

Beleidsplan Participatiewet gemeente Zoeterwoude 2015

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
Het algemeen belang	3
Wettelijk kader	3
Sociaal akkoord	3
Algemeen.....	3
2. Beleid per 1 januari 2015	4
Doelgroepen.....	4
De omvang van de doelgroep	4
Uitvoering.....	5
Werk en Inkomen	5
Nieuwe instroom.....	5
Mensen in de bijstand – geen afstand tot de arbeidsmarkt	5
Mensen met arbeidsbeperkingen - loonwaarde is minder dan 100% WML.....	6
Beschut werk (20-40%).....	6
Mensen met een loonwaarde van minder dan 20%	6
Garantiebanen.....	6
Werkgeversbenadering	7
Samenwerking in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland	7
Gevolgen voor DZB - Transitie en transformatie DZB	7
3. Financiën	9
4. Beslispunten	10
Bijlage	11
1. Nieuwe instrumenten.....	11
2. Lijst van afkortingen en begrippen.....	12

1. Inleiding

De Participatiewet die op 1 januari 2015 in werking treedt, is de opvolger van de Wet werk en bijstand. De belangrijkste veranderingen zijn dat de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening wordt afgesloten en dat de Wajong alleen toegankelijk wordt voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De mensen die geen aanspraak meer maken op de voorzieningen van WSW en Wajong vallen vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet. Het centrale doel van de wet is dat veel meer mensen met arbeidsbeperkingen, die nog wel arbeidsvermogen hebben aan het werk gaan bij voorkeur bij reguliere werkgevers. Gemeenten hebben de opdracht om werkzoekenden te ondersteunen bij het zoeken naar werk. De gemeente Zoeterwoude onderschrijft de ambitie van de Participatiewet en geeft met dit beleidsplan invulling aan het doel van de wet. Voor de lezer is een verkorte lijst van afkortingen en begrippen bijgevoegd.

Het algemeen belang

Algemeen wordt aangenomen dat het hebben van werk positief bijdraagt aan welvaart, welzijn en welbevinden van de burger. Een hoge participatiegraad vermindert maatschappelijke kosten zoals kosten van armoedebestrijding, schuldhulpverlening, zorg en welzijn, Wmo-voorzieningen etc. Hoe meer personen door werk actief participeren, hoe beter dat is voor de samenleving. Het streven is om het beleid zo in te richten dat zoveel mogelijk mensen daarvan optimaal kunnen profiteren. Hiermee wordt ook het belang van de verschillende doelgroepen het meest gewaarborgd.

Wettelijk kader

Met de komst van de Participatiewet komt een einde aan de instroom in de Wet sociale werkvoorziening en kunnen jonggehandicapten met arbeidsvermogen geen aanspraak meer maken op een Wajonguitkering. Als deze mensen geen ander inkomen of vermogen hebben, zijn zij aangewezen op de bijstand. Voor hen gelden dezelfde regels als voor andere bijstandsgerechtigden. Gemeenten zijn daarmee ook verantwoordelijk voor hun re-integratie (dat geldt ook voor de re-integratie van personen die geen recht op een uitkering hebben). Mensen die op 31 december 2014 een WSW-dienstverband hebben, behouden hun rechten. Ook de huidige Wajongeren behouden grotendeels hun bestaande rechten en blijven vallen onder de verantwoordelijkheid van het UWV.

Om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt beter te kunnen ondersteunen bij arbeidsinschakeling zijn de nieuwe instrumenten loonkostensubsidie, 'beschut werk' en de No-Riskpolis in de Participatiewet opgenomen (zie bijlage). De gemeente Zoeterwoude zal van de nieuwe instrumenten gebruik maken om meer mensen met een arbeidsbeperking naar werk toe te geleiden.

Sociaal akkoord

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 van werkgevers, werknemers en overheid is afgesproken is dat private werkgevers 100.000 en de overheid 25.000 garantiebanen beschikbaar stellen voor mensen met arbeidsbeperkingen. Het aantal banen loopt geleidelijk op tot in 2026 het doel is bereikt. Per arbeidsmarktregio komt er een Werkbedrijf, een netwerk waarin gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers samenwerken aan het realiseren van de garantiebanen.

Algemeen

De gedachte die ten grondslag lag aan het bijeenbrengen van de WWB, WSW en Wajong in één nieuwe wet, was dat de doelgroepen van de drie verschillende wetten veel op elkaar lijken. Zij bevinden zich allemaal aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt. Als gevolg van de hoge werkloosheid op dit moment is het aantal mensen in de bijstand, waarvan op basis van opleiding of werkervaring mag worden aangenomen dat zij op eigen kracht in staat zijn om werk te vinden, sterk gestegen. De

verscheidenheid in het bijstandsbestand is daarom de laatste jaren weer sterk toegenomen. De doelgroep is groter maar door bezuinigingen van het Rijk is het participatiebudget kleiner. Er is minder te besteden.

2. Beleid per 1 januari 2015

Doelgroepen

De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, zoveel mogelijk naar regulier werk. De nadruk in de communicatie vanuit het Rijk over de Participatiewet ligt op toename van de arbeidsparticipatie van mensen met beperkingen. Die is nu te laag (36% vs. 67 % totaal, bron: wetsvoorstel Quotumwet MvT) en de laatste jaren zelfs nog afgenomen.

Technisch gezien is de Participatiewet een aanpassing op een beperkt aantal punten van de WWB. De opdracht voor het college om personen die algemene bijstand ontvangen, te ondersteunen bij arbeidsinschakeling is dan ook in de wet gehandhaafd. Deze traditionele doelgroep die voor een groot deel bestaat uit werkzoekenden zonder arbeidsbeperkingen blijft dus de verantwoordelijkheid van de gemeente. In dit beleidsplan worden daarom alle doelgroepen van de wet meegenomen. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt naar loonwaarde, waarbij ook het accent van de wet op mensen met een arbeidsbeperking tot uitdrukking komt. We gaan uit van drie hoofdgroepen:

- 1 mensen met tenminste een loonwaarde van 100% van het wettelijk minimumloon (WML) die:
 - a. zonder gemeentelijke inzet aan het werk gaan
 - b. met beperkte ondersteuning van de gemeente aan het werk gaan.
- 2 mensen die *tijdelijk* enige ondersteuning ontvangen in de vorm van bemiddeling en/of scholing (80-100% loonwaarde). Hier gaat het om *tijdelijke* instrumenten (bijvoorbeeld tijdelijke opstapsubsidie) die worden ingezet om de werkgever over de streep te trekken.
- 3 mensen die *permanent* ondersteuning ontvangen met een loonwaarde van:
 - a. 60-80%
 - b. 40-60%
 - c. 20-40%
 - d. < 20%: mogelijkheden van arbeidsmatige dagbesteding.

Een bijzondere groep wordt gevormd door degenen met de indicatie 'beschut werk'.¹ De indicatie staat los van de loonwaarde maar in het algemeen ligt de loonwaarde op maximaal 40% van het WML.

De omvang van de doelgroep (prognose voor het jaar 2015)

Grondslag	Aantal
Wwb / loaw / loaz 2014	60
waarvan vrijgesteld van arbeidsverplichting	1
Wsw 2014	31
Nieuwe instroom van Wajong of WSW ²	8

¹ Beschut werk : Werk voor personen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben

² *4 WSW en 4 Wajong op basis van beschikbare cijfers.

De totale omvang van de doelgroep Participatiewet en de huidige populatie Wsw-werknemers, exclusief niet-uitkeringsgerechtigden, omvat voor Zoeterwoude in 2015 naar verwachting ca. 105 personen. Van hen is naar schatting ruim de helft niet in staat om zelfstandig het minimumloon te verdienen.

Uitvoering

De gemeente Zoeterwoude richt haar inspanningen op de hele, brede doelgroep van de wet maar legt daarbij het accent op de doelgroep met een loonwaarde van 20 tot 80 procent van het minimumloon. De inspanningen van de gemeente om mensen naar regulier werk te begeleiden zijn in het bijzonder gericht op deze middengroep.

Met het beschikbare budget is het echter niet realistisch om te veronderstellen dat iedereen die voor ondersteuning in aanmerking komt ook ondersteuning krijgt. Dit geldt temeer als het om dure voorzieningen gaat. Voor bepaalde voorzieningen, dat geldt in ieder geval voor beschermt werk, zal daarom een budgetplafond moeten worden vastgesteld.

Werk en Inkomen

De uitvoering van de Participatiewet, voor zover het gaat om het aan het werk helpen van werkzoekenden, vindt plaats door de afdeling Samenleving, team Zorg, Werk en Inkomen van de gemeente. De re-integratietaak is thans belegd bij één klantmanager Werk en Inkomen. De klantmanager heeft de mogelijkheid om trajecten in te kopen bij commerciële partijen of DZB/Re-integratie Leiden. De klantmanager houdt zich vooral bezig met acquisitie van nieuwe werkplekken en arbeidsbemiddeling. Onderzoek naar lange termijneffecten van re-integratie wijst uit dat voor bijstandsgerechtigden 'arbeidsbemiddeling' het meest effectieve instrument is. Arbeidsbemiddeling is een kerntaak van de gemeente Zoeterwoude.

Nieuwe instroom

De aantallen werkzoekenden die voorheen instroomden in WSW of Wajong en nu een beroep doen op de Participatiewet stromen geleidelijk in. Dat betekent in de beginperiode een beperkte verandering in de samenstelling van de doelgroep ten opzichte van de huidige nieuwe instroom. Dit zal op de langere termijn veranderen als bij gewijzigde (gunstigere) economische omstandigheden de groep van personen met een hogere loonwaarde eerder de arbeidsmarkt zullen betreden dan de personen met een lagere loonwaarde. Het is daarom van belang om ook onder minder gunstige economische omstandigheden in deze groep te (blijven) investeren om te voorkomen dat een steeds grotere kern zal ontstaan van personen met een arbeidsbeperking.

Mensen in de bijstand – geen afstand tot de arbeidsmarkt-loonwaarde tenminste 100% van WML

We doen zoals gesteld in de visie van de gemeente Zoeterwoude op het sociaal domein nadrukkelijk een beroep op de zelfredzaamheid van onze inwoners. Mensen gaan zelf actief op zoek naar werk. Voor de mensen met goede kansen op de arbeidsmarkt is de digitale dienstverlening van het UWV op het werkplein/werkgeversservicepunt beschikbaar. Dit geldt ook voor Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden. De wet verplicht de gemeente ondersteuning bij arbeidsinschakeling te geven maar de mate waarin en de wijze waarop deze verplichting wordt ingevuld, is vrij. Wij kiezen ervoor deze mensen in beginsel geen ondersteuning te bieden, tenzij iemand langer dan drie maanden bijstand heeft ontvangen. Echter indien een kleine investering nodig is om iemand aan een baan te helpen blijft deze mogelijkheid bestaan (maatwerkbeginsel). De rol van de klantmanager is vooral bewaken dat men zich houdt aan de sollicitatieverplichting en daar waar nodig zal ze interveniëren. Het is daarom niet zo dat de persoon drie maanden aan zijn lot wordt overgelaten of

wordt los gelaten. De klantmanager blijft met de persoon contact houden. In ieder geval maandelijks aan de hand van het Inlichtingenformulier dat elke maand persoonlijk op het gemeentehuis overgelegd moet worden.

Mensen met arbeidsbeperkingen - loonwaarde is minder dan 100% van WML

In lijn met het doel van de Participatiewet kiest de gemeente Zoeterwoude ervoor bij de uitvoering van re-integratie het accent te leggen op de mensen met beperkingen en/of een loonwaarde beneden het wettelijk minimumloon. Met inzet van onder meer loonkostensubsidie en begeleiding gaan wij deze mensen aan banen helpen bij reguliere werkgevers. De doelstelling is dat zij doorgroeien naar het niveau waarop zij wel het WML kunnen verdienen. Veel mensen zullen echter dat niveau niet bereiken en daardoor langdurig aanspraak maken op loonkostensubsidie.

Beschut werk (20-40% van WML)

Er zijn ook mensen van wie niet verwacht kan worden dat zij op het niveau van het WML zullen komen. Voor deze groep is beschut werk een manier om te participeren. Het Rijk houdt rekening in de financiering met een derde vervanging van de uitstroom uit de WSW-oud door beschut werken nieuw. Voorgesteld wordt deze één op drie vervanging ook in de gemeente Zoeterwoude uit te voeren. Uitgangspunt is de instroom in beschut werk te stellen op maximaal 1 op 3 van uitgestroomde WSW-medewerkers. In de eerste drie jaren zouden volgens dat patroon op basis van natuurlijk verloop in Zoeterwoude ongeveer 1 plaats kunnen worden gevuld. Het UWV beoordeelt op voordracht van de gemeente of iemand voor beschut werk in aanmerking komt. De gemeente draagt de werkzoekende alleen voor als er een werkplek is. Gezien de aanwezige infrastructuur en de kennis van DZB met de doelgroep ligt het voor de hand het beschut Werken bij DZB neer te leggen. Indien de gemeente Leiden als eigenaar van DZB ervoor kiest om DZB geleidelijk af te bouwen zal de gemeente kunnen uitwijken naar andere sociale werkvoorzieningen in de regio of indien mogelijk te organiseren bij een reguliere werkgever. Vooralsnog lijkt dit scenario onwaarschijnlijk.

Mensen met een loonwaarde van minder dan 20% van WML

Voor mensen met een zeer beperkte loonwaarde zijn sociale activeringstrajecten of arbeidsmatige dagbesteding mogelijkheden tot (maatschappelijke) participatie. Arbeidsmatige dagbesteding is één van de begeleidingstaken die in het kader van de decentralisaties worden overgeheveld van Rijk naar gemeenten. Arbeidsmatige dagbesteding kan ook in combinatie met beschut werk in de gemeente of in het SW-bedrijf worden georganiseerd. DZB is in samenwerking met zorgaanbieders hiermee aan het experimenteren. Het college wacht op de eerste resultaten van de pilots.

Garantiebanen

De afspraak in het Sociaal Akkoord over de 125.000 garantiebanen is vooralsnog de belangrijkste basis voor een succesvolle uitvoering van de Participatiewet. In de Leidse regio (Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest, Voorschoten en Zoeterwoude) hebben de gezamenlijke ondernemersverenigingen, verenigd in de Leidse Koepel, tot 2020 vijfhonderd banen toegezegd.

In de landelijke Werkkamer³ is afgesproken dat garantiebanen in eerste instantie ingevuld worden met Wajongers en Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst. Hoewel het voordeel van deze banen daarmee voor een groot deel toevloeit naar het UWV, zullen ook de gemeenten alert blijven om de banen te vervullen. Zodra in de geprioriteerde groepen geen geschikte kandidaat beschikbaar is zal de gemeente een kandidaat voordragen uit de overige doelgroepen.

³ In de Werkkamer maken VNG en Stichting van de Arbeid samen afspraken over verbetering van de samenwerking tussen gemeenten en sociale partners in de 35 arbeidsmarktregio's.

Werkgeversbenadering

Het succes van de Participatiewet is volledig afhankelijk van de opstelling van werkgevers. Dat geldt niet alleen voor de garantiebannen. Daarom is werkgeversbenadering een speerpunt van beleid. Deze taak is belegd bij de klantmanager Werk en Inkomen, die in samenwerking met het UWV, werkgevers bezoekt en vacatures acquireert. De vraag is of de huidige bezetting (0.61 fte) op termijn voldoende is om zowel de werkgeversbenadering en de matching van kandidaten uit te kunnen voeren, temeer daar de doelgroep gestaag in omvang zal toenemen en het UWV steeds verder moet inkrimpen. Het zal zaak zijn om juist de mensen met verminderde loonwaarde te ondersteunen bij de zoektocht naar werk om te voorkomen dat het bestand uitkeringsgerechtigden langzaam maar zeker zal toenemen met personen met een arbeidsbelemmering. Over de personeelsbezetting zal 3D breed nadere besluitvorming moeten plaats vinden. Het college zal hiertoe een voorstel maken. Gebruik maken van ondersteuningssystemen zoals Stekker 4 (een digitale aansluiting waarmee de gemeente toegang krijgt tot de landelijke UWV-applicaties zoals een vacaturedatabank en matchingsite) kan ertoe bijdragen het werk te vergemakkelijken.

Samenwerking in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland

In het nog op te richten Werkbedrijf voor de arbeidsmarktregio Holland-Rijnland gaan de gemeenten met werkgevers en werknemers samenwerken. In aanvullende wetgeving wordt nog geregeld over welke onderwerpen voor de uitvoering van de Participatiewet in ieder geval afspraken moeten worden gemaakt. Dat zijn de garantiebannen, een marktbeperkingsplan, de loonkostensubsidie en de no-riskpolis. Holland Rijnland heeft voor de uitwerking van de onderwerpen loonkostensubsidie en no-riskpolis de notitie 'Instrumenten Loonkostensubsidie en de No-Riskpolis' opgesteld. De notitie is een gezamenlijk product van de Holland Rijnland gemeenten en het UWV. Voor het overige moeten de rol van het Werkbedrijf en zijn bijdrage aan een goed functionerende regionale arbeidsmarkt nog worden uitgewerkt. De uitgangspunten van de loonkostensubsidie en de no-riskpolis, zoals besproken op Holland Rijnland niveau, zijn verwerkt in de bijgevoegde Re-integratieverordening. Het doel is te komen tot een eenduidige gezamenlijke werkgeversbenadering op de grotere onderwerpen.

Gevolgen voor DZB - Transitie en transformatie DZB

De invoering van de Participatiewet heeft voor DZB werken twee belangrijke gevolgen:

- 1) De subsidie voor de bestaande WSW-ers wordt in stappen afgebouwd van €26.100 per SE in 2013 tot € 23.154 per SE in 2020.
- 2) De regeling wordt gesloten voor nieuwe instroom waardoor de WSW populatie met zes procent per jaar zal krimpen.

Dit heeft gevolgen voor de bedrijfsvoering van DZB. De organisatie zal hierop aangepast moeten worden. Dit is echter geen verantwoordelijkheid voor de gemeente Zoeterwoude maar een taak voor de gemeente Leiden als eigenaar van DZB. De gemeente Zoeterwoude koopt werkplekken en begeleiding bij DZB in. Niettemin heeft de keuze van de gemeente Leiden gevolgen voor de bijdrage van de gemeente Zoeterwoude. Indien de gemeente Leiden kiest voor een afbouwscenario (sterfhuisconstructie) van DZB zal de gemeentelijke bijdrage van de gemeente Zoeterwoude mogelijkerwijs toenemen. Het afbouwscenario betekent dat geen nieuwe instroom plaats vindt en dat door natuurlijk verloop het aantal Wsw'ers zal afnemen. Hierdoor zal de productie afnemen waardoor de omzet lager wordt en de kosten van exploitatie en overhead zullen toenemen. DZB heeft reeds aanzienlijke ombuigingsmaatregelen genomen om de jaarlijkse bezuiniging op de loonkostensubsidie grotendeels te kunnen compenseren. Extra additionele besparingen zijn derhalve niet te verwachten.

Het college van de gemeente Leiden lijkt evenwel te kiezen voor een brede inzet van de DZB (en aldus niet voor een afbouwconstructie). Dit betekent dat de re-integratieactiviteiten van Leiden bij

DZB belegd zullen blijven, het nieuw beschut werken daar wordt geplaatst en dat nieuwe constructies zoals het oprichten van een social firm ondergebracht zullen worden bij DZB. DZB streeft ernaar om het bedrijfsleven hier zoveel mogelijk bij te betrekken. De kosten die gemoeid zijn met de huidige WSW worden dan zoveel mogelijk terugverdiend. Tevens werkt DZB aan de optie om met zorgaanbieders arbeidsmatige dagbesteding voordeliger aan te bieden. De verschillende onderdelen van DZB versterken elkaar binnen dit scenario, hetgeen naast efficiency ook belangrijke synergievoordelen oplevert. DZB wekt dit scenario verder uit in een uitvoeringsplan. Het college van de gemeente Zoeterwoude zal uitgenodigd worden om hierover verder van gedachten te wisselen.

NB: Een aandachtspunt is dat door het stoppen van de nieuwe instroom in de oude Wsw-regeling per 1 januari 2015 het pensioenfonds onvoldoende aangevuld wordt. De VNG heeft eerder berekend dat werkgevers en werknemers als gevolg van de nieuwe wet € 490 miljoen meer aan pensioenpremie moeten betalen in de periode 2015-2060. Hiervoor moeten Rijk, werkgevers en werknemers nog een structurele oplossing zien te vinden.

3. Financiën

Op basis van de beschikbare gegevens in het wetsontwerp en de circulaires van het Rijk is een overzicht gemaakt van de verwachte budgetten tot en met 2018. Het totaalbudget, inclusief de gemeentelijke bijdragen, voor Zoeterwoude daalt van € 810.155 in 2015 naar € 718.418 in 2018, een verschil van € 91.737. Dit is het totaal re-integratiebudget voor de bestaande doelgroepen en de nieuwe doelgroepen. Het budgetonderdeel Wsw-oud daalt van € 677.155 in 2015 naar € 575.582 in 2018 als gevolg van de efficiëncykorting op de Rijksvergoeding. Het overige Participatiebudget laat een lichte toename zien als gevolg van de verwerking van de nieuwe doelgroepen in het budget.

Zoeterwoude	2014	2015	2016	2017	2018
WSW oud (Rijksbijdrage)	661.530	677.155	643.297	609.440	575.582
Extra gemeentelijke bijdrage Wsw	58.000	58.000	58.000	58.000	58.000
P-budget re-integratie oud (Rijksbijdrage)	55.520	49.164	54.000	59.000	65.000
Extra gemeentelijke bijdrage P-budget	19.480	25.836	23.836	21.836	19.836
Totaal budget	794.530	810.155	779.133	748.276	718.418

Het overige Participatiebudget (dus zonder Wsw) blijft in de periode 2016-2018, door de extra gemeentelijke bijdrage, gelijk op € 75.000 terwijl uit dit budget ook de nieuwe voorzieningen voor de nieuwe doelgroepen gefinancierd moeten worden. Hierbij moet gedacht worden aan ondersteuning op de werkplek (jobcoaching), het nieuw beschut werken, de no risk polis voor het ondervangen van het werkgeversrisico bij ziekte van de werknemer, ondersteuning leer-werktrajecten, tijdelijke loonkostensubsidie, loonwaardebepaling ed. Voorts ligt het in der lijn der verwachting dat door de efficiëncykorting op de Wsw op de langere termijn de loonkosten voor het zittende bestand Wsw rond het jaar 2020 zal gaan drukken op het overige Participatiebudget. Dit is echter afhankelijk van hoeveel personen tussentijds uitstromen of minder gaan werken vóór de pensioengerechtigde leeftijd. Dit is vooraf moeilijk in te schatten.

Op basis van de prognose betekent dat de gemeente meer moet doen met minder.

Dit betekent dat wij binnen de brede doelgroep een keuze moeten maken in de mate van ondersteuning.

4. Beslispunten

Ter uitvoering van de Participatiewet wordt aan de gemeenteraad voorgesteld in te stemmen met:

- a. de ambitie van de Participatiewet om zo veel mogelijk mensen naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk;
- b. bij gebrek aan voldoende middelen om iedereen te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling het accent te leggen op de doelgroep met een loonwaarde tussen 20 en 80 procent van het wettelijk minimumloon;
- c. de instroom in beschut werk te stellen op maximaal 1 op 3 uitgestroomde WSW-medewerkers en deze onder te brengen bij DZB Leiden;
- d. daarnaast voor beschut werk een door de gemeenteraad (jaarlijks bij te stellen) financieel plafond in te bouwen;
- e. bij de uitvoering van de participatiewet met werkgevers, werknemers, UWV en de overige gemeenten in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland samen te werken in het nog op te richten Werkbedrijf.

Bijlage

1. Nieuwe instrumenten

Loonkostensubsidie tot WML

Werkgevers kunnen voor werknemers die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen loonkostensubsidie krijgen. De subsidie is maximaal 70% van het WML en niet aan een termijn gebonden. De loonwaarde wordt regelmatig opnieuw vastgesteld. Personen die in de doelgroep van loonkostensubsidie vallen hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek. In het werkbedrijf worden afspraken gemaakt over welke methodiek in de arbeidsmarktregio wordt gebruikt. De loonkostensubsidie wordt betaald uit het inkomensdeel (het budget waarvan de uitkeringen worden betaald).

Beschut werk / Nieuwe Stijl

Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente deze mensen toch in een dienstbetrekking laten werken. Deze groep komt in dienst van de gemeente. De gemeente kan deze dienstbetrekking ook organiseren bij een reguliere werkgever die deze begeleiding en aanpassingen wel (met ondersteuning door een gemeente) kan aanbieden. De beloning begint op het wettelijk minimumloon. De gemeente kan voor deze werknemers loonkostensubsidie verstrekken. UWV zal een rol krijgen bij de vaststelling of iemand zoveel begeleiding nodig heeft dat beschut werk voor de hand ligt.

Arbeidsmatige dagbesteding (nu AWBZ, straks WMO)

Dagbesteding met een arbeidsmatig karakter is een vorm van begeleiding voor personen met een verstandelijke, lichamelijke of psychische/psychiatrische beperking. Het kan bijvoorbeeld om industriële werkzaamheden of groenonderhoud gaan. In de praktijk worden zeer uiteenlopende activiteiten onder de noemer arbeidsmatige dagbesteding geschaard. Deelnemers aan dagbesteding hebben in beginsel geen loonwaarde.

Social Firm

Een social firm is een bedrijf met een maatschappelijke doelstelling, in het bijzonder voor mensen die (nog) niet bij reguliere organisaties aan het werk kunnen. Om marktconform te opereren, bestaan de medewerkers uit een mix van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt, allen in de voor hen geldende bedrijfstak CAO's. Op die manier kan tóch marktconform gepresteerd worden. In die zin is de social firm een reguliere onderneming. Het verschil met andere reguliere ondernemingen is dat in die 'mix' een veel groter percentage zit van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, dan gebruikelijk is. Voor de mensen met een verminderde loonwaarde ontvangt de onderneming een loonkostensubsidie en een begeleidingsbijdrage (zoals elke reguliere onderneming die kan ontvangen). Deze medewerker is dus in dienst en ontvangt geen uitkering. De mensen die in aanmerking komen voor een baan bij de social firm zijn de mensen met een loonwaarde van ongeveer 40 tot 60% van het wettelijk minimumloon. De oprichting van een social firm biedt daarnaast de mogelijkheid om mensen met een arbeidsproductiviteit die in principe hoger ligt dan 60%, via leerwerktrajecten (met behoud van uitkering), te begeleiden naar regulier werk. De social firm kan de vorm hebben van een private onderneming, een joint venture of een BV.

Individuele studietoelage (nu i.h.k.v. Wajong, in 2015 ook Participatiewet)

De gemeente kan aan mensen die studeren van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, een individuele studietoelage verstrekken. Daarbij gelden de voorwaarden zijn dat ze minimaal 18 jaar zijn, recht hebben op studiefinanciering en geen vermogen hebben.

No risk polis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen bij het in dienst nemen van mensen met arbeidsbeperkingen. Het is een verzekering waarbij de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Dit is aan de orde bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie (zoals hierboven) ontvangt

Jobcarving en Functiecreatie

Jobcarving en Functiecreatie zijn niet helemaal nieuw maar worden nog relatief weinig op grote schaal ingezet. DZB heeft hier wel ervaring mee. De begrippen liggen dicht bij elkaar en staan voor het splitsen van taken en het anders inrichten van bedrijfsprocessen, waardoor hoger opgeleid personeel efficiënter kan worden ingezet. Eenvoudige taken worden samengevoegd tot een of meerdere functies en opnieuw opgenomen in de werkprocessen. Deze functies zijn vervolgens geschikt voor werknemers die anders buiten het werkproces zouden vallen omdat ze niet in bestaande functies kunnen worden ingevoegd. Het SW-bedrijf kan werkgevers hierbij adviseren. Deze methode heeft het in zich om in combinatie met loonkostensubsidie het belangrijkste middel te worden om mensen met een beperking bij reguliere werkgevers aan een baan te helpen.

2. Lijst van afkortingen en begrippen

ANW- Algemene Nabestaandenwet

loaw-Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers

loaz-Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze zelfstandigen

Nugger-Niet uitkeringsgerechtigde (werkzoekend)

UWV- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Wajong – Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten

WML- Wettelijk minimumloon

WMO-Wet maatschappelijke ondersteuning

WSW – Wet sociale werkvoorziening

WWB – Wet werk en bijstand