

 <b>Gemeente Roosendaal</b>	<b>Schriftelijke vraag</b>
	 Roosendaalselijst
Datum	21 november 2016
Onderwerp	Gaat de regeldruk bij re-integratie voor Roosendaalse werkgevers omlaag?
Betreft het een raadsvoorstel/raadsmededeling in de cyclus?	Ja
Beleidssterrein	Participatie
Portefeuillehouder	H. Verbraak

UWV en Werkplein werken samen in het Werkgevers Service Punt. Er worden van beide instanties werknemers (met een arbeidsbeperking) geplaatst bij Roosendaalse werkgevers. Het doel is één aanspreekpunt voor de werkgevers vanuit beide organisaties waardoor er minder administratieve druk en minder verschillende regels zijn voor werkgevers.

Ook de werkgevers in onze arbeidsmarktregio hebben de uitdrukkelijke wens uitgesproken dat de gemeenten met een uniform aanbod op het gebied van re-integratie aan de slag gaan. Ook UWV heeft echter een re-integratie aanbod.

We hebben de volgende vragen:

1. Wat zijn de verschillen tussen het vernieuwde aanbod vanuit het werkplein en het aanbod vanuit UWV op de vlakken van regelgeving, en op de vlakken van bepalingen en vergoedingen bij de loonkostensubsidie, de no-risk polis en (interne) jobcoaches ?
2. Indien er verschillen zijn, kunt u dan het volgende toelichten:
  - a. Hoe ervaren de contactpersonen vanuit WSP deze verschillen en hoe werkbaar is dit?
  - b. Hoe ervaren de werkgevers deze verschillen qua administratie, regeldruk en loonwaardebepaling?
  - c. Bent u bereid vanuit WSP de ervaringen met verschillende regelingen te enquêteren onder de WSP contactpersonen en onder de werkgevers en brengt u ons daarvan op de hoogte? Zo ja, op welke termijn?

Fractie Roosendaalse Lijst,

**Wij beantwoorden deze als volgt:**

1. Met het inwerking treden van de Participatiewet is er vanaf 2015 op het gebied van re-integratie van mensen met een beperking geen verschil meer in aanbod tussen UWV en Werkplein. Het Werkplein is verantwoordelijk voor deze re-integratie.  
De regelgeving om opgenomen te worden in het doelgroepregister zijn uniform en niet afhankelijk van de uitkerende instantie. Dat zelfde geldt voor de regels die betrekking hebben op het verstrekken van loonkostensubsidie, loonwaardebepaling en de no risk polis. Voor het geval er sprake is van de noodzaak tot het inzetten van een Jobcoach is de keuze vrij, mits deze voldoet aan de criteria die door het UWV voor Jobcoaches zijn vastgesteld.  
Wel is er een verschil in verantwoordelijkheid. Voor de re-integratie van de "oude groep Wajongers met arbeidsvermogen" is het UWV verantwoordelijk. Dit betreft de groep mensen die al voordat de Participatiewet op 1 januari 2015 in werking trad een Wajong uitkering ontvingen. Het instrumentarium dat voor deze doelgroep wordt toegepast verschilt nauwelijks. Bij de "nieuwe doelgroep" wordt het instrument "loonkostensubsidie" ingezet. Voor de oude groep Wajong" gaat het om loondispensatie. Voor de werkgever heeft dat geen gevolgen.
2. Indien er verschillen zijn, kunt u dan het volgende toelichten:
  - a. De verschillen zijn zo gering dat dit voor de uitvoering geen problemen oplevert.
  - b. N.v.t.
  - c. N.v.t.

Hans Verbraak  
Wethouder Arbeidsmarkt

