

Nota van B&W

Portefeuille H. van der Molen
Auteur Mevr. E.F. van Duffelen
Telefoon 5114395
E-mail: duffele@haarlem.nl
PD/SZW Reg.nr. 2006/144
Te kopiëren:
B & W-vergadering van 17 oktober 2006

Onderwerp

evaluatie en wijzigingen voorwaarden overbruggingssubsidie

Bestuurlijke context

In de nota 'Beleidsregels Wet werk en bijstand'¹ is de verstrekking van de overbruggingssubsidie nader uitgewerkt. De overbruggingssubsidie (een tijdelijke bijdrage in de loonkosten) is bedoeld om werkgevers te stimuleren een langdurig werkloze in dienst nemen en daarmee de uitstroom uit de bijstand te vergroten. De evaluatie richtte zich vooral op de vraag of dit gelukt is.

Gelet op het geringe aantal aanvragen in het afgelopen jaar, concluderen wij dat deze reïntegratievoorziening niet het doel heeft bereikt waarvoor het ontwikkeld is. Dit komt enerzijds doordat er onvoldoende bekendheid is gegeven aan deze voorziening en anderzijds omdat de voorwaarden om in aanmerking te komen voor zo'n subsidie te streng waren. Omdat elders in het land dit instrument wel effectief is gebleken, stellen wij een versoepeling van de voorwaarden voor. Over een jaar beoordelen wij deze voorziening opnieuw op effectiviteit.

Commissieparagraaf:

De verruiming van de overbruggingssubsidie hangt nauw samen met de intensivering van het reïntegratiebeleid zoals beschreven in de kadernota reïntegratie (PD/SZW/2006/426). Beide nota's worden dan ook gelijktijdig aangeboden aan de commissie: de kadernota reïntegratie ter instemming, de evaluatie overbruggingssubsidie ter informatie.

¹ PD/ SZW/2004/1194

B&W-besluit:

1. Het college besluit de overbruggingssubsidie op de volgende punten aan te passen:
 - a) de minimale contractduur wordt gewijzigd naar 6 maanden;
 - b) de hoogte van de subsidie wordt € 4.000,00 met een mogelijke vervolgsubsidie van € 4.000,00 indien de arbeidsovereenkomst wordt verlengd met 6 maanden en een tweede vervolgsubsidie indien aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt verstrekt;
 - c) de werkloosheidsduur van de uitkeringsgerechtigde wordt verlaagd naar 12 maanden;
 - d) de doelgroep wordt uitgebreid met personen op een gesubsidieerde arbeidsplaats en deelnemers aan Work First;
 - e) de overbruggingssubsidie ook toegekend kan worden bij deeltijd werk;
 - f) de maximering van het aantal overbruggingssubsidies per bedrijf komt te vervallen.
2. De beleidsregel treedt in werking daags na publicatie in de Stadskrant.
3. De beleidsregel overbruggingssubsidie, vastgesteld in de nota 'Beleidsregels Wet werk en bijstand' (PD/SZW/2004/1194), komt met vaststelling van deze nota te vervallen.
4. De kosten bedragen naar verwachting € 410.000,00 per jaar ten laste van het voor reïntegratie geoormerkte budget Werkdeel WWB en de baten bedragen € 850.000,00 per jaar ten gunste van het Inkomensdeel WWB.
5. Wij evalueren over een jaar opnieuw de effectiviteit van deze reïntegratievoorziening.
6. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit.
7. De commissie Samenleving ontvangt het besluit van het college ter informatie

**BAC advies 'Evaluatie conceptnota overbruggingssubsidie'
(uit de nota 'Beleidsregels Wet, werk en bijstand' SZW/2004/1194).**

De BAC-vergadering d.d 12 juli 2006 constateerde tegenstrijdigheden in het betreffende stuk. Het betreft met name de mededeling dat er onvoldoende communicatie heeft plaatsgevonden, tussen de afdeling SoZaWe van de gemeente Haarlem, de werkgevers, als ook de reïntegratiebureau's.

Ook zijn de cliënten onvoldoende gewezen op de mogelijkheden van deze overbruggingssubsidie.

N.b. De BAC adviseerde reeds op 25 januari 2005, zowel de werkgevers als ook de werknemers helder en duidelijk te informeren over de inhoud van de overbruggingssubsidie.

Anderzijds wordt er in de betreffende nota gewezen op het feit dat de werkgevers onvoldoende gebruik maken van de overbruggingssubsidie als gevolg van de te strenge voorwaarden. Hetgeen inhoudt dat zij op de hoogte waren van de voorwaarden. Dat heeft er toe geleid dat er in 2005 slechts een aanvraag is ingediend, en toegekend.

De BAC is van mening dat het een goed besluit is om de voorwaarden voor het verkrijgen van de overbruggingssubsidie te versoepelen, daaraan moet dan wel een beter communicatiebeleid worden gekoppeld.

De bij punt 9 gedane mededeling dat de bij de uitvoering betrokken partijen geïnformeerd moeten worden vindt de BAC te mager en wil daarom graag een duidelijke uitspraak over hoe de gemeente daaromtrent te werk gaat. Ook verwacht de BAC dat de cliënten van SoZaWe actief geïnformeerd worden.

Daarnaast verwacht de BAC dat de werkgevers hun uiterste best zullen doen om die werknemers die via de overbruggingssubsidie aan een arbeidsplaats zijn geholpen, zoveel als mogelijk in loondienst blijven na afloop van de subsidie.

De BAC acht de aanname dat er in 2006 200 mensen middels de subsidie uitstromen naar regulier werk zeer optimistisch, zeker gelet het feit dat er in 2005 maar één persoon voor subsidie in aanmerking kwam.

Tot slot: de BAC vraagt zich af of en hoeveel aanvragen er zijn ingediend in de periode januari t/m juni 2006.

Haarlem, 19 juli 2006

Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Retouradres Postbus 203, 2000 AE Haarlem

Beleidsadviescommissie
t.a.v. mevrouw Zwanenburg
Postbus 400
2000 AK Haarlem
t.a.v. mevrouw C. Zwanenberg
Postbus 400
2000 AK Haarlem

Datum 10 oktober 2006
Ons kenmerk PD/SZW/2006/149
Contactpersoon E.F. van Duffelen
Doorkiesnummer 023-5114395
E-mail duffele@haarlem.nl
Onderwerp evaluatie overbruggingssubsidie

Geachte mevrouw Zwanenburg,

Met deze brief reageren wij op het advies dat de Beleidsadviescommissie heeft uitgebracht met betrekking tot de nota 'Evaluatie overbruggingssubsidie'.

U geeft aan dat u tegenstrijdigheden constateert in het betreffende stuk. Dit betreft enerzijds de mededeling dat er onvoldoende bekendheid is met de regeling en anderzijds de verklaring dat er te weinig gebruik van is gemaakt² van de voorziening vanwege de strenge regels. Het is echter een combinatie van beide factoren die het geringe aantal aanvragen verklaart: een aantal reïntegratiebedrijven heeft werkgevers nooit gewezen op deze mogelijkheid, omdat zij er onvoldoende mee bekend waren. Andere bedrijven waren wel met de subsidie bekend, maar hebben werkgevers er niet op gewezen omdat niet aan de voorwaarden werd voldaan. Overigens maakte de beleidsregel overbruggingssubsidie onderdeel uit van het werkprotocol dat SoZaWe met alle reïntegratiebedrijven heeft afgesloten, zodat de bedrijven in principe voldoende op de hoogte waren van deze mogelijkheid.

Wij zullen de betrokken partijen goed informeren over de (gewijzigde) overbruggingssubsidie. Alle reïntegratiebedrijven ontvangen hierover schriftelijke informatie in de vorm van een brief of folder. Deze informatie sturen wij niet naar het management maar rechtstreeks aan de uitvoerend medewerkers. De casemanagers informeren wij op de gebruikelijke wijze. In één van de volgende nieuwsbrieven plaatsen wij een artikel over deze voorziening, zodat ook onze klanten goed geïnformeerd zijn. Voor potentiële werkgevers tot slot, maken wij een folder met informatie over de overbruggingssubsidie. De tekst van deze folder wordt integraal opgenomen op de website van de gemeente Haarlem.

Tot slot: u acht de aanname dat er in 2006 200 mensen middels de subsidie uitstromen naar regulier werk zeer optimistisch. Dit aantal betreft echter de totale uitstroom naar werk, dus zowel met als zonder subsidie. Vanwege tekstuele aanpassingen wordt dit aantal in de definitieve nota overigens niet meer genoemd.

Met vriendelijke groet

Het college van burgemeester en wethouders,

² De aantallen in de nota betreffende het jaar 2005. In de eerste helft van 2006 zijn eveneens twee aanvragen gedaan.

de secretaris,
drs. W.J. Sleddering

de burgemeester,
mr. B.B. Schneiders

Evaluatie en wijzigingen voorwaarden overbruggingssubsidie

1. Inleiding

In de nota ‘Beleidsregels Wet werk en bijstand’³ is de verstrekking van de overbruggingssubsidie nader uitgewerkt. De overbruggingssubsidie is een tijdelijke bijdrage in de loonkosten voor werkgevers die een langdurig werkloze in dienst nemen. In genoemde nota is tevens vastgelegd dat de overbruggingssubsidie na een jaar geëvalueerd wordt. In onderliggende nota geven wij verslag van die evaluatie.

2. Centrale vraag

Is de overbruggingssubsidie een effectief reïntegratie-instrument?

De overbruggingssubsidie is vooral bedoeld om werkgevers te stimuleren langdurig werklozen in dienst te nemen, en daarmee de uitstroom uit de bijstand te vergroten. De evaluatie richt zich vooral op de vraag of dit gelukt is.

3. Landelijk / Haarlems beleidskader

In de WWB zijn geen nadere regels vastgesteld omtrent loonkostensubsidies. Op grond van Europese regelgeving kunnen voorzieningen als de overbruggingssubsidie aangemerkt worden als staatssteun. Omdat er in dit geval sprake is van een generieke subsidieregeling die in zijn uitwerking nondiscriminatoir is voor alle ondernemingen, in alle sectoren van de economie in heel Nederland is hiervan bij de overbruggingssubsidie geen sprake.

Het doel van de overbruggingssubsidie is extra uitstroom uit de bijstand te bewerkstelligen door het verstrekken van een loonkostensubsidie aan werkgevers die een langdurige werkloze in dienst namen. De overbruggingssubsidie heeft een tijdelijk karakter. Het uitgangspunt voor deze subsidie is de productiviteitswaarde van de cliënt. Deze wordt (tijdelijk) minder geacht dan die van een reguliere werknemer. Voor deze verminderde productiviteit wordt de werkgever gecompenseerd middels een overbruggingssubsidie die in de loop van één jaar wordt afgebouwd

4. Evaluatie

In 2005 is er slechts één aanvraag ingediend en toegekend. Een 2^e aanvraag is toegekend in januari 2006, met een beroep op de hardheidsclausule. Op grond van dit geringe aantal aanvragen, is van een evaluatie nauwelijks sprake.

Er zijn twee oorzaken die dit lage aantal aanvragen verklaren:

- *Onvoldoende communicatie*: de werkgevers zijn (door de reïntegratiebedrijven) te weinig geïnformeerd over de overbruggingssubsidie en SoZaWe heeft haar klanten niet actief genoeg gewezen op de mogelijkheid van de overbruggingssubsidie.
- *Te strenge voorwaarden*: één van de voorwaarden om voor een overbruggingssubsidie in aanmerking te komen, is een dienstverband van 12 maanden. Werkgevers blijken nauwelijks bereid zich meteen al voor zo’n lange periode aan een werknemer te binden.

Op grond van het bovenstaande concluderen wij dat de overbruggingssubsidie niet het doel bereikt waarvoor het ontwikkeld is. Omdat elders in het land dit instrument wel effectief is

³ PD/ SZW/2004/1194

gebleken, stellen wij voor de voorwaarden beter af te stemmen op het huidige reïntegratiebeleid en klantenbestand.

5. Aanpassingen overbruggingssubsidie.

Voor een effectievere inzet van de overbruggingssubsidie, zijn de volgende aanpassingen noodzakelijk :

Wijziging contractduur en hoogte subsidie

De minimale contractduur wordt verlaagd van 12 naar 6 maanden. Als gevolg hiervan dient de hoogte van de overbruggingssubsidie eveneens gewijzigd te worden, namelijk naar € 4.000,00. Bij verlenging van het contract met nog eens 6 maanden, kan de werkgever een vervolgsubsidie aanvragen van eveneens € 4.000,00. Indien de werkgever aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd aanbiedt, kan een tweede vervolgsubsidie van € 2.000,00 aangevraagd worden. Het maximale subsidie bedrag bedraagt dan € 10.000,00.

Verlaging werkloosheidsduur

De huidige werkloosheidsduur om voor de overbruggingssubsidie in aanmerking te komen bedraagt 24 maanden. Om de uitstroom extra te stimuleren wordt deze termijn verlaagd naar 12 maanden. Hiermee worden met name de uitstroomkansen vergroot voor klanten die tussen de 12 en 24 maanden werkloos zijn.

Uitbreiding doelgroep

Op dit moment vallen de gesubsidieerde arbeidskrachten niet onder de overbruggingssubsidie. Deze groep werknemers heeft immers al een baan, waardoor er geen sprake is van een werkloosheidsduur. Uit gesprekken met huidige werkgevers van personen uit deze groep, blijkt dat een aantal van hen bereid is een regulier dienstverband te bieden indien daar een stimuleringsubsidie tegenover staat. Wij veronderstellen dat indien de huidige werkgevers dit aangeven, wellicht ook andere werkgevers hiertoe bereid zijn. Het onderbrengen van deze groep personen onder de werkingsfeer van de overbruggingssubsidie levert derhalve een bijdrage aan de uitstroombevordering uit de gesubsidieerde arbeid.

Daarnaast vallen op dit moment de personen in het Work First project, niet onder de regeling. Zij hebben immers een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Om doorstroom van deze groep personen naar een dienstverband buiten het project te stimuleren, komen zij ook in aanmerking voor een overbruggingssubsidie. Werkgevers kunnen hierdoor extra worden geprikkeld deze klanten in loondienst te nemen.

De leeftijdsgrens van 24 jaar blijft voorsnog gehandhaafd. Wij onderzoeken de mogelijkheden om ook voor jongeren een dergelijke loonkostensubsidie in te voeren. Gelet op de geldende minimum jeugdlonen, is het niet mogelijk deze groep zonder nadere voorwaarden onder de werkingsfeer van de overbruggingssubsidie te laten vallen.

Overbruggingssubsidie bij deeltijdwerk

Tot op heden kan alleen een overbruggingssubsidie verstrekt worden wanneer de klant volledig bijstandsonafhankelijk wordt. Ons bestand kent echter een behoorlijke groep personen die vanwege sociale, medische en/of psychische beperkingen niet fulltime kunnen werken. Om arbeidsinschakeling van deze groep te bevorderen, kan de werkgever voor hen nu ook een overbruggingssubsidie aanvragen. Voorwaarde is wel dat de klant een dienstverband krijgt voor het volledige aantal uren waarvoor hij in staat wordt geacht te kunnen werken. De hoogte van de overbruggingssubsidie wordt in dit geval naar rato van het aantal contracturen vastgesteld.

Geen maximering per bedrijf

Op dit moment is in de regeling een maximum aantal overbruggingssubsidies per jaar per bedrijf ingesteld. De gedachte hierachter was het tegengaan van oneerlijke concurrentie. In de praktijk heeft deze regel juist een tegengesteld effect. Het komt namelijk steeds meer voor dat meerdere personen gelijktijdig worden opgeleid om daarna bij één werkgever in dienst te treden. Wij benutten deze vorm van reïntegratie steeds meer (werkgeversbenadering) en willen de reïntegratievoorzieningen, waaronder de overbruggingssubsidie, dan ook op deze methodiek afstemmen.

6. Financiële consequenties

Gezien de versoepeling van de voorwaarden en de uitbreiding van de doelgroep, is de prognose dat er meer aanvragen worden ingediend. De uitgaven overbruggingssubsidie (Werkdeel WWB) worden dan ook flink hoger dan tot nu toe. Het betekent echter ook meer uitstroom uit de bijstand en dus een besparing op het Inkomensdeel WWB. Dit laatste geldt overigens niet voor de groep gesubsidieerde arbeidskrachten en Work First deelnemers. Zij ontvangen immers geen uitkering maar een dienstverband dat gefinancierd wordt uit het Werkdeel WWB.

Kosten-baten berekening

Onderstaand geven wij een prognose van de kosten en baten als gevolg van de in deze nota beschreven verruiming van de overbruggingssubsidie.

Aannames t.b.v. berekening:

Aanvragen overbruggingssubsidie, waarvan:	75
- contract voor 6 maanden	75
- waarvan verlenging met 6 maanden	25
- waarvan verlenging voor onbepaalde tijd	5
Gemiddelde kosten uitkering per 6 maanden	€ 8.500,00 (excl. gesub. arbeid. en Work First)

Uitgaven Werkdeel WWB:

75	€ 4.000,00	€ 300.000,00
25	€ 4.000,00	€ 100.000,00
5	€ 2.000,00	€ 10.000,00
		€ 410.000,00

Besparing Inkomensdeel WWB

75	€ 8.500,00	€ 637.500,00	besparing eerste 6 maanden
25	€ 8.500,00	€ 212.500,00	besparing tweede 6 maanden
		€ 850.000,00	
5	€ 8.500,00	€ 42.500,00	structurele besparing na 12 maanden

Wij zullen de overbruggingssubsidie wederom over een jaar evalueren en opnieuw op effectiviteit beoordelen.

7. Resultaten van overleg / inspraak

De evaluatie is besproken met de Beleidsadviescommissie. De BAC heeft ingestemd met de voorgestelde aanpassing van de overbruggingssubsidie.

8. Communicatie

De beleidsregel treedt in werking daags na publicatie in de Stadskrant.

Naast de gebruikelijke communicatie-activiteiten worden de met de uitvoering van het reïntegratiebeleid betrokken partijen (reïntegratiebedrijven, casemanagers én potentiële werkgevers) nadrukkelijk geïnformeerd over deze voorziening.

9. Besluit:

1. Het college besluit de overbruggingssubsidie op de volgende punten aan te passen:
 - a) de minimale contractduur wordt gewijzigd naar 6 maanden;
 - b) de hoogte van de subsidie wordt € 4.000,00 met een mogelijke vervolgsubsidie van € 4.000,00 indien de arbeidsovereenkomst wordt verlengd met 6 maanden en een tweede vervolgsubsidie indien aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt verstrekt;
 - c) de werkloosheidsduur van de uitkeringsgerechtigde wordt verlaagd naar 12 maanden;
 - d) de doelgroep wordt uitgebreid met personen op een gesubsidieerde arbeidsplaats en deelnemers aan Work First;
 - e) de overbruggingssubsidie ook toegekend kan worden bij deeltijd werk;
 - f) de maximering van het aantal overbruggingssubsidies per bedrijf komt te vervallen.
2. De beleidsregel treedt in werking daags na publicatie in de Stadskrant.
3. De beleidsregel overbruggingssubsidie, vastgesteld in de nota 'Beleidsregels Wet werk en bijstand' (PD/SZW/2004/1194), komt met vaststelling van deze nota te vervallen.
4. De kosten bedragen naar verwachting € 410.000,00 per jaar ten laste van het voor reïntegratie geoormerkte budget Werkdeel WWB en de baten bedragen € 850.000,00 per jaar ten gunste van het Inkomensdeel WWB.
5. Wij evalueren over een jaar opnieuw de effectiviteit van deze reïntegratievoorziening.
6. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit.
7. De commissie Samenleving ontvangt het besluit van het college ter informatie

1. *Werkgever*

In principe kan iedere werkgever, gevestigd in Nederland, een overbruggingssubsidie aanvragen. Voorwaarde is wel dat de werkzaamheden in Nederland plaatsvinden en dat de aard van de producten of goederen die de organisatie levert, algemeen maatschappelijk aanvaard is. Bij twijfel hierover is het aan het college om hierover te oordelen.

Indien de werkgever voor de betreffende arbeidsovereenkomst reeds een andere subsidie ontvangt of een beroep kan doen op een andere voorziening, bestaat er geen recht op de overbruggingssubsidie.

2. *Verdringing*

Indien bij de werkgever in de periode van zes maanden, voorafgaand aan de datum van aanvang van de betreffende dienstbetrekking, een vergelijkbare functie is beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen, indien nodig met toestemming van de CWI of indien een procedure voor ontslag om bedrijfseconomische redenen in behandeling is, bestaat er geen recht op de overbruggingssubsidie.

3. *Oneerlijke concurrentie*

Indien blijkt dat ten gevolge van het betreffende dienstverband de concurrentie-verhoudingen onverantwoord beïnvloed worden, bijvoorbeeld door verlaging van de prijzen voor de goederen of diensten, bestaat er geen recht op een overbruggingssubsidie. Wanneer achteraf blijkt dat hiervan sprake is, vervalt het recht op overbruggingssubsidie en wordt de reeds uitbetaalde subsidie teruggevorderd.

4. *Doelgroep*

Om voor een loonkostensubsidie in aanmerking te komen, moet de belanghebbende 24 jaar of ouder zijn en vallen onder de reïntegratieverantwoordelijkheid van de gemeente.

Indien de cliënt ten behoeve van wie de subsidie wordt verstrekt, tussentijds verhuist naar een andere gemeente, blijft het recht op subsidie bestaan, voorzover het dienstverband gehandhaafd blijft.

5. *Arbeidsovereenkomst*

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst worden de volgende eisen gesteld:

- het betreft algemeen maatschappelijke geaccepteerde arbeid (bij twijfel oordeelt het college hierover);
- indien de belanghebbende een nigger of Anw-er is, geldt een arbeidsduur per week van minimaal 24 uur;
- beloning vindt plaats volgens de van toepassing zijnde CAO of, indien er geen CAO van toepassing is, volgens het Wettelijk minimumloon.

6. *Aanvraag subsidie*

Werkgevers vragen de subsidie schriftelijk aan bij de gemeente. Om in aanmerking te komen voor de overbruggingssubsidie moeten minimaal de volgende gegevens overlegd worden:

- kopie inschrijving Kamer van Koophandel (niet ouder dan zes maanden);
- kopie van de arbeidsovereenkomst met de betreffende cliënt;
- bewijs van inschrijving CWI van de betreffende cliënt;
- verklaring inzake verdringing en oneerlijke concurrentie.

Om de subsidie te kunnen uitbetalen zal de werkgever periodiek kopieën moeten overleggen van de loonstrookjes van de betreffende cliënt.

7. *Hoogte en uitbetaling*

De overbruggingssubsidie wordt naar rato vastgesteld bij een dienstverband voor minder dan 32 uur. De subsidie wordt steeds na afloop van ieder kwartaal in gelijke termijnen uitbetaald aan de werkgever nadat hij kopieën heeft overlegd van de loonstroken van de betreffende cliënt over het voorgaande kwartaal. Bij ontslag in de proeftijd (ongeacht de reden) is er geen recht op de overbruggingssubsidie.

8. *Uitvoeringsregels i.v.m. staatssteun*

De subsidies worden verstrekt met inachtneming van de beleidsaanbeveling ‘Subsidiëring arbeidsplaatsen in het kader van reïntegratie werkzoekenden’ van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zouden wij dit niet doen, dan kan er sprake zijn van staatssteun, iets wat op grond van Europese wetgeving aan strenge regels is gebonden.

Dit betekent onder andere dat wij in het verslag zoals bedoeld in artikel 5 van de ‘Reïntegratieverordening WWB’ melding maken van de aantallen verleende subsidies en het totaalbedrag dat daarmee gemoeid is. Wij zullen bovendien gedurende 10 jaar de administratie rondom deze loonkostensubsidie bewaren, zodanig dat kan worden nagegaan of aan de voorwaarden is voldaan.