



Jaartal / nummer  
2011 / 054

Naam  
**Beleidsregels afbouw gesubsidieerde banen (2011)**

Publicatiedatum  
1 juni 2011

Opmerkingen

- **Vaststelling** van de beleidsregels bij besluit van Burgemeester en Wethouders d.d. 24 mei 2011, agendapuntnummer. 3.19, registratienummer 11.0009863.

# BELEIDSREGELS AFBOUW GESUBSIDIEERDE BANEN

---

Mark van der Velden  
24 mei 2011

concept

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding .....</b>	<b>2</b>
De maatregel .....	2
Het effect.....	2
Leeswijzer .....	2
<b>Beleidsregels voor de afbouw.....</b>	<b>4</b>
Uitgangspunten .....	4
Werkgevers en werknemers .....	4
Werkgeversverantwoordelijkheid .....	4
Regulier maken huidige baan.....	4
Van-werk-naar-werk-traject.....	5
Doelperspectief “aangepast werk” of WIA.....	7
Als werk op korte termijn niet mogelijk is.....	7
<b>Beleidsregels invulling restvolume gesubsidieerde banen .....</b>	<b>9</b>

# Inleiding

Op 10 november 2010 heeft de gemeenteraad van Nijmegen besloten tot het afbouwen van gesubsidieerde banen in Nijmegen tot 25% van het niveau van november 2010. De coalitiepartijen PvdA, GroenLinks en D66 hadden hierover afspraken gemaakt in het coalitieakkoord 2010-2014.

Het gaat daarbij om in totaal een bestand van bijna 800 fte ID-banen, WIW-banen en participatiebanen. Doelstelling is om minimaal 75% hiervan af te bouwen per 1-1-2013.

## De maatregel

De gemeenteraad heeft al besloten dat de subsidies op die participatiebanen, waar mensen met een contract voor onbepaalde tijd op werkzaam zijn, niet worden afgebouwd. Dit betreft 81 fte. Participatiebanen waar mensen in werkzaam zijn met een contract voor bepaalde tijd, worden niet verlengd wanneer het contract afloopt. Op deze manier lopen in 2011 94 contracten af. Voor de overige banen, de WIW-banen en ID-banen, geldt dat de loonkostensubsidies per 1 januari 2011 bevroren worden ten opzichte van het niveau van 2010. Daarna wordt per 1 januari 2012 een subsidiekorting toegepast van 25% ten opzichte van het subsidiebedrag 2011 en loopt deze korting op naar 50% per 1 juli 2012. Uiteindelijk moeten subsidies per 1 januari 2013 volledig afgebouwd zijn.

## Het effect

De gemeente heeft het besluit genomen als subsidieverstrekker. Het besluit raakt ruim 150 werkgevers van mensen met een gesubsidieerde baan. Werkgevers worden geconfronteerd met het wegvallen van de dekking onder (een deel van) de banen die zij binnen hun organisatie in stand houden. Werkgevers staan dus voor de beslissing wat te doen, en het is ook primair een aangelegenheid van de werkgever. Maar ook inleners worden geraakt: de arbeidskracht die zij konden inzetten worden niet meer door de gemeente gesubsidieerd. De gemeente Nijmegen is zich echter bewust van de rol die de gesubsidieerde banen in de loop van de jaren hebben gespeeld binnen de sociale infrastructuur van de stad.

De gemeente ondersteunt daarom werknemers, werkgevers en inleners om de afbouw zorgvuldig te laten verlopen. Ook zijn gesprekken gevoerd met inlenende organisaties.

De beleidsregels zijn er op gericht om de effecten op medewerkerniveau te verzachten.

## Leeswijzer

Deze notitie heeft tot doel om de beleidsregels vast te stellen voor de ondersteuning van ID-werkgevers en -werknemers in het afbouw proces. De stichting Uitzicht, namens de gemeente materieel werkgever van de WIW-ers, maakt separaat een sociaal plan voor de medewerkers die werkzaam zijn in een WIW-baan.

De beleidsregels kunnen ook worden ingezet om de groep participanten perspectief te bieden.

In deze notitie worden ook de beleidsregels vastgelegd voor de invulling van de banen die behouden blijven omdat de loonkostensubsidies worden afgebouwd tot 25% van het niveau van 2010.

# Beleidsregels voor de afbouw

## Uitgangspunten

Het college realiseert zich dat de afbouw van de ID-banen voor mensen grote gevolgen heeft. Er treden veranderingen op in de werksituatie en in veel gevallen zal er sprake zijn van het verlies van de baan en/of achteruitgang in inkomen. De inzet van het college is er op gericht deze gevolgen te verzachten. Daarom wordt ingezet op:

- Het regulier maken van de huidige baan
- Het uitvoeren van "van-werk-naar-werk"-trajecten
- Onderzoeken van het mogelijk doelperspectief "aangepast werk"

Het zal ook met deze inzet echter onontkoombaar zijn dat een grote groep mensen na de afbouw van de ID-banen werkloos wordt en recht heeft op een WW-uitkering en op termijn mogelijk een WWB-uitkering.

## Werkgevers en werknemers

De afbouw van de ID-banen heeft consequenties voor werkgevers en werknemers en grijpt ook in in de arbeidsrelatie tussen hen. De inspanning die de gemeente levert om de afbouw tot een zorgvuldig traject te maken richt zich daarom op zowel de werkgevers als de werknemers.

Met alle medewerkers zal een gesprek gevoerd worden.

## Werkgeversverantwoordelijkheid

ID-medewerkers zijn allemaal in dienst van een werkgever. Deze werkgever heeft gedurende het dienstverband tijd en ruimte gehad de medewerker te ontwikkelen, in te zetten, bij te sturen etc. Kortom de werkgever beschikt over het personeelsdossier. De gemeente vindt het dan ook primair de verantwoordelijkheid van werkgevers om het personeelsdossier op orde te hebben dan wel te krijgen. Verder is de werkgever zelf volledig verantwoordelijk voor de personele handelingen die moeten worden verricht in het kader van het aangaan, herformuleren of beëindigen van een dienstverband.

## Regulier maken huidige baan

Hoewel ID-banen opgezet zijn als banen voor additioneel werk, is duidelijk dat ID-medewerkers bij veel organisaties en instellingen werkzaamheden verrichten die van groot belang zijn voor de uitvoering van activiteiten binnen die organisaties. Vanuit dat perspectief zijn er veel kansen om banen regulier te maken. Echter bij organisaties ontbreekt hiervoor het geld.

Daar waar een organisatie in staat is om de baan na de afbouw van de subsidies voort te zetten, willen we dit faciliteren door voorzieningen te bieden gericht op bestending van de arbeidsrelatie. Denk hierbij aan het bieden van een opleiding indien dit noodzakelijk is. Om het regulier maken van de huidige baan op deze manier te ondersteunen stellen we een bedrag van maximaal € 3000,- ter beschikking voor het volgen van aan scholing, opleiding of cursus.

Mocht een reguliere baan binnen de huidige organisatie niet meteen mogelijk zijn kan de gemeente meewerken aan de overbrugging van een beperkte periode tot de reguliere baan wel mogelijk is, mits het om een concreet aanbod gaat aan de medewerker (garantie van de werkgever). We denken hierbij aan situaties waarbij bekend is dat er een vacature ontstaat, b.v. vanwege pensionering, na het moment dat de gesubsidieerde medewerker eigenlijk ontslagen zou worden.

Het kan voorkomen dat een werkgever de ID-medewerker binnen de eigen organisatie weliswaar een reguliere baan kan aanbieden, maar dat deze voor minder uren is dan de contractomvang tijdens de ID-periode. In dat geval blijft de gemeente het resterende gesubsidieerde deel van het dienstverband subsidiëren volgens de afbouw regels zoals deze door de raad zijn vastgesteld. Gevolg is dat voor 2011 het volledige gesubsidieerde deel vergoed wordt, met inachtneming van de bevrozing per 1-1-2011. Vanaf 2012 wordt over dit restbedrag gewoon 25% en 50% korting berekend, uiteindelijk kan voor dit deel van het dienstverband ontslag aangevraagd worden.

#### **Beleidsregel 1: scholing en training**

Als de werkgever de ID-medewerker een reguliere arbeidsovereenkomst aanbiedt van minimaal 1 jaar, kan een voorziening aangeboden worden ter hoogte van maximaal € 3.000,-. De voorziening moet een bijdrage leveren aan de bestending van de reguliere arbeidsovereenkomst.

#### **Beleidsregel 2: overbrugging bij niet aansluitend dienstverband.**

Indien een plaatsing op een reguliere baan niet direct aansluitend aan de ID-baan plaatsvindt, kan de gemeente voor een periode van maximaal drie maanden meewerken aan een overbrugging van de tussenliggende periode, mits er sprake is van een concreet aanbod van de werkgever aan de medewerker. Een concreet aanbod blijkt uit de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst. Ook moet duidelijk worden gemaakt waarom het dienstverband niet eerder kan ingaan.

## Van-werk-naar-werk-traject

Voor een groot deel van de gesubsidieerde medewerkers zal de huidige baan niet voortgezet kunnen worden als reguliere baan. We willen bezien in hoeverre deze mensen toegeleid kunnen worden naar een reguliere baan elders. Primair is het de verantwoordelijkheid van de werkgevers

Het aanbod dat de gemeente in deze gevallen doet, moet aansluiten op het aanbod dat de werkgever vanuit zijn werkgeversverantwoordelijkheid kan doen.

Tot de werkgeversverantwoordelijkheid rekenen we in elk geval zaken die gerelateerd zijn aan arbeidsomstandigheden, ziekte en verzuim.

Ook outplacement vinden we primair de verantwoordelijkheid van de werkgever. In overleg kan de gemeente hier wel een rol in spelen. Dienstverlening van de gemeente is dan gericht op het bieden of financieren van outplacementbegeleiding, aanbieden van vacatures en het mogelijk maken van de match op een andere functie. Denk hierbij aan mogelijke scholing die nodig is voor de andere functie, of een stukje begeleiding van het traject. Voor de dienstverlening als hierboven beschreven staat een budget beschikbaar per werknemer van € 3000,-

Mocht een medewerker over gaan naar een reguliere baan, en er in inkomen op achteruit gaan, dan willen we een daarvoor een gewenningsperiode bieden die er in voorziet dat het inkomen geleidelijk afneemt. Deze inkomensachteruitgang kan

ontstaan omdat het salarisniveau van de reguliere functie lager is. Een eventueel kleinere omvang van het dienstverband compenseren we niet. Voor de uren die iemand niet meer werkt bestaat recht op WW (bij minimaal 5 uur teruggang in dienstverband). Dit heeft daarmee gevolgen voor het recht en de duur van de WW. De gewenningsbijdrage komt tegemoet aan de netto inkomensgevolgen per maand, evt. toeslagen e.d. buiten beschouwing latend. De gewenningsbijdrage compenseert dus niet het verlies aan inkomensafhankelijke regelingen.

**Beleidsregel 3: gewenningsbijdrage bij accepteren werk met lager loon**

Als er bij het regulier maken van de huidige baan sprake is van teruggang in inkomen biedt de gemeente een gewenningsbijdrage aan. De hoogte van deze aanvulling op het inkomen bedraagt

- gedurende een halfjaar 2/3 van het (netto) verschil tussen het oude inkomen en het nieuwe inkomen
- aansluitend gedurende een half jaar 1/3 van het verschil tussen het oude inkomen en het nieuwe inkomen.

De gewenningsbijdrage wordt netto verstrekt voor de contractsomvang na het regulier maken van de baan, en niet voor de uren dat men werkloos wordt. Eventueel verlies van inkomensafhankelijke regelingen en de pensioenopbouw worden niet meegenomen in de gewenningsbijdrage.

Een eventuele beloning in de ID-baan hoger dan 130% wordt niet meegenomen in de berekening.

Ook bij van-werk-naar-werk-trajecten kan de gemeente meewerken aan een overbruggingsperiode tussen twee banen, als bedoeld in beleidsregel 2 hierboven.

Als extra stimulans willen we ook een bonus verstrekken aan medewerkers die voor 1-1-2012 van een ID-baan naar een reguliere baan elders doorstromen en daardoor volledig uit de ID-regeling komen.

De medewerkers ontvangen een uitstroom bonus volgens onderstaand lijstje:

- Bij uitstroom voor 1 juli 2011: € 2.250,-
- Bij uitstroom voor 1 oktober 2011: € 1500,-
- Bij uitstroom voor 1 januari 2012: € 1000,-

De genoemde bonus komt in de plaats van de reguliere uitstroombonus van € 750,- waar conform de beleidsregels re-integratie 2011 recht op kan bestaan voor mensen die uitstromen uit de participatiebaan en de WIW-baan.

De maximale hoogte van de premie is gekoppeld aan het bedrag dat volgens de wet maximaal belastingvrij mag worden toegekend. De minimale premie is een bedrag dat iets hoger is dan het bedrag dat in de beleidsregels re-integratie is opgenomen voor reguliere uitstroom, € 750,- en na 1 januari 2012 van kracht blijft voor mensen die dan uit de regeling stromen.

De verhoogde premie is ook van toepassing op medewerkers die vanuit een participatiebaan een reguliere baan accepteren. Ook in het sociaal plan van de Stg. Uitzicht is deze opgenomen.

De premie wordt verstrekt naar rato van omvang van het dienstverband ten opzichte een voltijds dienstverband van 32 uur, waarbij de premie volledig wordt toegekend bij een contractomvang van 32 tot 36 uur.

Medewerkers die na 1-1-2012 uitstromen hebben recht op de "gewone uitstroombremie" van € 750,- zoals deze is vastgelegd in de beleidsregels re-integratie voor de participatiebaan en de WIW-baan. Deze premie willen we, in het kader van de afbouw van de gesubsidieerde banen, ook verstrekken aan mensen die een reguliere baan aanvaarden en daarmee uit de ID-baan gaan.

**Beleidsregel 4: uitstroompremie**

De gemeente verstrekt een uitstroompremie bij volledige uitstroom uit de ID-baan of de participatiebaan door aanvaarden van een reguliere baan. We hanteren daarbij de volgende (netto) premiehoogten:

Bij uitstroom voor 1 juli 2011: € 2.250,-

Bij uitstroom voor 1 oktober 2011: € 1500,-

Bij uitstroom voor 1 januari 2012: € 1000,-

Bij uitstroom uit de ID-baan of participatiebaan naar regulier werk na 1-1-2012 bestaat recht op een premie van € 750,- netto

**Doelperspectief “aangepast werk” of WIA**

De groep ID-medewerkers is een diverse groep. Naast een groep mensen die op zich, bij voldoende beschikbare vacatures, regulier zou kunnen werken is er ook een groep die ook op termijn afhankelijk is van aangepaste werkplekken, of werkplekken met extra begeleiding.

Deze groep mensen zal na afbouw van de loonkostensubsidies veelal alleen aan het werk blijven of komen als een beroep gedaan wordt op specifieke regelingen die het mogelijk moeten maken voor werkgevers om mensen met belemmeringen in dienst te houden of te nemen.

We denken hierbij aan de no-risk-polis, maar ook aan een indicatie voor WSW. Vanuit de gemeente gaan we met de werkgever het gesprek aan daar waar deze in de eerste inventariserende gesprekken hebben aangegeven medewerkers te hebben met mogelijke belemmeringen. We adviseren de werkgever welke stappen te ondernemen en begeleiden ook het proces richting indicerende instanties zoals UWV. De gemeente besteedt ook in de terugkerende overleggen met Breed aandacht aan de impact op de wachtlijst WSW.

**Als werk op korte termijn niet mogelijk is**

Hoewel we willen inzetten op het vinden van ander werk voor zo veel mogelijk medewerkers, zal dit niet voor iedereen tot de mogelijkheden behoren. Een groot aantal mensen zal door de afbouw van de ID-banen met ontslag bedreigd worden en in de WW komen.

Tot het moment van WW kan de gemeente dienstverlening aanbieden. Als werk op korte termijn niet aan de orde is of kan zijn, biedt de gemeente een scala aan programma's:

- sollicitatietrainingen en –workshops
- banenjacht
- empowerment
- rouwverwerking van het ontslag
- maatwerk

Deze programma's worden verzorgd door de afdeling Werk van de gemeente.

Als WW eenmaal een feit is dan bepaalt het UWV welke voorzieningen aangeboden worden.

Het beleid van UWV is er op gericht om de WW-periode zo kort mogelijk te houden, en als zodanig staat het UWV niet toe dat mensen met een WW-uitkering vrijwilligerswerk verrichten.

Het college heeft eerder uitgesproken om voor mensen waarvan per 1-1-2012 de WW-rechten doorlopen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd te willen

compenseren voor dit inkomensverlies. Het aanbod is gericht op continuïteit van het netto maandinkomen, tot het maximum van 130% van het WML, zoals dat bij de beloning voor ID-medewerkers is gesteld. Eventuele verlies van pensioenaanspraken en andere regelingen komen niet voor compensatie in aanmerking.

Op het moment dat ontslag aan de orde is dient de werkgever aan het UWV een ontslagvergunning aan te vragen. Als deze wordt verleend, kan de arbeidsovereenkomst ontbonden worden. De gemeente speelt hierin geen rol. De gemeente gaat er van uit dat de werkgever, als geen ontslagvergunning wordt verleend, de persoon in dienst houdt.

Er zijn sectoren die vanuit regelgeving en CAO's gehouden zijn om vergoedingen te betalen bij ontslag, dan wel bijvoorbeeld de kosten van een WW-uitkering zelf moeten betalen. Standpunt van de gemeente is dat kosten die voortvloeien uit deze regelgeving niet voor vergoeding in aanmerking komen, tenzij de werkgever kan aantonen dat hem hiervoor de middelen ontbreken.

De werkgever kan bij de gemeente een aanvraag indienen voor financiële ondersteuning indien er aantoonbaar sprake is van onvoldoende toereikende middelen om de verplichtingen na te komen. Het kan hierbij nadrukkelijk alleen gaan om kosten die verband houden met de rechten van de medewerkers. Daarnaast moet aangetoond worden dat de werkgever het maximale gedaan heeft om de kosten te voorkomen

**Beleidsregel 5:**

Financiële consequenties van de afbouw ID-banen die het gevolg zijn van sectorspecifieke afspraken, regelgeving of arbeidsvoorwaarden zijn in principe voor rekening en risico van de werkgever zelf, tenzij deze kan aantonen niet over de financiële middelen te beschikken om deze gevolgen op te vangen.

# Beleidsregels invulling restvolume gesubsidieerde banen

Het raadsbesluit om over te gaan tot afbouw van de gesubsidieerde banen houdt ook in dat een deel van de banen behouden blijft. De afbouw vindt immers plaats tot 25% van het huidige niveau.

De banen die behouden blijven zijn gekoppeld aan de mensen die van deze banen afhankelijk zijn. In de onmisbaarheid van de banen voor de werkgever zit op zich geen argument om de baan te behouden.

Een deel van de banen die behouden blijven wordt ingevuld door mensen met een participatiebaan voor onbepaalde tijd. Dit betreft 81 fte, ofwel 87 medewerkers.

Na aftrek van de participanten voor onbepaalde tijd rest nog een budgettaire ruimte voor invulling van 119 fte gesubsidieerde banen.

In het raadsbesluit van de afbouw gesubsidieerde banen is opgenomen dat ook medewerkers in een gesubsidieerde baan die een WSW-indicatie hebben en niet direct geplaatst kunnen worden bij Breed hun baan kunnen behouden.

De eerste inventarisatieronde waarin gesproken is met alle werkgevers en inleners, heeft het inzicht gebracht dat het aantal WSW-geïndiceerde medewerkers in een ID-baan of WIW-baan het aantal van 119 zou kunnen overstijgen. Op het moment dat deze ontwikkeling zich concreet voordoet zullen nadere voorstellen hierover worden voorgelegd aan het college

## **Beleidsregel 6:**

Loonkostensubsidies voor de banen van WSW-geïndiceerden worden in principe niet gekort, tenzij de kosten verbonden aan het aantal WSW-geïndiceerden het beschikbare budget overstijgt. De betreffende banen worden onder het restvolume van 200 banen ondergebracht.

Mocht het zo zijn dat het resterende contingent voldoende is om de WSW-geïndiceerden en de medisch geïndiceerden zoals hierboven beschreven hun baan te kunnen laten behouden, laten we het resterende deel vrijvallen in het re-integratiebudget.