.

U kondigt aan in de kadernota dat u de ID-banen opnieuw wilt toetsen op de ‘additionaliteit’ van de banen. Hierbij merken wij op dat, bij het in het leven roepen van de Banenpoolplekken door de gemeente Haarlem al uitgebreid is onderzocht of de plekken ‘additioneel’ waren. Wij zien daarom ook niet in waarom hier opnieuw onderzoek naar gedaan moet worden..

De BAC,
Ab Smits, Harp Tetterode
d.d. 29-10- 2007

Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Retouradres Postbus 203, 2000 AE Haarlem

Beleidsadviescommissie SoZaWe
t.a.v. dhr. J.W. van Thiel
Schoonenburgsingel 45
2135 GA Hoofddorp

Datum 6 november 2007
Ons kenmerk PD/SZW/2007/206926
Contactpersoon E.F. van Duffelen
Doorkiesnummer 023-511 4395
E-mail evanduffelen@haarlem.nl
Onderwerp antwoord op advies nota 'Kansen zien, kansen benutten'

Geachte leden van de beleidsadviescommissie,

Op 29 oktober j.l. ontvingen wij van u advies op de kadernota gesubsidieerde arbeid 'Kansen zien, kansen benutten'. Bij deze ontvangt u onze reactie op uw advies.

Uit de kadernota: "De huidige beleidskaders bieden onvoldoende grondslag om de loonkostensubsidies te blijven uitvoeren. Los van het beleid met betrekking tot uitstroom van ID-ers, is het noodzakelijk om (uitvoerings)regels vast te leggen over bijvoorbeeld de hoogte van de subsidie en de wijze van verantwoording." Het BAC is het onduidelijk wat precies de noodzaak is om het merendeel van de ID-banen op termijn op te heffen. Onduidelijk is wat op dit moment de bedragen zijn die omgaan binnen het Werkdeel en wat er aan bedragen de laatste jaren is doorgeschoven naar het Werkdeel.

Wij doelen hiermee niet op het (op termijn) opheffen van de loonkostensubsidies. Waar het hier om gaat is dat het verstrekken van loonkostensubsidies, sinds het wegvallen van het Besluit In- en Doorstroombanen per 1 januari 2004, onvoldoende is vastgelegd in een verordening. Mede gelet op onze wens om een nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid te introduceren, willen wij dit alsnog doen.

De nota: Kansen zien, kansen benutten, stelt dat er twee soorten werknemers met een gesubsidieerde arbeidsplaats zijn ("I/D-ers"):

Voor de I/D-ers zonder, of met een geringe, kans op regulier betaalde arbeid blijft de loonkostensubsidie gehandhaafd om zo uitval uit betaald werk, en dus instroom in een WW of WWB uitkering te voorkomen. De BAC stemt in met de handhaving van de subsidie.

Dit staat echter los van het feit dat de BAC het een goed streven vindt om mensen te ondersteunen met onder andere psychosociale hulpverlening. Dit moet volgens de BAC echter aangeboden aan iedereen die daar behoefte aan heeft, dus niet aan slechts een deel van de I/D-werknemers

Wij delen deze visie met de BAC. Naast onze voorgenomen activiteiten rondom het bevorderen van uitstroom uit de gesubsidieerde arbeid, zullen wij ons inspannen om werknemers ook op andere terreinen te ondersteunen indien daar behoefte aan is (zie hoofdstuk 4.3 van de nota).

Voor I/D-ers met kans op regulier betaald werk wordt gestreefd naar uitstroom uit de I/D-regeling. De gemeente Haarlem ondersteunt de individuele I/D-werknemer om de uitstroom te bereiken. Tevens wordt een einddatum aan de loonkostensubsidie aangekondigd. Echter wordt, terecht, gesteld dat werk gaat voor uitkering. In concreto houdt dat in deze situatie in dat, als de I/D-er na de einddatum geen regulier betaald werk heeft gevonden, de subsidie toch gehandhaafd blijft om uitstroom naar een uitkering te voorkomen.

Het BAC acht dit met elkaar in tegenstrijd: of er komt een einde aan de loonkostensubsidie per bepaalde datum, of de subsidie wordt gehandhaafd voor onbepaalde tijd. Het aangekondigde beleid is onzes inziens ook inefficiënt doordat er veel tijd en geld besteed gaat worden aan uitstroombevorderende activiteiten die, bij het niet behalen van het beoogde resultaat, uiteindelijk toch niet worden gesanctioneerd doordat de loonkostensubsidie toch gehandhaafd blijft.

Voor de groep personen van wie is vastgesteld dat zij kans hebben op een reguliere baan, geldt dat de loonkostensubsidie eindigt op 1 juli 2010. In de tussenvallende periode faciliteren en ondersteunen wij de ID-werknemers om voor die datum een ongesubsidieerde baan te vinden. Wij houden echter de mogelijkheid open om in individuele situaties, wanneer het nog niet is gelukt om regulier werk te aanvaarden, de loonkostensubsidie (nog even) te laten voortbestaan. Deze mogelijkheid geldt uitsluitend wanneer de betreffende werknemer zich in voldoende mate heeft ingespannen om regulier werk te vinden.

De gemeente Haarlem hecht grote waarde aan het behoud van de sociale infrastructuur in Haarlem. Voor een goede sociale infrastructuur is het een vereiste dat er goed ingewerkt personeel met de juiste vakkennis aanwezig is. Als een I/D-er bij de huidige instelling vertrekt, en de opengevallen functie wordt opgevuld met iemand die een tijdelijke (een jaar?) functie aangeboden krijgt, verdwijnt daarmee de, veelal in velen jaren opgebouwde kennis.

De BAC pleit dan ook het structureel handhaven van de loonkostensubsidie, in ieder geval voor de huidige I/D-ers.

Werk blijft gehandhaafd boven inkomen. Vertrek van een I/D-werknemer alleen op eigen beslissing.

Dit scheelt zowel de gemeente, de werkgevers als de I/D-werknemers veel tijd, administratieve rompslomp en ergernis.

De sociale infrastructuur blijft gehandhaafd.

Er bestaat geen, arbitrair, onderscheid meer tussen “mensen met”, en “mensen zonder kansen”.

Wij handhaven het uitgangspunt van onze nota, namelijk dat personen die kansen hebben op een reguliere baan, door ons ondersteund worden om deze kansen te benutten. Wij verbinden dit overigens ook nu al als verplichting aan het verstrekken van de loonkostensubsidie. De arbeidsplaatsen die op deze manier beschikbaar komen, willen wij graag benutten voor werkzoekenden die een gesubsidieerde baan nodig hebben als tussenstap naar een reguliere baan.

Door het verstrekken van de loonkostensubsidies, de voorwaarden die hierbij gelden, de eisen die wij aan de werkplekken stellen etc. goed vast te leggen in een verordening, zoals bedoeld in onze reactie op uw eerdere opmerking, dan is er van administratieve rompslomp en ergernis geen sprake. Er is dan wel sprake van een effectievere benutting van de beschikbare gelden: namelijk dat we de budgetten beschikbaar stellen voor hen die dat ook echt nodig hebben.

Volgens de nota heeft SoZaWe meegedaan aan het landelijke project ‘Kansen zien, kansen benutten’ dat o.a. een verhoging van de uitstroom uit de gesubsidieerde arbeid beoogde. Volgens het congresverslag echter was o.m. de conclusie: “Uitstroom mag voor sommige mensen een doel zijn, voor anderen is permanent een gesubsidieerde baan nodig. Breid gesubsidieerde banen uit naar twee- tot driehonderdduizend werkplekken en organiseer alles regionaal.”

Het citaat dat u aanhaalt is niet een eindconclusie van de slotconferentie van het project ‘Kansen zien en benutten’, maar de persoonlijke visie van één van de sprekers, te weten professor dr. Jouke van Dijk, hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse.

Met betrekking tot het financiële plaatje. In de nota wordt al gesteld dat veel instellingen forse reserves hebben opgebouwd die terug te vorderen zijn. Voor de werkgevers zijn in de loop der jaren echter ook inleenpremies betaald en zijn er een tweetal belastingverlichtingmaatregelen t.a.v. de ID-banen weggefallen. Deze zaken hebben ook de nodige kosten met zich meegebracht. Daarnaast zijn een aantal ID-werknemers de laatste jaren blijven steken op de 115% WML omdat de werkgever niet meer kon betalen.

Jaarlijks wordt in de beschikking (voorheen: voorwaardenblad) aangegeven waarvoor de opgebouwde reserve mag worden aangewend, namelijk uitsluitend voor loonkosten van de betreffende werknemer. Het is de werkgever dus niet toegestaan om dit budget voor andere kosten in te zetten.

De I/D-regeling is een “sterfhuisconstructie”. Er komen geen I/D-ers meer bij en gelet de huidige economische situatie is de kans dat de daling van het aantal I/D-ers zich verder voortzet is groot. Stopzetting van de loonkostensubsidie leidt tot uitstroom naar een uitkering. Het financiële plaatje dat daaraan hangt zal zeker niet (veel) lager zijn dan de I/D-subsidie.

Er wordt in de nota niet gesproken over het stopzetten van de loonkostensubsidie, met uitzondering van de subsidiebeëindiging per 1 juli 2010 voor de groep personen die kansrijk zijn op de arbeidsmarkt. Wij gaan ervan uit dat deze groep, door gezamenlijke inspanningen van werknemer, werkgever en gemeente, er in slaagt om voor die datum een reguliere baan te vinden.

De ID-werknemers zijn in de afgelopen 12 jaar geconfronteerd geweest met verschillende regelingen (Melkertbaanregeling, Banenpoolregeling, WIW-regeling en ID-baanregeling) met alle vervelende overgangsregelingen en gevolgen voor hen rechtspositie. Daarbij zijn de ID-werknemers ook al drie keer bedreigd met het wegbezuinigen van hun baan. Al met al heeft deze onzekerheid veel gevolgen gehad voor het (psychosociaal) functioneren en de positie van de ID-werknemers.

Uit contacten met ID-werknemers en de afzonderlijke leden van de BAC is sterk de indruk gewekt dat het TNO-onderzoek en met name de conclusies daaruit nauwelijks aansluiten op de situatie van de onderzochte personen. Er is daarbij onzes inziens geen sprake van ‘maatwerk’, een begrip waarmee geschermd is. Veel conclusies van het TNO-onderzoek komen letterlijk met elkaar overeen voor de verschillende ID-werknemers.

De gemeente kan fors besparen doordat er geen gebruik gemaakt hoeft te worden van dure bureaus, assessments et cetera. De gang van zaken de afgelopen jaren met Hudson, Agens en TNO hebben in de eerste plaats aangetoond dat daar erg veel geld wordt verspild.

Wij erkennen dat het ‘dossier’ gesubsidieerde arbeid een lastig dossier is. In de afgelopen jaren is er veel over dit onderwerp gediscussieerd en hebben wij verschillende keren getracht het werknemersbestand inzichtelijk te maken. De gegevens uit het TNO onderzoek zijn *uitsluitend* gebaseerd op informatie afkomstig van zowel de werknemers als de werkgevers (direct leidinggevend). Bovendien heeft het onderzoek een wetenschappelijk karakter. Wij hechten dan ook veel waarde aan de uitkomsten van dit onderzoek, ook al realiseren wij ons dat een dergelijk onderzoek, hoe gedegen ook, altijd in meer of mindere mate een momentopname is. De uitkomsten van deze onderzoeken, samen met de gesprekken die wij hierover gevoerd hebben met de betrokken werknemers en werkgevers, zijn relevant voor de vervolgstappen die wij nu gaan zetten, en beschouwen wij dan ook niet als ‘geldverspilling’.

Tenslotte stelt het BAC voor dat de gemeente er beter aan doet mensen die reeds geactiveerd zijn tot werk, maar daar na een half jaar zijn uitgevallen, via zeer begripvolle en evenzo bijzonder sociale bejegening ondersteuning te bieden. Daar zou beter geld aan besteed kunnen worden, dan aan het activeren van ongemotiveerde ID-baners die immers vaak zeer tevreden en onmisbaar zijn in hun huidige werksetting. Dit geld zou bijvoorbeeld via verstrekking van PGB of rugzakje aan de betrokkene gegeven kunnen worden, zodat deze dat zelf kan zoeken en de eigen regie in het leven weer kan oppakken. Beter is nog de ID-banen regulier te maken omdat de ID-werknemers zich in de loop der jaren hebben ontwikkeld op hun werkplek, ‘maatschappelijke nuttige’ arbeid verrichten en de nodige kennis, ervaringen hebben opgedaan en een netwerk hebben opgebouwd. Daarbij moet de gemeente Haarlem alsnog haar verantwoordelijk nemen voor het regulier maken van de maatschappelijke nuttige banen. Wij hebben begrepen dat in de 12 jaar dat de gesubsidieerde banen bestaan er slechts 2 banen regulier zijn gemaakt.

Het Haarlems re-integratiebeleid rijkt verder dan alleen het activeren en re-integreren van uitkeringsgerechtigden. Ieder traject kent een periode van nazorg, om terugval in de uitkering te voorkomen. Zoals in de nota aangegeven (hoofdstuk 4.2) willen wij voor deze groep starten met een pilotproject Persoonsgebonden Budget (PGB). Overigens kunnen wij u meedelen dat alleen al in de afgelopen twee jaar 42 personen een reguliere baan hebben aanvaard, waarvan 20 personen bij hun eigen werkgever.

Voorafkleine organisaties zijn in de meeste gevallen voor hun bestaan van de ID-werknemer afhankelijk. Wij verwezen hierbij naar het eerdere onderzoek wat in

opdracht van Sociale zaken heeft plaatsgevonden naar de grote van de bedrijfsrisico's voor de diverse ID-werkgevers.

U kondigt aan in de kadernota dat u de ID-banen opnieuw wilt toetsen op de 'additionaliteit' van de banen. Hierbij merken wij op dat, bij het in het leven roepen van de Banenpoolplekken door de gemeente Haarlem al uitgebreid is onderzocht of de plekken 'additioneel' waren. Wij zien daarom ook niet in waarom hier opnieuw onderzoek naar gedaan moet worden.

U geeft in het vorenstaande zelf al aan dat '... de ID-werknemers zich in de loop der jaren hebben ontwikkeld op hun werkplek, 'maatschappelijke nuttige' arbeid verrichten en de nodige kennis, ervaringen hebben opgedaan en een netwerk hebben opgebouwd'. Ook wij signaleren dit, en zijn hierdoor van mening dat een additionaliteitstoets wel degelijk nodig is. Bovendien zijn veel dergelijke toetsen bij aanvang van de werkplek gedaan. Dit is soms al jaren geleden. Het (opnieuw) vastleggen van criteria voor een gesubsidieerde arbeidsplaats/leerwerkplek en het toetsen van plekken aan deze criteria, is noodzakelijk om deze nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid effectief te kunnen inzetten als arbeidsmarktinstrument voor onze klanten.

Wij vertrouwen erop u met deze brief voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris,
drs. W.J. Sleddering

de burgemeester,
mr. B.B. Schneiders

Raadsstuk (in te vullen door griffie)
B&W datum (in te vullen door griffie)
Sector/afdeling (in te vullen door auteur)
Registratienummer (in te vullen door auteur)

Onderwerp: Kadernota gesubsidieerde arbeid 'Kansen zien, kansen benutten'

1 **Inhoud van het voorstel**

De nota 'Kansen zien, kansen benutten' beschrijft de kaders waarbinnen wij de komende jaren gesubsidieerde arbeid willen vormgeven. Deze kaders houden niet alleen rekening met de aanwezigheid of juist het ontbreken van arbeidsmarktkansen binnen de groep ID-werknemers, maar ook met het behoud van de infrastructuur. Bovendien willen wij meer dan in de afgelopen jaren gesubsidieerde arbeid, in verschillende varianten, inzetten als arbeidsmarktinstrument.

De kaders worden, na instemming door de raad, verder uitgewerkt in een verordening en beleidsregels. In de verordening worden bovendien nadere regels vastgelegd rondom de hoogte van de loonkostensubsidie, de voorwaarden die aan de subsidie verbonden zijn en de jaarlijkse verantwoording door werkgevers.

2 **Aanleiding + fase van besluitvorming**

De nota is kaderstellend voor de periode 2007 tot medio 2010.

3 **Samenvatting is leeswijzer t.b.v. commissie en/of raad**

Met de titel 'Kansen zien, kansen benutten' willen wij aangegeven dat wij de groep ID-werknemers met kansen op uitstroom naar een reguliere baan, willen ondersteunen en faciliteren om hun mogelijkheden verder te ontwikkelen via coaching en scholing. Om deze groep ook daadwerkelijk in beweging te krijgen, verbinden wij een einddatum aan de loonkostensubsidie. Voor de groep ID-werknemers voor wie regulier werk niet (meer) een reële optie is, geldt dat wij hen desgewenst ondersteuning bieden op andere terreinen, bijvoorbeeld op het gebied van zorg.

De vrijgekomen werkplekken willen wij opnieuw inzetten ten behoeve van werkzoekenden voor wie reguliere arbeid nog een stap te ver is.

Tot slot willen wij nadere regels stellen aan het verstrekken van loonkostensubsidies. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de hoogte van de subsidie en de jaarlijkse verantwoording.

Bovengenoemde voornemens worden, na vaststelling door de raad, verder uitgewerkt in een verordening en beleidsregels.

4 Financiële paragraaf

De uitgaven loonkostensubsidies bedragen voor 2007 naar verwachting circa € 4,4 miljoen (€ 20 duizend per fulltime dienstverband). Op grond van natuurlijk verloop en de resultaten van onze inspanningen om een groep van 106 personen uiterlijk 2010 te laten uitstromen naar een ongesubsidieerde baan, zullen de uitgaven voor loonkostensubsidies in 2010 zijn afgenomen tot ongeveer € 1,9 miljoen.

Om dit te realiseren moet, naast de doorbetaling van de loonkostensubsidies tot het moment van uitstroom, echter ook geïnvesteerd worden in (traject)begeleiding en scholing. De kosten hiervoor ramen wij op € 730 duizend.

5 Participatie / communicatie

De nota 'Kansen zien, kansen benutten' is voorgelegd aan de Beleidsadviescommissie (BAC). Het advies van de BAC en de reactie van het college daarop zijn bijgevoegd bij de nota.

6 Planning

Na vaststelling van de nota door de raad, worden de voorstellen verder uitgewerkt in een verordening en beleidsregels. De verordening wordt naar verwachting in het tweede kwartaal van 2008 voorgelegd aan de raad.

Wij stellen de raad voor:

1. In te stemmen met:
 - het beëindigen van de loonkostensubsidie per 1 juli 2010 voor de groep ID-werknemers met kans op uitstroom naar een reguliere baan;
 - het realiseren van een nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid;
 - het vastleggen van nadere regels rondom verstrekking en verantwoording van de loonkostensubsidies;
 - deze beleidskaders verder uit te werken in een verordening.
2. De kosten bedragen € 4,44 miljoen in 2007 afnemend tot € 1,92 miljoen in 2010. Om dit te realiseren is in genoemde periode een investering in re-integratietrajecten nodig ter hoogte van circa € 730.500,--. Alle kosten worden ten laste gebracht van het voor re-integratie geormerkte budget Werkdeel WWB.
3. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit; de media krijgen een persbericht.
4. Het raadsstuk wordt voorgelegd aan de gemeenteraad, nadat de commissie Samenleving hierover een advies heeft uitgebracht.

De secretaris

De burgemeester

Raadsbesluit

De raad der gemeente Haarlem,

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders

Besluit:

1. De loonkostensubsidie per 1 juli 2010 te beëindigen voor de groep ID-werknemers met kans op uitstroom naar een reguliere baan.
2. Een nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid te realiseren.
3. Nadere regels vast te leggen rondom verstrekking en verantwoording van de loonkostensubsidies.
4. De besluitpunten 1 t/m 3 verder uit te werken in een verordening.
5. De kosten bedragen € 4,44 miljoen in 2007 afnemend tot € 1,92 miljoen in 2010. Om dit te realiseren is in genoemde periode een investering in re-integratietrajecten nodig ter hoogte van circa € 730.500,-. Alle kosten worden ten laste gebracht van het voor re-integratie geormerkte budget Werkdeel WWB.

Gedaan in de vergadering van (in te vullen door de griffie)

De griffier

De voorzitter

5. In te stemmen met:
 - het beëindigen van de loonkostensubsidie per 1 juli 2010 voor de groep ID-werknemers met kans op uitstroom naar een reguliere baan;
 - het realiseren van een nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid;
 - het vastleggen van nadere regels rondom verstrekking en verantwoording van de loonkostensubsidies;
 - deze beleidskaders verder uit te werken in een verordening.
6. De kosten bedragen € 4,44 miljoen in 2007 afnemend tot € 1,92 miljoen in 2010. Om dit te realiseren is in genoemde periode een investering in re-integratietrajecten nodig ter hoogte van circa € 730.500,-.
7. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit; de media krijgen een persbericht.
8. Het raadsstuk wordt voorgelegd aan de gemeenteraad, nadat de commissie Samenleving hierover een advies heeft uitgebracht.