



## Gemeente Goeree-Overflakkee – Uitvoeringsnota Het Werkbedrijf, loonkostensubsidie en baanafspraken

*De structurele loonkostensubsidie en de baanafspraken moeten ervoor zorgen dat gemeenten mensen met een arbeidsbeperking kunnen plaatsen op de reguliere arbeidsmarkt. Gemeenten werken hierbij op regionaal niveau samen met UWV, werkgevers- en werknemers organisaties. Hiervoor wordt het Werkbedrijf Rijnmond gevormd voor onze arbeidsmarktregio. In deze uitvoeringsnota zijn de onderwerpen loonkostensubsidie en loonwaardemeting en baanafspraken nader uitgewerkt. De taak van het Werkbedrijf is om aan de hand van het regionale marktbeveiligingsplan ervoor zorg te dragen dat de afspraken worden opgepakt en uitgevoerd. Datum inwerkingtreding: 01/01/15.*

### Afkortingenlijst

AKC Arbeidsdeskundig Centrum  
Amvb Algemene maatregel van Bestuur  
Nuo Niet uitkeringsontvangers  
SCP Sociaal Cultureel Planbureau  
VNG Vereniging Nederlands Gemeenten  
Wet Wajong Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten  
Wml Wettelijk minimumloon  
Wsw Wet sociale werkvoorziening  
Wwb Wet werk en bijstand  
ZBO Zelfstandig bestuursorgaan

### Inhoudsopgave

#### Afkortingenlijst 2

#### 1. Inleiding

Vanaf 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Deze wet voegt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) samen, onder verantwoordelijkheid van de gemeente.

Het belangrijkste doel van de invoering van de Participatiewet is om alle mensen, óók mensen met een arbeidsbeperking, als volwaardige burgers mee te laten doen in de samenleving. Om dit te realiseren krijgen gemeenten de beschikking over een aantal nieuwe instrumenten. Eén van deze instrumenten is loonkostensubsidie voor arbeidsgehandicapten. Het gaat hier – in tegenstelling tot de loonkostensubsidie die onder de Wwb kan worden ingezet – niet om een tijdelijke, maar een structurele loonkostensubsidie.

Werkgevers hebben verder in het sociaal akkoord afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat uiteindelijk om 100.000 extra banen (oplopend tot 2026) in de marktsector. De overheid zorgt tot 2024 nog eens voor 25.000 extra banen. Deze banenafpraak staat los van de 30.000 beschutte werkplaatsen die in de komende jaren worden gecreëerd en los van de arbeidsplaatsen waarop nu al Wajongers werken.

De structurele loonkostensubsidie en de baanafspraken moeten ervoor zorgen dat gemeenten mensen met een arbeidsbeperking kunnen plaatsen op de reguliere arbeidsmarkt. Gemeenten werken hierbij op regionaal niveau samen met UWV, werkgevers- en werknemers organisaties. Hiervoor worden in de 35 arbeidsmarktregio's Werkbedrijven gevormd. De voorwaarden die gesteld worden aan de Werkbedrijven worden nog geconcretiseerd middels een Algemene maatregel van Bestuur (Amvb), die in oktober bekend zal worden gemaakt.

#### Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt een toelichting gegeven op de bedoeling van de wetgever van het Werkbedrijf, de rol en de faciliteiten die door het werkbedrijf georganiseerd zou moeten worden. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op het onderwerp loonkostensubsidie en wordt een concreet beleidsvoorstel gedaan. Hoofdstuk 4 bevat nadere informatie over de baanafspraken en een voorstel voor een plan van aanpak. Ook voor de baanafspraken geldt dat deze nog geconcretiseerd worden middels een Amvb. Deze wordt pas in november 2014 openbaar.

#### 1. Het Werkbedrijf

In het Sociaal Akkoord is afgesproken, dat sociale partners en gemeenten in elke arbeidsmarktregio een 'Werkbedrijf' oprichten. Dit betekent dat er landelijk 35 Werkbedrijven komen. Om dit in goede banen te leiden is landelijk een Werkkamer opgericht. In de Werkkamer zitten afgevaardigden van Vereniging Nederlands Gemeenten (VNG) en de Stichting van de Arbeid.

#### 2.1 Wat is het?

In de brief van de staatssecretaris wordt het volgende geschreven over de werkbedrijven:

*Het sociaal akkoord versterkt de al ingeslagen richting om de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vorm te geven in 35 arbeidsmarktregio's en het maakt deze richting een stap concreter.*



*Gemeenten en sociale partners zorgen ervoor dat er 35 Werkbedrijven komen. Deze Werkbedrijven zijn de schakel tussen de werkgever en de mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Hiermee worden de kansen op succesvolle plaatsing vergroot. Gemeenten hebben de lead en werken samen met UWV en sociale partners. Gemeenten en sociale partners werken het Werkbedrijf samen uit in de onlangs opgerichte Werkkamer.*

Voor de uitwerking van het Werkbedrijf overleggen de sociale partners met gemeenten in de Werkkamer. Doel daarbij is te komen tot een praktische en werkbaar invulling van de Werkbedrijven die gemeenten en bedrijven helpt en onnodige bureaucratie voorkomt. De uitwerking is erop gericht om tot de gewenste eenduidige regionale aanpak voor bedrijven en mensen met een arbeidsbeperking te komen (dienstverlening aan werkgevers, eenduidigheid over de methodiek om de loonwaarde te bepalen en regionaal afgestemde arrangementen voor persoonlijke begeleiding, zoals bijvoorbeeld jobcoaching). Daarbij kan worden aangesloten op al bestaande regionale verbanden.

De afspraak over de Werkbedrijven wordt wettelijk verankerd en uitgewerkt in een Algemene Maatregel van Bestuur (Amvb). De AMvB is nog niet vastgesteld. Deze wordt naar verwachting in november 2014 openbaar gemaakt. Doel is dat de Werkbedrijven in 2015 operationeel zijn.

## 2.2 Rol van het Werkbedrijf

Er is sprake van een Werkbedrijf als er een marktwerkingsplan inclusief samenwerkingsafspraken en afspraken over de wijze waarop de hieronder genoemde taken van het Werkbedrijf worden belegd, tot stand is gekomen. In het plan worden kansen en mogelijkheden beschreven voor het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder mensen met een arbeidsbeperking. De regionale uitvoering gebeurt onder regie van het Werkbedrijf door gemeenten, UWV, SW-bedrijven en/of private partijen (gelijk speelveld). De taak van het Werkbedrijf is om aan de hand van het regionale marktwerkingsplan ervoor zorg te dragen dat de afspraken worden opgepakt en uitgevoerd.

Partijen in De Werkkamer vinden dat onder regie van het Werkbedrijf op regionaal niveau een basispakket aan functionaliteiten moet worden georganiseerd. De gereedschapskist voor werkgevers bevat ten minste de volgende faciliteiten:

- No risk polis
- Vast contactpersoon voor werkgevers
- Een loonwaardesystematiek binnen landelijk vastgestelde kaders
- Jobcoachvoorziening
- Proefplaatsing
- Begeleiding naar en tijdens werk
- Detachering
- Beschut werk
- Expertise en dienstverlening rondom jobcreatie en jobcarving
- Kosten werkplekaanpassingen
- Continuering faciliteiten bij verhuizing

Bovenstaande voorzieningen sluiten andere faciliteiten die goed werken niet uit, maar moeten als een basisvoorziening ten minste aanwezig zijn. Op regionaal niveau moet een eenduidige en uniforme procedure voor aanvraag en afhandeling ontstaan.

### 2. 3 Model van het werkbedrijf

### 2. 4 Werkbedrijf Rotterdam-Rijnmond

In het eerste kwartaal 2014 hebben de portefeuillehouders SZW van de gemeenten in de arbeidsmarktregio Rotterdam-Rijnmond, besloten de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio te beperken tot een aantal onderwerpen rondom de Participatiewet. Het volgende wordt gerealiseerd voor 1-1-2015:

1. Er wordt een marktwerkingsplan opgesteld, waarbij:
  - a. Op sector – en bedrijfsniveau is benoemd waar kansen liggen voor plaatsingen voor de doelgroep baanafspraken in 2014;
  - b. Voor elk van de betrokken partijen is gedefinieerd wat hun rol en toegevoegde waarde is om te komen tot meer succesvolle plaatsingen.
2. Voor werkgevers komt er binnen de arbeidsmarktregio één herkenbare ‘ingang’. Hiertoe zullen alle werkgeversservicepunten binnen de arbeidsmarktregio vanaf 1 januari 2015 verdergaan onder het paraplu-merk Werkgeversservicepunt Rijnmond. Hieraan wordt de vestigingsnaam of –stad toegevoegd. Werkgevers kunnen in principe bij elk werkgeversservicepunt terecht binnen de arbeidsmarktregio en kunnen daar een beroep doen op dezelfde instrumenten;
3. Er wordt een bestuur gevormd. Er wordt hierbij zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande overlegstructuren. Ook wordt gestreefd naar het formeren van een klein slagvaardig bestuur en een gelijk aantal vertegenwoordigers per sector (overheid, ondernemers, onderwijs);
4. Het Werkbedrijf speelt een belangrijke rol bij het plaatsen van mensen op de extra banen uit de baanafpraak die de sociale partners met het kabinet hebben gemaakt. Er worden dan ook samenwerkingsafspraken gemaakt rond de uitvoering van de Baanafspraken. Het gaat hier in elk



geval om afspraken op bestuurlijk niveau met het UWV, dat als taak heeft de invulling van de baanafspraken te registreren. Verder betreft het regionale afstemming van de aanvullende voorzieningen die aan werkgevers kunnen worden geboden;

5. De werkwijze voor de loonwaardemeting ten behoeve van het verstrekken van een loonkostensubsidie aan uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking, wordt regionaal geüniformeerd. Er wordt gestreefd naar het werken met dezelfde loonwaardesystematiek.

In deze uitvoeringsnota zijn de onderwerpen loonkostensubsidie en loonwaardemeting en baanafspraken nader uitgewerkt. Voor advisering over de andere punten wordt de publicatie van de Amvb Werkbedrijf afgewacht. Dit wordt in oktober verwacht. De Amvb zou een nadere concretisering moeten bevatten van het Werkbedrijf.

#### 1. Loonkostensubsidie

In de 35 regionale Werkbedrijven moeten gemeenten, sociale partners en het UWV een keuze maken voor de methodiek waarmee de loonwaarde op de werkplek kan worden vastgesteld. Door deze keuze vast te leggen in de gemeentelijke verordening is de gemeente transparant naar haar burgers en werkgevers over de manier waarop de loonwaarde op de werkplek in de praktijk vastgesteld wordt. In dit hoofdstuk wordt dit nader uitgewerkt.

##### 3.1 Wat is het?

Een deel van de doelgroep Participatiewet is niet in staat 100% van het wettelijk minimumloon (wml) te verdienen. Dit kan worden veroorzaakt doordat iemand fysieke, verstandelijke en/of psychische beperkingen heeft. Om de kansen op de arbeidsmarkt voor deze personen te vergroten en het voor werkgevers aantrekkelijk te maken iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, introduceert de Participatiewet de mogelijkheid, specifiek voor deze groep, een structurele loonkostensubsidie te verstrekken.

Door het verstrekken van loonkostensubsidie, wordt de werkgever gecompenseerd voor de verminderde verdien capaciteit. Op dit moment wordt loonkostensubsidie al ingezet als re-integratieinstrument. Het gaat hier om een tijdelijke loonkostensubsidie en/of scholingsbudget, die wordt ingezet voor de Wwb-doelgroep en gefinancierd wordt uit het Participatiebudget.

Per 2015 zijn er twee vormen van loonkostensubsidie:

- a. (Structurele) loonkostensubsidie voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking, gebaseerd op een loonwaardemeting en gefinancierd uit het Inkomensdeel;
- b. Tijdelijke loonkostensubsidie die aan werkgevers kan worden meegegeven, voor werkzoekenden met een loonwaarde ter hoogte van 100% wml en gefinancierd uit het Participatiebudget. De huidige Re-integratieverordening biedt ruimte om in deze situatie loonkostensubsidie en/of scholingsbudget te verstrekken.

In deze uitvoeringsnota gaat het om de eerste vorm van loonkostensubsidie, bedoeld voor de doelgroep met een arbeidshandicap.

##### 3.2 Loonwaardemeting

Een werkgever kan voor een werknemer met een arbeidsbeperking die hij in dienst neemt een loonkostensubsidie ontvangen voor het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon. De loonwaarde moet op de werkplek gemeten worden. De meting vindt plaats op het moment dat de werkzoekende een relatie heeft (of aangaat) met een werkgever.

De loonwaarde is het percentage van het geldende loon voor de verrichte arbeid in een functie door een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, vergeleken met de arbeidsprestatie van een werknemer in dezelfde functie die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Wanneer iemand bijvoorbeeld 40% loonwaarde heeft, is hij in staat om 40% van het voor hem geldende loon te verdienen, afgezet tegen dat van iemand die zonder beperking diezelfde functie verricht: de norm functie.

##### 3.3 Methodiek voor loonwaardemeting

Om een zorgvuldige en objectieve vaststelling van de loonwaarde te borgen, dringt het Rijk erop aan dat gemeenten binnen de arbeidsmarktregio's afspraken maken over de minimumeisen van de loonwaardemeting en hierbij zoveel mogelijk dezelfde methodiek hanteren.

Er zijn drie methodieken gevalideerd door het AKC; Dariuz (wordt o.a. in Rotterdam gebruikt), Pantar (wordt o.a. in Amsterdam gebruikt) en UWV. Een valide methode houdt in dat deze gemiddeld juiste uitkomsten geeft. De uitkomsten van verschillende, maar gevalideerde, methodieken zullen minimaal afwijken.

Door de gemeenten in de regio Rijnmond zijn verschillende opties onderzocht, zoals het zelf ontwikkelen van een betrouwbaar loonwaardemetinginstrument en het (regionaal) aanbesteden. Uit dit onderzoek blijkt de methodieken van UWV en van Dariuz de beste opties voor de arbeidsmarktregio Rijnmond. Deze methodieken zijn nader met elkaar vergeleken.

##### 3.3.1 UWV en Dariuz nader vergeleken

Om een vergelijking te kunnen maken tussen de methodieken van UWV en Dariuz, is aan beide partijen gevraagd hun loonwaardemetinginstrument te presenteren aan de gemeenten van de arbeidsmarktregio. Deze presentaties hebben plaatsgevonden op 30 juli jl. en hebben inzicht geboden in de methodieken



en werkwijzen van beide aanbieders. In deze paragraaf wordt aangegeven wat de uitkomsten hiervan zijn.

#### *UWV*

Het UWV kent al langer de loonwaardemeting voor werkzoekenden die in de WIA en Wajong terecht komen. Het UWV is één van de drie partijen die heeft meegewerkt aan het project 'validering loonwaarde' van het AKC. Omdat het UWV een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) is, hoeven gemeenten bij het UWV niet aan te besteden, maar kan afname van de methodiek als inbesteding worden aangemerkt. Het voordeel daarvan is dat langdurige aanbestedingsprocedures worden voorkomen. Wanneer bovendien de gemeenten met dit systeem in zee gaan, wordt in de hele arbeidsmarktregio hetzelfde systeem gehanteerd, waaronder ook voor het zittend bestand Wajong waarvoor het UWV verantwoordelijk is en blijft. Overigens heeft UWV aangegeven dat als de gemeenten zullen kiezen voor Dariuz, het UWV zelf ook gebruik zal gaan maken van Dariuz.

Wanneer bij het UWV het loonwaardemeetinstrument wordt ingekocht is er in feite sprake van inkoop van 'dienstverlening'. Een arbeidsdeskundige van het UWV voert namelijk de loonwaardemeting uit. Een andere uitvoerder is niet mogelijk. Arbeidsdeskundigen hebben veel ervaring en kennis met loonwaardemeting.

De kern van de meting bestaat uit een taak/urenanalyse. Het UWV legt verslag, geeft een prognose en adviseert hoe de loonwaarde verhoogd kan worden. Een eerste indicatie van het UWV is dat het zal gaan om een uurtarief van € 85 met een gemiddelde tijdsinvestering van 6 uur per loonwaardemeting. Indien de keuze gemaakt zou worden om met UWV in zee te gaan, gaat het dus om inkoop van dienstverlening en hoeft de gemeente niet te overwegen wie de loonwaardemeting zal uitvoeren, zoals wel het geval is bij Dariuz.

#### *Dariuz*

Het loonwaardemeetinstrument van Dariuz is een module en maakt onderdeel uit van een methodisch modulair systeem (digitaal). Dariuz heeft deze in samenwerking met TNO ontwikkeld en is wetenschappelijk onderbouwd. Ook het instrument van Dariuz is gevalideerd. De meting bestaat uit een competentiemeting, een bedrijfsbezoek waarbij een observatie van de werksituatie plaatsvindt, een gesprek met de leidinggevende en werknemer en een eindrapportage met een vastgestelde loonwaarde. De gemiddelde tijdsinvestering bedraagt 3 uur per loonwaardemeting. Wie de loonwaardemeting uitvoert, bepalen de gemeenten zelf. Als een medewerker van de gemeente de loonwaardemeting zelf uitvoert, bedragen de kosten van de loonwaarde circa € 200 per meting. Dit is inclusief formatiekosten en licentiekosten die liggen tussen € 20 en € 45 per meting.

De gemeenten Spijkenisse en Rotterdam hebben beiden reeds een contract met Dariuz. Vlaardingen heeft ook ervaring met Dariuz. Rotterdam heeft het grootste contract, dit loopt tot medio 2016. Het contract met Dariuz maakt ongelimiteerd gebruik van licenties tot 2016 mogelijk. Geen van de gemeenten op Voorne-Putten en Goeree-Overflakkee hanteren al de module loonwaardemeting. In geval van Dariuz is er niet zozeer sprake van dienstverlening maar van een digitaal systeem (licenties) en de methodiek kan door iedereen, mits gecertificeerd, worden toegepast. Het is mogelijk dat de gemeenten in de arbeidsmarktregio gebruik kunnen maken van de Rotterdamse licenties. Dit betekent dat daarmee gewaarborgd is dat in 2014 geen tijdrovende aanbesteding hoeft te worden uitgevoerd en dat alle gemeenten van de arbeidsmarktregio per 1 januari 2015 gebruik kunnen maken van een gevalideerd loonwaardemeetinstrument.

#### *Overwegingen*

De clustergemeenten van de arbeidsmarktregio Rijnmond hebben uitgesproken te gaan kiezen voor Dariuz. Dit geldt ook voor cluster Voorne-Putten en Goeree-Overflakkee. Er zijn drie redenen voor deze keuze. Ten eerste is geconstateerd dat het loonwaardemeetinstrument van Dariuz zeer transparant, snel en efficiënt is. Gemeenten krijgen toegang tot een digitaal systeem en de persoon die de loonwaarde meet, wordt methodisch door het vragensysteem geleid en kan slechts in beperkte mate eventuele subjectieve inzichten betrekken in de uitkomst. Bij het UWV heeft de arbeidsdeskundige juist veel ruimte om subjectieve inzichten te betrekken in het advies. Dit laatste spreekt gemeenten minder aan.

Ten tweede achten gemeenten het wenselijk dat aan het loonwaardemeetinstrument aan de kop van het proces een diagnose kan worden gekoppeld dat kan helpen in te schatten of de werkzoekende een verminderende loonwaarde heeft en inzicht kan bieden of de werkzoekende direct richting werk, (arbeidsmatige) dagbesteding of (nieuw) beschut kan worden begeleid. Bij Dariuz is dit mogelijk. Het loonwaardemeetinstrument kan in samenhang worden ingezet met andere modules zoals de wegwijzer (intake) en ontwikkeling (assessment). Het UWV heeft deze mogelijkheid op dit moment nog niet.

De laatste reden om voor Dariuz te kiezen, is het feit dat gemeenten zelf kunnen bepalen wie de loonwaardemeting uitvoert. Daarbij is het zelfs mogelijk voor de kleinere clustergemeenten als zij zelf te weinig capaciteit hebben om metingen te verrichten, om de uitvoering te beleggen bij één van de andere clustergemeenten.

#### *Conclusie*

Dariuz wordt ingezet als loonwaardemeetinstrument.

### **3.3.2 Uitvoering van de loonwaardemeting**

De inzet van het loonwaardemeetinstrument van Dariuz betekent dat gemeenten wel moeten bepalen of de loonwaardemeting door de gemeente zelf wordt uitgevoerd of wordt uitbesteed. Hierbij moet



rekening worden gehouden met het feit dat deze vorm van loonkostensubsidie een oneindige constructie betreft en dat er jaarlijkse hermetingen moeten plaatsvinden. Dit betekent dat de werkzaamheden jaarlijks zullen oplopen, doordat de loonkostensubsidie met de jaren voor een steeds grotere groep zal worden ingezet. Dit betekent ook (jaarlijks) beschikken, tussentijdse mutaties, vaststellen (controle) en eventuele terugvorderingen.

In de arbeidsmarktregio Rijnmond is afgesproken dat gemeenten afzonderlijk kunnen bepalen wie voor hen de loonwaardemeting via het instrument van Dariuz uitvoert. De grotere clusters zijn van voornemens om eigen professionals voor het gebruik van het loonwaardemeetinstrument van Dariuz op te leiden en hen door Dariuz te laten certificeren. Voor Goeree-Overflakkee geldt dit eveneens, maar er wordt gekeken naar samenwerking met Voorne Putten. De loonwaardemeting en de inzet van loonkostensubsidie zijn namelijk één van de instrumenten en voorzieningen die binnen het re-integratieteam ingezet kunnen worden, met als doel duurzame uitstroom. De consultants van de re-integratie afdeling kennen het beste de werkzoekenden en hebben goed inzicht in de mogelijkheden van de werkzoekenden. Omdat het om relatief kleine aantallen gaat, zal het trainen en certificeren van een beperkte aantal medewerkers voldoende zijn.

Er worden maximaal 2 medewerkers van de re-integratie-afdeling opgeleid voor het uitvoeren van de loonwaardemeting en hen via Dariuz te laten certificeren. Het is eventueel een optie dat deze medewerkers ook voor de andere gemeenten binnen het cluster Voorne-Putten en Goeree-Overflakkee loonwaardemetingen verrichten. Hierover zal nog nadere afstemming plaatsvinden.

### 3.4 Doelgroep

De Participatiewet schrijft voor dat in de verordening moet worden vastgelegd voor welke doelgroep de gemeente de structurele loonkostensubsidie inzet.

Tot 2017 is er sprake van prioritaire doelgroepen voor de baanafspraken, namelijk de groep die op de wachtlijst staat voor een Wsw-dienstbetrekking en de groep met Wajong-uitkering. De verwachting is dat per 2017 een groter aantal baanafspraken beschikbaar is, dan de omvang van deze prioritaire doelgroepen. Voorgesteld wordt daarom per 1 januari 2017 de doelgroep baanafspraken te verbreden met de overige doelgroepen van de gemeenten, waarbij de hoogte van de loonwaarde uitgangspunt wordt.

Dit leidt tot het voorstel:

1. tot 2017 alleen de prioritaire doelgroep op basis van loonkostensubsidie en loonwaardemeten op een baanafsprake te plaatsen (gemeentelijke wachtlijst Wsw en Wajongers);
2. alleen wanneer er wél een baanafsprake beschikbaar is, maar geen match gemaakt kan worden met een persoon die op de Wsw-wachtlijst staat, een werkzoekende met arbeidsbeperking uit de niet-prioritaire doelgroep te plaatsen (met speciale aandacht voor mensen met een arbeidsbeperking én arbeidsvermogen);
3. een uitzonderingsregel vast te stellen voor jongeren met een beperking die vanuit onderwijs/stage een reële en concrete mogelijkheid hebben om direct door te stromen naar een baan, waarbij deze kans zonder inzet van LKS/Baanafsprake verloren gaat. Deze regel geldt ook voor jongeren met een beperking die geen uitkering ontvangen.

Per 2017 moet er speciale aandacht zijn voor de personen met een arbeidsbeperking die voorheen onder de Wajong zouden zijn gevallen. Hieronder kunnen ook niet uitkeringsontvangers (Nug-gers) vallen. Voor de arbeidsgehandicapten boven de 27 jaar is het voorstel het plaatsen van Nug-gers op basis van loonkostensubsidie en loonwaardemeten gezien de beperkte financiële middelen zoveel mogelijk te beperken. Dit sluit goed aan op de huidige werkwijze van Goeree-Overflakkee waarbij beperkt wordt ingezet op Nug-gers.

De omvang van de doelgroep waarvoor loonkostensubsidie beschikbaar wordt gesteld te bepalen nadat het Inkomensdeel Wwb voor de gemeenten is bepaald. Dit wordt naar verwachting in oktober bekend gemaakt.

### 3.5 Boven- en ondergrens

In de Participatiewet is opgenomen dat de loonkostensubsidie maximaal 70% van het WML bedraagt. Voorgesteld wordt daarom op basis van de wet een ondergrens te hanteren van 30% loonwaarde.

Voorgesteld wordt om de bovengrens op 100% te zetten. De reden hiervoor ligt gelegen in het feit dat de ervaring leert dat werkzoekenden met een arbeidsbeperking moeilijk duurzaam plaatsbaar zijn zonder loonkostensubsidie. Het hanteren van een bovengrens van bijvoorbeeld 80% betekent dat het risico bestaat dat de groep die tussen de 80 en 100% loonwaarde heeft, buiten de boot valt. Een tweede reden is dat pas op de werkplek tijdens een proefplaatsing de loonwaarde wordt gemeten. Als dan blijkt dat de loonwaarde van de werknemer boven een vastgestelde bovengrens ligt, komt de werkgever niet in aanmerking voor een loonkostensubsidie. Daarmee is de kans aanwezig dat de werkgever zijn vacature terugtrekt. In het kader van werkgeversdienstverlening is dit niet wenselijk. Het niet hanteren van een bovengrens, geeft de mogelijkheid om werkgevers maximaal te faciliteren en zoveel mogelijk arbeidsgehandicapten aan een Baanafsprake te helpen.

### 3.6 Juridisch kader

De bovengenoemde voorstellen, zijn uitgewerkt en als artikelen opgenomen in de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Goeree-Overflakkee. Hiervoor vindt separate advisering plaats. De artikelen betreffende loonkostensubsidie en loonwaardebepaling zijn als volgt:



### **Artikel 32. Loonkostensubsidie werkzoekenden**

1. Dit artikel is van toepassing indien een regulier dienstverband wordt aangegaan met een uitkeringsgerechtigde.
2. Het college kan, conform door het college nader te bepalen voorwaarden, aan een zelfstandig ondernemer die als werkgever een dienstverband voor reguliere arbeid aangaat met een uitkeringsgerechtigde als bedoeld in het eerste lid, een loonkostensubsidie en/of scholingsbudget bieden in de vorm van een bedrag om niet.
3. Het college kan aan een zelfstandig ondernemer, die als werkgever een dienstverband aangaat met uitkeringsgerechtigde als bedoeld in het eerste lid, een of meer voorzieningen aanbieden, indien deze naar het oordeel van het college het functioneren van de persoon op de werkplek bevorderen.
4. Het college kan naar aanleiding van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt nadere werkgeversvoorzieningen vaststellen om bedrijfsrisico's die (mogelijk) voortvloeien uit het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde als bedoeld in het eerste lid, te beperken.
5. Aan de toekenning van een werkgeversvoorziening verbindt het college tenminste de navolgende voorwaarden:
  - a. het dienstverband voor reguliere arbeid wordt aangegaan voor tenminste zes aaneengesloten maanden;
  - b. het dienstverband voor reguliere arbeid genereert uitkeringsonafhankelijkheid of dit beslaat het maximaal aantal uren per week dat de persoon op grond van een onafhankelijk medisch-arbeidsdeskundig advies mag werken;
  - c. de ondernemer is op het moment van aanvraag en voor de duur van de voorziening ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

### **Artikel 33. Doelgroep loonkostensubsidie**

1. Het college kan aan een zelfstandig ondernemer die als werkgever een dienstverband aangaat met een persoon uit de doelgroep een loonkostensubsidie verstrekken aan een persoon, die:
  - a. een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet; en
  - b. van wie is vastgesteld dat hij/ zij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.
1. **Om te bepalen ten behoeve van welke personen uit de doelgroep als bedoeld in het eerste lid een loonkostensubsidie wordt verstrekt, geldt de onderstaande volgorde:**
  - a. **de prioritaire doelgroepen van de baanafspraken ;**
  - b. **wanneer er wel een baanafpraak beschikbaar is, maar geen match kan worden gemaakt met een persoon uit de prioritaire doelgroep baanafspraken , een werkzoekende met een arbeidsbeperking en arbeidsvermogen.**
1. **In afwijking van het eerste lid onder a en tweede lid wordt een loonkostensubsidie verstrekt ten behoeve van jongeren met een beperking die vanuit onderwijs en/ of stage een concrete mogelijkheid hebben om direct door te stromen naar een baan, waarbij deze kans zonder inzet van loonkostensubsidie verloren gaat.**
2. **De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.**
3. **Het college stelt ter nadere uitvoering van dit artikel een beleidsplan vast.**

### **Artikel 34. Loonwaardebepaling**

1. Ter bepaling van de loonwaarde maakt het college gebruik van een gevalideerde loonwaardemeting welke ten minste aan de onderstaande minimumvereisten voldoet. De loonwaardebepaling:
  - a. heeft alleen betrekking op het prestatieniveau van de werknemer;
  - b. is transparant en objectief;
  - c. wordt professionele en deskundig uitgevoerd;
  - d. is toegankelijk en uitlegbaar.
2. Het college stelt ter nadere uitvoering van dit artikel een beleidsplan vast.
3. 7 Financieel kader

Aan de loonkostensubsidie en loonwaardemeting zijn de volgende kosten verbonden:

#### *Licentiekosten*

Loonwaardemeting zal voor een beperkte groep worden ingezet. Het gaat in elk geval om de leerlingen van het Praktijkonderwijs CSG Prins Maurits waarvoor loonkostensubsidie wordt ingezet, de doelgroep van de baanafspraken en uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking. Aan de loonwaardemeting zijn licentiekosten verbonden. Er is een indicatie afgegeven door Dariuz voor de hoogte van de licentiekosten ad. € 45,00 per indicatie.

Deze kosten komen ten laste van het Participatiebudget 2015.

#### *Opleidingskosten*



Er dienen consulenten van de re-integratie afdeling worden gecertificeerd voor de uitvoering van de loonwaardemeting. Aantal is nog niet bekend, dit is afhankelijk van de afspraken die in de arbeidsmarktregio worden gemaakt. De kosten hiervan bedragen € 1.400,00 p.p.

4. Baanafspraken
4. 1 Wat is het?

In het sociaal akkoord hebben werkgevers afgesproken extra banen te gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat tot 2026 om 100.000 extra banen ten opzichte van de nulmeting, met als peildatum 1 januari 2013. De overheid zorgt hiernaast nog eens voor 25.000 extra banen. Deze extra banen zijn bedoeld voor mensen die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het WML te verdienen. Wajongers en mensen die op 31 december 2014 op de wachtlijst van de Wsw stonden, krijgen tot 2018 prioriteit.

#### 4.2 Wat moet geregeld zijn voor 2015?

UWV geeft op verzoek van gemeenten een doelgroepverklaring af als een kandidaat uit de doelgroep via de baanafspraken is geplaatst. UWV verricht een nulmeting en monitort het aantal verloonde uren op Banenafpraak vanuit het op te zetten Doelgroepenregister. De taken van UWV zijn wettelijke taken onder verantwoordelijkheid van UWV.

Op 1 januari 2015 moet vanuit dit thema bezien het volgende zijn bereikt:

1. Werkgevers moeten kunnen weten wat een banenafpraak is, hoe ze een baan via de banenafpraak kunnen creëren en waar ze hun beschikbare plekken in het kader van de banenafpraak kunnen aanmelden voor matching met een kandidaat;
2. Het Werkbedrijf moet de schakel kunnen vormen tussen de werkgever, publieke partijen en de mensen met een arbeidsbeperking elkaar beter vinden en dat er sprake is van een gecoördineerde samenwerking tussen de publieke partners en sociale partners op regionaal niveau;
3. De wijze waarop Wajongers en mensen op de wachtlijst Wsw de eerste jaren prioriteit krijgen moet zijn bepaald en ingevoerd.

Een aantal zaken zal nog uitgewerkt worden in lagere regelgeving, namelijk middels een Amvb. Het gaat hier onder andere om de beantwoording van de vraag welke banen meetellen als baanafpraak. Dat is bijvoorbeeld nog niet duidelijk waar het gaat om detacheringen. De Amvb wordt in november 2014 verwacht.

Wat betreft de melding van beschikbare plekken als baanafpraak, vindt op dit moment nog overleg plaats tussen de gemeenten in de regio Rotterdam-Rijnmond over de rol van het Werkbedrijf. In hoofdstuk 2 zijn de onderwerpen benoemd waarop in de regio Rotterdam-Rijnmond wordt samengewerkt (zie paragraaf 2.3).

#### 4.3 Aantallen

De Werkkamer heeft een indicatieve verdeling van baanafspraken naar arbeidsmarktregio's en sectoren afgegeven tot en met 2016. Hierbij is uitgegaan van de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio's, gecorrigeerd met het aantal Wajongers en de omvang van de werkloosheid. In de periode 2014 t/m 2016 moet de regio Rotterdam-Rijnmond 1.130 banen in de marktsector en 645 banen in de overheidssector realiseren (zie Bijlage I).

Dit aantal is nog niet verdeeld over de gemeenten in de regio Rotterdam-Rijnmond.

Belangrijk te weten is dat het aantal banen dat gerealiseerd moeten een netto aantal is. Dit betekent dat het gaat om het saldo van instroom en uitstroom uit de baanafspraken. De baanafpraak is verder een macro-afpraak; het kabinet meet het aantal extra banen over heel Nederland. Individuele werkgevers hebben daarmee nog geen 'eigen' doelstelling. In 2016 vindt de eerste meting plaats over de resultaten van 2014 en 2015. De banen worden gemeten in een bepaald aantal verloonde uren.

#### 4.4 Quotumwet

Als werkgevers de afgesproken extra banen onvoldoende realiseren, dan treedt na overleg met sociale partners en gemeenten, de Quotumwet in werking. Werkgevers in de markt en/of de overheid krijgen dan een eigen formele wettelijke verplichting om arbeidsplaatsen open te stellen voor mensen met een arbeidsplekken. Het quotum houdt in dat op termijn elke werkgever met 25 en meer werknemers een formele verplichting krijgt arbeidsplaatsen aan te bieden aan mensen met een beperking en moet betalen voor niet vervulde plekken. Er geldt dan een boete ad € 5.000 per plek voor niet vervulde plekken.

#### 4.5 Belemmeringen

Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) heeft onlangs de rapportage "Vraag naar arbeid 2013" uitgebracht. Deze publicatie is gebaseerd op onderzoeksgegevens uit de jaren 2011/2012 van een langlopend onderzoek onder bijna 3000 werkgevers. Het rapport geeft onder meer inzicht in het beleid van werkgevers voor bijzondere doelgroepen. Uit het rapport blijken de volgende belemmeringen ten aanzien van het realiseren van de baanafspraken:

- Werkgevers zijn niet of onvoldoende bekend zijn met de regelingen die er zijn om het in dienst nemen van mensen met arbeidsbeperkingen te stimuleren.
- Werkgevers zien mogelijk op tegen de (extra) begeleiding die voor de doelgroep nodig is of zijn zij van mening dat mensen uit de doelgroep over onvoldoende competenties beschikken.



- Individuele werkgevers voelen zich niet gebonden aan centraal en regionaal gemaakte afspraken of gaan er vanuit dat andere werkgevers er voor zullen zorgen dat de baanafspraken worden ingevuld ('free rider' gedrag).
4. 6 Voorzieningen

Gemeenten kunnen het aantrekkelijk maken om een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te detacheren (zowel individuele detachering als groepsdetachering). Zo kunnen er voorzieningen en begeleiding worden georganiseerd. Voorgesteld wordt in de regio Rotterdam-Rijnmond eenduidig beleid te hanteren en de volgende voorzieningen beschikbaar te stellen aan werkgevers:

#### **Proefplaatsing**

Dit betekent feitelijk werken met behoud van uitkering. Dit biedt aan zowel werkgever als werknemer een periode om te bekijken of er sprake is van een succesvolle match. Als beleidskader wordt voorgesteld:

- de proefplaatsing zo kort mogelijk, doch voor maximaal twee maanden in te zetten;
- daarbij de optie te houden om, mits goed gemotiveerd, de proefplaatsing met één maand te verlengen.

#### **No-risk polis**

De no-risk polis geeft de mogelijkheid werkgevers te compenseren bij ziekte van de werknemer. Het risico van loondoorbetaling bij ziekte wordt hiermee afgedekt. Als beleidskader wordt voorgesteld:

- een verzekering af te sluiten, waarbij de werkgever gedurende de eerste 24 maanden van een dienstverband, in geval van ziekte van een werknemer aanspraak kan maken op een polis, die tot maximaal 115% van het loon van de werknemer vergoed, waarvan maximaal 15% bedoeld is voor de werkgeverslasten;
- indien sprake is van een voorliggende voorziening (bijvoorbeeld als de werkgever reeds zelf verzekert is voor dit risico) dan wordt de no-risk polis niet ingezet. Een voorliggende voorziening die dit risico afdekt gaat voor op de no-risk polis.

#### **Jobcoaching**

Hiermee kan begeleiding op de werkvloer worden geboden. Dit kan gericht zijn op de werkgever (hoe ga ik om met bepaalde arbeidsbeperkingen) en/of op de werknemer (hoe voer ik de werkzaamheden uit en ga ik om met mijn leidinggeven en/of collega's). Als beleidskader wordt voorgesteld:

1. jobcoaching in te zetten voor personen die:
  - niet in staat zijn het WML te verdienen (doelgroep baanafspraken);
  - in staat zijn het WML te verdienen, maar een structurele functionele beperking hebben (medische urenbeperking).
2. De jobcoach kan worden ingezet vanaf de eerste werkdag en kan ook worden ingezet bij een proefplaatsing.
3. Als opleidingseisen aan de jobcoach, wordt aangesloten bij de eisen van het UWV.
4. De gemeente zorgt voor de aanwezigheid van een jobcoach. De werkgever die zijn eigen jobcoach wil inzetten, wordt daartoe de mogelijkheid geboden, mits akkoord door de werknemer en mits de jobcoach voldoet aan de opleidingseisen.
5. Jobcoaching wordt voor maximaal 3 jaar ingezet voor maximaal 52 uur per jaar. Slechts in hele uitzonderlijke gevallen en mits goed onderbouwd kan hiervan worden afgeweken (maatwerk).

#### **4.7 Plan van aanpak**

Het realiseren van baanafspraken is ook een verplichting die zal gelden voor de marktsector en de overheidssector, waaronder ook de gemeente Goeree-Overflakkee. In het vierde kwartaal 2014 zal er een plan van aanpak door de arbeidsmarktregio worden opgesteld dat in elk geval de volgende onderdelen bevat:

- Beantwoording van de vraag aan welke eisen een werkplek een daadwerkelijke baanafsprake is;
- Werkafspraken met het UWV;
- De wijze waarop de markt- en overheidssector worden gestimuleerd baanafspraken beschikbaar te stellen;
- Inventarisatie van plekken die door de gemeenten beschikbaar kunnen worden gesteld als baanafsprake;
- Concreet voorstel voor invulling van plekken als baanafspraken door de gemeente (wat en wanneer);
- Het financieel kader voor de baanafspraken.

Voor het realiseren van de extra banen in de marktsector wordt onder meer aangesloten bij de werkgroep Onderwijs aansluiting op de arbeidsmarkt Goeree-Overflakkee. Deze werkgroep is opgericht om doorgroeien van basisschool, naar voortgezet onderwijs, naar beroepsopleiding, naar werk dichtbij huis te ondersteunen. Doel van de gemeente Goeree-Overflakkee is een aantrekkelijke gemeente te zijn waarin het bedrijfsleven zich goed kan ontwikkelen, er voldoende werkgelegenheid is, ook voor hen met een beperking of arbeidshandicap.





## Bijlage I Stichting van de Arbeid en VNG

### Jaarlijkse groei aantal baanafspraken

In het Sociaal Akkoord is de afspraak gemaakt om uiteindelijk 100.000 mensen met een arbeidsbeperking - in het bijzonder Wajongers - in de marktsector aan het werk te helpen en 25.000 bij de overheid. De naleving van deze afspraak zal de komende jaren worden gemonitord. Indien de resultaten achterblijven bij de afspraken zal overleg worden gevoerd met onder meer sociale partners en heeft de overheid het middel in handen om de quotumbepaling te effectueren (voor bedrijven met meer dan 25 werknemers). In de brief van staatssecretaris Klijnsma van SZW van 3 februari jl. is aangegeven dat voor de beoordeling of de extra banen gehaald zijn, de banen die eerder waren afgesproken voor 2014 verdeeld worden over de jaren 2015 tot en met 2017. Hierbij gaat het om de 2.500 banen die voor 2014 zijn afgesproken in het Sociaal Akkoord en die met het begrotingsakkoord zijn verdubbeld naar 5.000. Schematisch zijn de aantallen waarop werkgevers worden afgerekend als volgt samen te vatten:

	Marktsector			Overheidssector		
	sociaal akkoord	akkoord begroting	akkoord P-wet	sociaal akkoord	akkoord begroting	akkoord P-wet
2014	2.500	5.000		2.500	2.500	
2015	5.000	5.000	6.000	2.500	2.500	3.000
2016	6.000	6.000	8.000	2.500	2.500	3.500
2017	7.000	7.000	9.000	2.500	2.500	3.500
2018	8.000	8.000	8.000	2.500	2.500	2.500
2019	9.000	9.000	9.000	2.500	2.500	2.500
2020	10.000	10.000	10.000	2.500	2.500	2.500
2021	10.000	10.000	10.000	2.500	2.500	2.500
2022	10.000	10.000	10.000	2.500	2.500	2.500
2023	10.000	10.000	10.000	2.500	2.500	2.500
2024	10.000	10.000	10.000			
2025	10.000	10.000	10.000			
2026	2.500					
<b>Totaal</b>	<b>100.000</b>	<b>100.000</b>	<b>100.000</b>	<b>25.000</b>	<b>25.000</b>	<b>25.000</b>

### Verdeling baanafspraken naar regio's

Als hoofdcriterium is uitgegaan van de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio's. Dit is vervolgens gecorrigeerd voor het aantal Wajongers en de werkloosheid. Naarmate er meer Wajongers aanwezig zijn in een regio is de kans groter dat er geschikte kandidaten zijn (positief effect). Naarmate de werkloosheid in de regio hoger is, zal het moeilijker zijn mensen uit de doelgroep aan het werk te helpen (negatief effect). Volgens de uitgangspunten van de Werkkamer wordt er een knip tussen 2016 en 2017 gemaakt met betrekking tot de doelgroep (eerste jaren prioriteit Wajongers en Wsw-ers op de wachtlijst). De verdeling naar regio tot en met het jaar 2016 is als volgt:

	Marktsector	Overheid
Groningen	535	400
Friesland	450	280
Drenthe	195	85
IJsselvechtstreek	365	140
Twente	515	275
Stedenvierkant	510	340
Midden-Gelderland	315	240
Food Valley	255	155
Zuid Gelderland	250	55
Achterhoek	210	60
Rivierenland	180	70
Flevoland	250	150
Gooi- en Vechtstreek	175	55
Midden-Utrecht	835	310
Oost-Utrecht	285	85
Noord-Holland-Noord	445	130
Zuid-Kennemerland	280	160
Zaanstreek-Waterland	195	45
Groot-Amsterdam	1.405	360
Holland Rijnland	400	220
Midden-Holland	175	75
Haaglanden	695	685
Zoetermeer	205	60
<b>Rijnmond</b>	<b>1.130</b>	<b>645</b>



Drechtsteden	220	110
Gorinchem	120	25
Zeeland	290	150
West-Brabant	570	145
Helmond-De Peel	180	70
Midden-Brabant	380	50
Noordoost-Brabant	545	280
Zuidoost-Brabant	535	145
Noord-Limburg	250	105
Midden-Limburg	185	45
Zuid-Limburg	470	295
<b>Totaal</b>	<b>14.000</b>	<b>6.500</b>

Bij de verdeling over de regio's is de Stichting voor de Arbeid als volgt te werk gegaan:

• Als basis is de totale werkgelegenheid gebruikt om tot een verdeling van het totaal aantal baanafspraken te komen.

- Het aantal Wajongers per gemeente zijn toegerekend naar de 35 arbeidsmarktregio's.
- Indien een regio ten opzichte van de regionale beroepsbevolking meer Wajongers heeft dan het landelijk gemiddelde wordt het basisaandeel in de baanafspraken opwaarts aangepast met het meerdere percentage. Ook het omgekeerde geldt: bij minder Wajongers wordt het basisaantal verlaagd. De redenering is dat er met meer Wajongers in de regio een grotere kans bestaat op een goede match.
- In een regio met een bovengemiddelde werkloosheid, wordt het basisaantal voor de regio verlaagd met het percentage dat boven het gemiddelde uitkomt.
- Een lagere werkloosheid leidt tot verhoging van het aandeel in de baanafspraken.
- Er mag vanuit worden gegaan dat bij een hogere werkloosheid mensen moeilijker te plaatsen zijn.