

Nijmeegse Maatwerkbanen
2022 e.v.
Projectplan

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Wat is een maatwerkbaan in Nijmegen?	3
Het doel van de maatwerkbanen	3
Resultaat van de Nijmeegse maatwerkbanen	5
Organisaties	5
Begeleiding	5
Werkgeversconstructie	6
Arbeidsvoorwaarden en CAO	6
Subsidie-overeenkomst tussen werkgever en gemeente Nijmegen	7
Werving kandidaten en de matching met de baan	7
Begroting	8
Monitoring en evaluatie	9

Inleiding

Bij de vaststelling van de Stadsbegroting 2022 hebben het college en de gemeenteraad besloten in 2022 van start te gaan met maatwerkbanen. Dit plan van aanpak is de concretisering van dit besluit. Bij de totstandkoming van het plan van aanpak is gebruik gemaakt van de ervaringen die andere gemeenten met basisbanen hebben opgedaan waaronder Groningen, Den Haag en Amsterdam. Deze gemeenten hebben al basisbanen gerealiseerd, elk met een eigen doelgroep, opzet en financiering. Daarnaast hebben de G4-gemeenten in oktober 2021¹ een propositie aan het Rijk geschreven waarmee zij het Rijk vragen meer ruimte en middelen te bieden voor de realisatie van maatwerkbanen. Ook vanuit verschillende adviesorganen en vanuit de wetenschap wordt gepleit voor maatwerkbanen als oplossing voor die mensen die geen arbeidshandicap hebben, maar toch te veel afstand hebben tot de arbeidsmarkt om werk te vinden.²

Wat is een maatwerkbaan in Nijmegen?

Maatwerkbanen:

- a. Zijn niet-bestaande banen om verdringing van reguliere arbeidsplaatsen te voorkomen;
- b. Hebben een permanent karakter: doorstroom naar een reguliere baan is niet het doel;
- c. Zijn banen tegen het wettelijk minimumloon;
- d. Worden gecreëerd in de publieke of semipublieke sector.

Het doel van de maatwerkbanen

Een toekomst met een stabiele baan en inkomen

Het doel van de maatwerkbanen is om langdurig bijstandsgerechtigden een toekomst met een stabiele baan en inkomen te bieden. We creëren extra werkgelegenheid voor bijstandsgerechtigden die op een andere manier geen reëel perspectief hebben op betaald werk. Die extra werkgelegenheid willen we creëren in de publieke en non-profitsector. De maatwerkbaan is geen uitstroominstrument naar regulier werk en is dus niet gericht op de voorbereiding op regulier werk. De kandidaat wordt bijstandsonafhankelijk met een maatwerkbaan (of groeit hiernaar toe als dat wenselijker is).

Met een maatwerkbaan kunnen uitkeringsgerechtigden deelnemen aan het arbeidsproces en ontvangen ze een stabiel inkomen. Verschillende onderzoeken wijzen uit dat werken een positief effect heeft op het welzijn van mensen. Door te werken krijgen mensen meer

¹ G4-propositie: Naar een basisbaan. (Oktober 2021). https://www.divosa.nl/sites/default/files/nieuwsbericht_bestanden/20211028_propositie_basisbaan_g4.pdf

² Zie onder andere: WRR (2020), “Het betere werk – de nieuwe maatschappelijke opdracht”; Commissie Regulering van Werk (2020), “In wat voor land willen wij werken”; M. Kremer (2020), “Beter een basisbaan dan bijstand” – in Streng maar onrechtvaardig, de bijstand gewogen.

zelfvertrouwen, meer zingeving, een beter sociaal netwerk, een beter zelfbeeld en meer ritme. Deze positieve effecten hebben tevens positieve gevolgen voor de overheid: lagere kosten voor zorg en welzijn, lagere kosten voor uitkeringen, meer inkomsten vanuit premies en belastingen etc.

Kenmerken van de bijstandsgerechtigde

Ons bestand van bijstandsgerechtigden bestaat voor meer dan de helft uit 55-plussers die langdurig (> 5 jaar) afhankelijk zijn van de uitkering. Deze groep heeft nauwelijks kansen op betaald werk, ook vaak door andere factoren. We zien nu een kans om een deel van deze groep bijstandsonafhankelijk te laten worden. We willen minimaal de helft van de maatwerkbanen beschikbaar stellen voor 50-plussers. De wil van de kandidaat om te werken is belangrijk, net zoals we willen dat een kandidaat zoveel uren kan werken dat beëindiging van de bijstandsuitkering haalbaar is. Zo wordt de kandidaat onafhankelijk van een uitkering en besparen we daadwerkelijk op de uitkeringslasten. Bij de werving van kandidaten betrekken we project 'Doe je mee', de participatiecoaches en de klantmanagers Zorg en Inkomen.

De bijstandsgerechtigde die in aanmerking komt voor een maatwerkbaan heeft een zwakke arbeidsmarktpositie:

- Ontvangt drie jaar of langer een Participatiewet-uitkering
- Is bij voorkeur ouder dan 50 jaar
- Is gemotiveerd om te werken
- Kampt met persoonlijke omstandigheden die belemmerend zijn voor de arbeidsinschakeling
- Is in staat om in een structuur en in een zodanige omvang (werkduur) te werken dat uitstroom uit de bijstand mogelijk is
- Heeft geen zinvolle dagbesteding
- Heeft geen indicatie beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding
- WerkBedrijf heeft beoordeeld dat re-integratie via de beschikbare re-integratie-instrumenten zoals opgenomen in de regionale Re-integratieverordening niet haalbaar is

Meerwaarde voor organisaties

De werknemers gaan aan de slag in de publieke of semipublieke sector. Bijvoorbeeld bij de gemeente, onderwijs- of zorginstellingen, verenigingen of culturele instellingen. Het werk werd eerder niet gedaan, maar wel gemist, of werd gedaan door collega's wiens taak het eigenlijk niet was (denk aan verzorgend of onderwijzend personeel dat taken doet die eigenlijk bij een conciërge horen). De baan sorteert maatschappelijk effect in termen van bijv. verbeterde veiligheid, welzijn, zorg of onderwijs

Voorbeelden van Nijmeegse maatwerkbanen

Voorbeelden 'uit eigen huis' (bij de gemeente): mensen kunnen een maatwerkbaan krijgen bijvoorbeeld als ondersteunend medewerker bij een kinderboerderij, of als assistent van een jongerenwerker bij een jongerencentrum. Ook zijn ondersteunende functies denkbaar als assistent-conciërge op een school of als assistent-beheerder bij een welzijns- en zorgorganisatie.

Resultaat van de Nijmeegse Maatwerkbanen

We willen bereiken dat eind 2023 circa 22 maatwerkbanen zijn gerealiseerd, die voldoen aan de uitgangspunten zoals gesteld. Eind 2023 hebben we voldoende partijen in de stad gevonden die mee willen werken aan het creëren van deze banen.

De maatwerkbanen zijn geborgd binnen de gemeente in werkprocessen en systemen. Denk bijvoorbeeld aan een nieuwe subsidieregeling Maatwerkbanen, het organiseren van de begeleiding, de registratie van mensen met een maatwerkbaan in de relevante systemen van Zorg & Inkomen (Z&I), de beschikbaarheid van een aanspreekpunt voor deelnemers wanneer zij tegen problemen aanlopen, een vast aanspreekpunt voor werkgevers die maatwerkbanen aanbieden, een contactpersoon bij WerkBedrijf om de begeleiding mee af te stemmen, etc.

Organisaties

De organisatie behoort tot de Nijmeegse publieke of non-profit sector, en:

- Heeft additioneel en structureel werk beschikbaar, d.w.z. werk dat geen bestaande, vacante functie betreft. Er vindt dus geen verdringing plaats van reguliere werkgelegenheid
- Is bereid en in staat een arbeidsovereenkomst voor in principe 32 uur per week (minder uren indien uitstroom uit de bijstand dan mogelijk is) gedurende minimaal een jaar aan te bieden conform de van toepassing zijnde CAO
- Voert dus formeel en materieel werkgeverschap uit
- Is bereid de kandidaat te begeleiden, behoudens specifieke problematiek (psychische-, gezins- of financiële problemen)

De maatwerkbanen komen ten goede aan culturele-, onderwijs-, sport-, overheids- en welzijnsorganisaties in Nijmegen. Dit soort organisaties heeft over het algemeen weinig middelen beschikbaar om te investeren in extra menskracht en bij hen zijn de afgelopen jaren gesubsidieerde banen wegbezuinigd. We streven naar een zo evenredig mogelijke verdeling van de banen over de sectoren, maar houden daarbij uitdrukkelijk rekening met de mogelijkheden van de kandidaat. Het gaat immers om maatwerkbanen.

Begeleiding

Begeleiding is maatwerk. De begeleidingsbehoefte verschilt per persoon.

Begeleiding wordt verzorgd door de werkgever, de klantmanager Zorg & Inkomen en een jobcoach van WerkBedrijf.

- De werkgever is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing, werkinstructies en begeleiding op de werkplek;
- De gemeente is via de eigen klantmanager een vast aanspreekpunt wanneer er zorgvragen of financiële problemen spelen rond de werknemer;
- Via WerkBedrijf kunnen we op verzoek van de werkgever en werknemer een jobcoach inzetten wanneer sprake is van complexe problematiek. De kosten hiervan zijn voor rekening van de gemeente.

Overgang van bijstandsuitkering naar loon

In een onderzoek van het NIBUD is zichtbaar gemaakt wat globaal de financiële gevolgen zijn wanneer mensen vanuit de bijstand aan het werk gaan. We vinden het van belang dat iedereen die vanuit de maatwerkbaan aan het werk gaat, er financieel op vooruit (maar in ieder geval niet op achteruit) gaat en dat men als gevolg van de overgang van bijstand naar werk niet in de financiële problemen komt. We gaan daarom met iedere kandidaat in gesprek om de financiële situatie in beeld te brengen en de overgang van bijstand naar werk te volgen. We bieden begeleiding bij het doorgeven van veranderingen bij de belastingdienst en andere overheidsdiensten. Naast ondersteuning bij financiële zaken bespreekt de klantmanager van de gemeente ook hoe het met de kandidaat gaat op de werkplek en op andere levensgebieden.

Werkgeversconstructie

Verschillende rollen

Er zijn verschillende rollen te beschrijven rondom de kandidaat met de maatwerkbaan. Het heeft de voorkeur om zo veel mogelijk rollen te beleggen bij één partij: de partij die het feitelijke werk aanbiedt. We vragen van deze partij het volgende:

- Beschikbaar stellen van additionele, structurele werkzaamheden waarvan de behoefte bestaat dat deze worden uitgevoerd
- Uitvoeren van het formeel en materieel werkgeverschap, waaronder het aanbieden van de arbeidsovereenkomst conform de geldende CAO
- Verantwoordelijkheid voor loonbetaling, ziekmeldingen en andere formele werkgeverstaken

Door de formele en materiele werkgeversrol bij de organisatie te beleggen, creëren we eenduidigheid voor de werknemer ten opzichte van andere collega's. Ook besparen we uitvoeringskosten. Het doel is niet om als gemeente alle mensen in een maatwerkbaan in dienst te gaan nemen. Dat levert veel risico's op. Deze rol beleggen bij WerkBedrijf ligt om dezelfde reden niet voor de hand. Door de organisatie de formele en materiële werkgeversrol te geven, krijgt deze hiermee echt de verantwoordelijkheid voor de werknemer en zijn functie.

Arbeidsvoorwaarden en CAO

Subsidiëring

De subsidiëring vindt plaats op basis van een maximaal bedrag per jaar, gebaseerd op:

1. het geldend bruto Wettelijk Minimum Loon (WML);
2. een vast percentage van het bruto WML voor afdrachten werkgever aan UWV, belastingdienst etc.;
3. de wettelijke vakantietoeslag;
4. een vast bedrag voor begeleiding door de werkgever van € 2.000 per jaar.

Bij diverse organisaties zal een CAO van toepassing zijn. Daaraan moet de werkgever/organisatie zich houden bij een maatwerkbaan. Iedere CAO kent salarisschalen voor de lager betaalde functies die op of dichtbij het niveau van het wettelijk minimumloon

liggen. Door uit te gaan van een maximale subsidiëring ter hoogte van het wettelijk minimumloon (WML) geven we duidelijkheid aan de organisaties en kunnen we zelf goed begroten. Daar bovenop subsidiëren we de wettelijke vakantietoeslag van 8% en de werkgeverslasten (afdrachten aan belastingdienst, UWV etc.) ter grootte van 25% van het bruto-WML. Voor instructie en begeleiding ontvangt de werkgever een vast bedrag van € 2.000 per jaar. Voor specifieke begeleidingsvragen (schuldhulp, psychische problematiek etc.) stemt de werkgever af met de gemeente. We kunnen dan vanuit Zorg en Inkomen ondersteuning bieden of bijv. een jobcoach van WerkBedrijf inhuren. Deze kosten zijn dan voor onze rekening.

Op basis van deze uitgangspunten kunnen we vanaf 2023 voor een budget van € 750.000 per jaar 22 banen van 32 uur realiseren. Dit is inclusief begeleidingskosten ad € 2.000 per baan en kosten formatie gemeentelijk projectleider.

Subsidie-overeenkomst tussen werkgever en gemeente Nijmegen

We sluiten als gemeente een subsidieovereenkomst per werknemer af met de organisatie waar de werknemer in dienst gaat (de werkgever). Daarin leggen we wederzijdse verplichtingen, taken en voorwaarden voor subsidiëring vast. We stellen hiervoor een nieuwe subsidieregeling Maatwerkbanen vast.

Werving kandidaten en de matching op de baan

We betrekken bij de maatwerkbanen kandidaten van project 'Doe je mee', de participatiecoaches en de klantmanagers Zorg & Inkomen. Het WerkBedrijf en gemeenten beoordelen gezamenlijk of de kandidaat voldoet aan de voorwaarden voor een maatwerkbaan.

Ook matchen zij gezamenlijk de kandidaten en banen. De gemeente is verantwoordelijk voor de nieuwe Subsidieregeling, subsidieverlening, -overeenkomst en -vaststelling.

Begroting

Er is structureel vanaf 2023 € 750.000,- begroot voor dit project. Daarvoor kunnen we in ieder geval 22 banen van 32 uur per week realiseren. We houden vooralsnog wat ruimte in de begroting vanwege kosten job coaching en voor onvoorziene kosten.

Kostensoort	Kosten per baan van 32 uur per jaar	Kosten voor 22 banen van 32 uur per week	Budget 2023 e.v.
			€ 750.000
Bruto WML 2023	€ 20.634	€ 453.948	
Werkgeverslasten 25%	€ 5.160	€ 113.520	
Wettelijke vakantietoeslag 8%	€ 1.651	€ 36.322	
Begeleidingskosten werkgever	€ 2.000	€ 44.000	
Subsidie per baan per jaar	€ 29.445		
Vaste kosten formatie projectleider	€ 30.260	€ 30.260	
Kosten jobcoaching	p.m.	p.m.	
Totaal		€ 678.050	€ 750.000

Monitoring en evaluatie

Het tot stand brengen van maatwerkbanen is een nieuw fenomeen. Bij de voorbereiding merkten we dat deze banen niet goed aansluiten op de reguliere normale wet- en regelgeving. Bijvoorbeeld omdat er geen sprake is van één organisatie die het werk biedt en omdat er geen sprake is van specifieke functies waar mensen op solliciteren. En er dus ook geen logische arbeidsvoorwaardenregeling bestaat waaronder mensen vallen. Ook is er sprake van hoge (loon-)kosten als gevolg van de verplichte afdracht van premies voor verzekeringen die voor deze groep werknemers nauwelijks toegevoegde waarde hebben. Op verschillende plekken in Nederland wordt met varianten van deze banen geëxperimenteerd en geïnventariseerd waar men bij het creëren van een nieuw werk tegenaan loopt. We volgen de ontwikkelingen elders en landelijk.

In onze eigen gemeente willen we in beeld brengen of de maatwerkbanen bijdragen aan het doel dat wij willen realiseren: het bieden van werk met maatschappelijke meerwaarde voor mensen die anders niet betaald aan het werk zouden komen.

We willen daarom het project Maatwerkbanen evalueren en de voortgang monitoren. Een eerste evaluatie vindt na een jaar plaats.

Hierbij streven we ernaar de volgende vragen (deels op termijn) te hebben beantwoord:

1. Wat zijn de maatschappelijke opbrengsten en kosten van de maatwerkbanen? We streven ernaar in kaart te brengen welke maatschappelijke en financiële baten we met de invoering van deze banen realiseren. Het gaat dan bijvoorbeeld om meer welzijn, een betere leefbaarheid, een vermindering van noodzakelijke zorg en een verminderd beroep op inkomensregelingen.
2. Zijn we erin geslaagd om maatwerkbanen tot stand te brengen en deze te koppelen aan de doelgroep van mensen die niet zelfstandig in staat zijn een betaalde baan te vinden? Zijn we erin geslaagd om dezelfde groep aan het werk te houden? Wat zijn de succes- en faalfactoren?
3. Zijn welzijn en de inkomenspositie van deelnemers aan de maatwerkbanen verbeterd? Welke positieve en negatieve effecten heeft het hebben van betaald werk op de deelnemers gehad? Heeft de wijze waarop de banen tot stand zijn gebracht invloed gehad op de waardering van de deelnemers?
4. Heeft de uitvoering van het werk bijgedragen aan de verbetering van de leefbaarheid e.d.? Welke (maatschappelijke) effecten zijn hiermee gerealiseerd? In hoeverre is het gelukt om partijen een bijdrage te laten leveren voor de uitvoering van het werk? Wat zijn daarvan de succes- en faalfactoren?
5. Wanneer maatwerkbanen structureel zijn ingezet, welke elementen van de aanpak moeten we dan behouden en welke moeten we aanpassen? Wat zijn passende werkgevers voor deze werknemers en hoe geven we vorm aan de functieomschrijvingen, de keuze voor een cao en de inschaling?
6. Is de geboden begeleiding vanuit de verschillende partijen in de wijken en vanuit de gemeente voldoende?
7. Zijn de organisaties die werk hebben gecreëerd en aanbieden tevreden met de manier waarop de taken zijn uitgevoerd?