

## Beleidsplan Participatie 2015

### Inhoudsopgave

- 1. Inleiding 2
- 2. Wijzigingen met het beleidsplan 2014 2
- 3. Managementinformatie 4
- 4. Nieuwe ontwikkelingen Participatiewet 4
  - 4.1 Werkbedrijf 4
  - 4.2 Wsw en Beschut werken 6
  - 4.3 Loonkostensubsidie 8
  - 4.4 Garantiebanen 12
  - 4.5 Financiën 14

### **1. Inleiding**

De invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 zorgt voor heel wat veranderingen. Gemeenten krijgen de beschikking over een aantal nieuwe instrumenten. Eén van deze instrumenten is loonkostensubsidie voor arbeidsgehandicapten. Het gaat hier –in tegenstelling tot de bestaande loonkostensubsidie- 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 garantiebanen 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. Als gevolg van deze veranderingen moet de bestaande Participatieverordening (uit 2009) ingetrokken worden en moet er een nieuwe Participatieverordening voor de gemeente Westvoorne worden opgesteld. Ook moet er een nieuw beleidsplan worden vastgesteld, want het beleidsplan 2014 Participatiebudget is volgend jaar niet meer actueel. Zodoende is dit beleidsplan Participatie 2015 voor de gemeente Westvoorne ontwikkeld. Dit beleidsplan biedt een toelichting op de wijzigingen en ontwikkelingen. Het beleid uit dit plan komt overeen met de beleidsnota's van de gemeente Bernisse, Brielle, Goeree-Overflakkee en Spijkenisse. De Participatieverordening komt, behoudens de werkaanvaardingspremie, overeen met de gemeente Bernisse, Brielle, Goeree-Overflakkee, Hellevoetsluis en Spijkenisse. Regionale afstemming is op dit gebied zeer belangrijk.

### **2. Beleidsplan 2014**

Hieronder volgen de wijzigingen ten opzichte van het beleidsplan 2014. De werkaanvaardingspremie blijft ongewijzigd. In hoofdstuk vier worden de nieuwe voorzieningen en ontwikkelingen behandeld. Detacheringsbaan Het college kan, volgens artikel 23 van de Participatieverordening 2015 een detacheringsbaan aanbieden aan een belanghebbende. Een detacheringsbaan is een tijdelijke arbeidsplaats met als doel het opdoen van werkervaring en daarna, eventueel met behulp van loonkostensubsidie, door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. De belanghebbende komt in dienst bij een nader te bepalen instelling/bedrijf (niet bij de gemeente) en wordt gedetacheerd in de non-profit sector. Een detacheringsbaan is mogelijk indien de afstand tot de arbeidsmarkt dusdanig groot is dat reguliere plaatsing, maar ook plaatsing middels een loonkostensubsidie, niet mogelijk is.

#### Participatieplaats

In de Participatieverordening 2015 staat dat het college kan besluiten ter bevordering van de arbeidsinschakeling van de belanghebbende een premie te verstrekken. Dit kan worden verstrekt als diegene naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan de arbeidsinschakeling. Deze premie bedraagt € 100,- per zes maanden. Het recht ontstaat voor het eerst op de 1e dag van de zevende kalendermaand nadat belanghebbende is gestart met werken op de participatieplaats en vervolgens na afloop van elke 6 maanden, voor zolang de participatieplaats voortduurt. In de Participatieverordening 2009 was deze premie voor een participatieplaats € 300,- per zes maanden. De gemeente Westvoorne kiest voor dezelfde premie als de gemeente Goeree-Overflakkee, Hellevoetsluis en Spijkenisse en om meer harmonisatie aan te brengen in het participatiebeleid.

#### Wet inburgering

Tot 1 januari 2013 behoorde de uitvoering van de Wet inburgering tot de wettelijke taken van de gemeente. De verplichting van de gemeente tot het opleggen van de inburgeringsplicht en het aanbieden van inburgeringsvoorzieningen voor asielgerechtigden, geestelijke bedienaren, gezinsvormers en gezinsherenigers is sindsdien vervallen. De wetgever heeft wel overgangsrecht bepaald. Dit betekent dat alle bepalingen van de Wet inburgering van voor 1 januari 2013 van toepassing blijven:

1. op alle inburgeringsplichtigen waarbij de inburgeringstermijn per beschikking voor 1 januari 2013, via een beschikking is vastgesteld of waar de inburgeringstermijn van rechtswege is ingegaan;
2. op asielgerechtigden die voor 1 januari 2013 een verblijfsstatus hebben gekregen;
3. op geestelijke bedienaren die voor 1 januari 2013 een verblijfsvergunning hebben gekregen.

Voor deze groepen blijft de gemeente verantwoordelijk, tot het moment dat de inburgeringstermijn is verstreken of het examen is behaald.

In artikel 10 van de Participatieverordening 2015 is de bestuurlijke boete voor inburgeringsplichtigen opgenomen. Dit komt overeen met de bestuurlijke boete voor inburgeringsplichtigen in de Participatieverordening 2009.

#### Inkomstenvrijlating

Artikel 31 lid 2 sub n Participatiewet biedt gemeenten nog steeds de mogelijkheid om inkomsten uit arbeid gedurende ten hoogste 6 aaneengesloten maanden tot 25% van deze inkomsten, met een maximum van € 194,- per maand, vrij te laten voor zover diegene algemene bijstand ontvangt en dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.

Artikel 31 lid 2 sub r Participatiewet biedt deze mogelijkheid ook voor alleenstaande ouders. Op grond van dit artikel kunnen gemeenten inkomsten uit arbeid van een alleenstaande ouder tot 12,5% van deze inkomsten, met een maximum van € 121,29 per maand, gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 30 maanden vrijlaten, indien:

1. er de volledige zorg is voor een tot laste komend kind tot 12 jaar;
2. de periode van zes aaneengesloten maanden, bedoeld in artikel 31 lid 2 sub n Participatiewet, is verstreken en;
3. dit volgens het college bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling.

Artikel 31 lid 2 sub z Participatiewet is nieuw. Dit artikel biedt personen met een medische urenbeperking de mogelijkheid om 15 procent van de inkomsten, met een maximum van € 124,- per maand vrij te laten. Dit geldt voor diegene met algemene bijstand, tenzij de twee artikelen hierboven van toepassing zijn.

Westvoorne geeft deze inkomstenvrijlating als volgt vorm:

- De cliënt dient zelf een verzoek (bij voorkeur schriftelijk) in te dienen om in aanmerking te komen voor de inkomstenvrijlating (en).

- Op ieder verzoek zal het college een besluit nemen, dit conform de regels van de Awb.

Westvoorne blijft re-integratietrajecten ad-hoc inkopen. Ook de dienstverlening vanuit het Werkgeversteam Hellevoetsluis blijft hetzelfde.

#### Werkaanvaardingspremie

De werkaanvaardingspremie blijft t.o.v. 2014 ongewijzigd:

Onder voorwaarden kan een werkaanvaardingspremie worden verstrekt van maximaal € 1.200,- aan cliënten die:

1. Minimaal een jaar een loaw-, loaz- of Participatiewetuitkering ontvangen voor kosten levensonderhoud;
2. Of een door het college vastgesteld reïntegratietraject volgen,

De premie wordt verstrekt als aan de volgende 4 voorwaarden wordt voldaan:

1. Er dient sprake te zijn van een dienstbetrekking zoals bedoeld in het Burgerlijk Wet-boek, dan wel sprake zijn van een start als zelfstandig ondernemer, wat moet blijken uit een inschrijving bij de Kamer van Koophandel of BTW-nummer,
2. De dag voorafgaande aan datum werkaanvaarding dient er recht te zijn op een loaw-, loaz- of Participatiewetuitkering voor kosten levensonderhoud.
3. De loaw-, loaz Participatiewetuitkering dient i.v.m. werkaanvaarding te worden beëindigd.
4. Er moet aantoonbaar sprake zijn van een armoedeval.

#### Terugbetaling:

Indien binnen zes maanden na beëindiging van de WWB-, loaw- of loaw-uitkering er wederom een beroep wordt gedaan op die uitkering dan dient de werkaanvaardingspremie te worden terugbetaald.

De terugbetalingsverplichting is al volgt:

Terug te betalen Beroep op uitkering

€ 1.200,-	Binnen één maand
€ 1.000,-	Binnen twee maanden
€ 800,-	Binnen drie maanden
€ 600,-	Binnen vier maanden
€ 400,-	Binnen vijf maanden
€ 200,-	Binnen zes maanden

De terugbetaling geschiedt op de gebruikelijke manier; door middel van inhouding op de uitkering met 6% van de bijstandsnorm, inclusief vakantietoeslag.

### **3. Managementinformatie**

Eenmaal per kwartaal is er actuele managementinformatie beschikbaar. In deze informatie staan alle geldstromen van de gemeente. Er staat ook een overzicht in van de behaalde resultaten m.b.t. re-integratie. In feite geeft de managementinformatie een compleet overzicht van het financiële en inhoudelijke reilen en zeilen van de gemeente op het gebied van werkgelegenheid, (bijzonder) bijstand en minimabeleid.

### **4. Nieuwe ontwikkelingen Participatiewet**

#### **4.1 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. Doel is dat de Werkbedrijven in 2015 operationeel zijn. 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.

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 werkbare 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). Daarbij kan worden aangesloten op al bestaande regionale verbanden.

De afspraak over de Werkbedrijven is wettelijk verankerd in een Algemene Maatregel van Bestuur (Amvb) van 4 september 2014. Hierin staat o.a. dat bij het inrichten van de regionale Werkbedrijven van belang is dat wordt aangesloten bij reeds bestaande structuren. Er is bewust voor gekozen dat de regionale Werkbedrijven geen nieuwe bestuurslaag zijn. In de Amvb staat vooral dat het samenwerkingsverband vooraf afspraken dient te maken over een aantal elementen. Afspraken over de inrichting van het samenwerkingsverband. Partijen moeten expliciet aangeven op welke wijze er wordt aangesloten bij een pakket aan voorzieningen met als doel tot een uniforme dienstverlening te komen. Partijen moeten afspraken maken over de wijze waarop het arbeidsaanbod inzichtelijk wordt gemaakt. Voor zover het regionale Werkbedrijf kosten maakt, is het aan partijen om hier vooraf afspraken over te maken. Werkgevers hebben zich in het sociaal akkoord gecommitteerd om op regionaal niveau betrokken te zijn bij de financiering van de regionale Werkbedrijven.

Rol van het Werkbedrijf

Er is sprake van een Werkbedrijf als er een marktbeperkingsplan 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 marktbeperkingsplan 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:

1. No-risk polis
2. Vast contactpersoon voor werkgevers
3. Een loonwaardesystematiek binnen landelijk vastgestelde kaders
4. Jobcoachvoorziening
5. Proefplaatsing
6. Begeleiding naar en tijdens werk
7. Detachering
8. Beschut werk
9. Expertise en dienstverlening rondom jobcreatie en jobcarving
10. Kosten werkplekaanpassingen

## 11 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.

### No-risk polis

De no-risk polis is nieuw in de participatieverordening 2015 (artikel 31) van de gemeente Westvoorne. Deze polis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. De voorwaarden en de omvang is regionaal afgestemd.

### Jobcoach

Het college kan een jobcoach inzetten om iemand met een structurele functionele beperking persoonlijk te ondersteunen/begeleiden. Dit staat in artikel 26 van de participatieverordening 2015 Westvoorne.

### 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 marktbeperkingsplan opgesteld, waarbij:
  1. Op sector – en bedrijfsniveau is benoemd waar kansen liggen voor plaatsingen voor de doelgroep garantiebannen in 2014;
  2. 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 banenafpraak die de sociale partners met het kabinet hebben gemaakt. Er worden dan ook samenwerkingsafspraken gemaakt rond de uitvoering van de Garantiebannen. Het gaat hier in elk geval om afspraken op bestuurlijk niveau met het UWV, dat als taak heeft de invulling van de garantiebannen 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.

### **4.2 Wsw en Beschut werken**

De invoering van de Participatiewet heeft een aantal consequenties, waaronder een instroomstop in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Hiermee begint de afbouw van de Wsw. De landelijk 90.000 Wsw-werkplekken worden hiermee in een tijdsbestek van circa 40 jaar volledig afgebouwd. Dit heeft voor de gemeenten en voor de Sw-bedrijven grote gevolgen. Tegelijk wordt onder de Participatiewet de voorziening beschut werken ingevoerd. Hiermee blijft het mogelijk aan mensen die het echt nodig hebben aangepast werk te bieden onder aangepaste omstandigheden. Landelijk komen er op termijn 30.000 beschut werkenplekken beschikbaar. De opbouw van deze werkplekken start vanaf 1 januari 2015.

#### Huidige uitvoering van de Wsw

De Wsw regelt dat arbeidsgehandicapten die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend in staat zijn onder aangepaste omstandigheden arbeid te verrichten, kunnen werken op een zo regulier mogelijke en op hun individuele mogelijkheden aangepaste arbeidsplek in de sociale werkvoorziening. Voor uitvoering van de Wsw legt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) jaarlijks een taakstelling op aan gemeenten. De taakstelling bestaat uit het realiseren van een bepaald aantal Wsw-dienstverbanden. Hiervoor ontvangen de gemeenten een Rijksbudget. De uitvoering van deze taakstelling voor de gemeenten op Voorne-Putten vindt plaats door de Welplaat. Dit is het uitvoeringsorgaan van de Gemeenschappelijke Regeling dat is aangegaan voor uitvoering van de Wsw. Nieuwe doelgroep in de Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015 wordt het hele huidige bestand van de Wajong gefaseerd herbeoordeeld. Het UWV blijft verantwoordelijk voor de inkomensvoorziening en re-integratie van de huidige Wajongers. ‘Nieuwe’ jonggehandicapten maken aanspraak op Wajong via het UWV wanneer zij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. ‘Nieuwe’ jonggehandicapten met arbeidsvermogen komen onder de werking van de Participatiewet. Naar verwachting zijn dit voor de gemeente Westvoorne maximaal vijf personen, afkomstig van het VSO of het Praktijkcollege. Voor deze mensen kan de voorziening beschut werk ingezet worden.

Degenen die op de wachtlijst staan voor plaatsing bij het Sw-bedrijf krijgen voorrang voor plaatsing op een garantiebaan (zie hoofdstuk 4.4). Voor Wsw-ers die op 31 december 2014 een dienstverband hebben bij het Sw-bedrijf geldt dat hun rechten en plichten behouden blijven. Gemeenten blijven gewoon verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw. Pas als de laatste Wsw-werknemer met pensioen gaat, eindigt de Wsw.

Beschut werken als voorziening onder de Participatiewet

Beschut werken 'nieuwe stijl' is per 1 januari 2015 een voorziening in de Participatiewet. Deze voorziening 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 mensen met een arbeidsbeperking een dienstbetrekking aanbieden. Dit betekent dan ook dat aan het beschut werken 'nieuwe stijl' een cao wordt verbonden en dat aan degenen die op een beschut werkenplek werken een salaris wordt betaald ter hoogte van het wettelijke minimumloon (wml). De gemeente kan ervoor kiezen het werkgeverschap zelf uit te gaan voeren, dit te beleggen bij een organisatie of te organiseren bij een reguliere werkgever die de werkplek met de nodige begeleiding en aanpassingen (met ondersteuning door een gemeente) kan aanbieden. Degene die het werkgeverschap uitvoert, ontvangt de loonkostensubsidie.

Het aanbieden van de voorziening beschut werken 'nieuwe stijl' betekent dat een dienstverband wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit dienstverband duurt in principe voort tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Zolang het dienstverband voortduurt, wordt de loonkostensubsidie gefinancierd uit het Inkomensdeel en de begeleiding uit het Participatiebudget. Het Participatiebudget zal in de komende jaren verder gaan krimpen. Indien beschut werken 'nieuwe stijl' volledig wordt ingevuld, betekent dit dan ook dat in de komende jaren een steeds groter deel van het Participatiebudget aangewend wordt voor de voorziening beschut werken 'nieuwe stijl' en er steeds minder budget overblijft voor de toeleiding naar de arbeidsmarkt van de huidige Wwb-doelgroep en de nieuwe doelgroep jonggehandicapten.

Voorgesteld wordt maximaal 1/3e van de uitstroom uit de Wsw beschikbaar te stellen voor instroom in de voorziening beschut werken 'nieuwe stijl'. Dit betekent dat, in elk geval in 2015 en 2016, minder voorzieningen beschut werken beschikbaar zullen zijn dan de groep met een arbeidsbeperking die in de Participatiewet zal instromen. Voor deze groep kunnen de bestaande re-integratie instrumenten worden ingezet.

Doelgroep

In artikel 25 van de Participatieverordening staat wie in aanmerking komt voor de voorziening beschut werken. De voorziening wordt in principe opengesteld voor uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voorgesteld wordt voorrang van instroom te geven aan (in onderstaande volgorde):

- a. leerlingen van het VSO cluster 3;
- b. leerlingen van het Praktijkcollege.

Op deze manier kan de doorlopende leerlijn van school naar de arbeidsmarkt gegarandeerd worden. Op Voorne-Putten wordt praktijkonderwijs geboden aan jongeren vanaf 12 jaar door het Praktijk College. Het Praktijk College is gevestigd in Spijkenisse, Brielle en de Hoeksche Waard. Scholen uit het voortgezet speciaal onderwijs (Vso) bieden onderwijs aan jongeren met een beperking die niet binnen het reguliere of praktijkonderwijs terecht kunnen. De doelstelling van het Vso is de leerlingen praktische, sociale en cognitieve vaardigheden aan te bieden, die zij nodig hebben om zo zelfstandig mogelijk in de samenleving te kunnen wonen, werken en recreëren. Vso-scholen houden zich daarnaast in toenemende mate bezig met arbeidstoeleiding. Leerlingen starten vanaf 12 jaar en zijn tussen de 17 en 20 jaar als zij de school verlaten. Er zijn twee vormen: cluster 3 (zeer moeilijk lerend) en cluster 4 (zeer moeilijk opvoedbare kinderen).

Uitvoerder

Geadviseerd wordt de uitvoering van beschut werken 'nieuwe stijl' voor het jaar 2015 te beleggen bij Sw-bedrijf de Welplaat. Aan de Welplaat wordt gevraagd het werkgeverschap uit te voeren, alsmede de uitvoering van het beschut werken zelf, de beoordeling van de inzet van de aanvullende voorzieningen. Het is bij de uitvoering van de Wsw gebleken dat werknemers hun arbeidsvaardigheden door ervaring, training en begeleiding toch verder kunnen ontwikkelen. Om doorgroei niet uit te sluiten kunnen de voorzieningen in de Participatieverordening worden ingezet.

#### **4.3 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.

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:

1. (Structurele) loonkostensubsidie voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking, gebaseerd op een loonwaardemeting en gefinancierd uit het Inkomensdeel;
2. Tijdelijke loonkostensubsidie die aan werkgevers kan worden meegegeven, voor werkzoekenden met een loonwaarde ter hoogte van 100% wml en gefinancierd uit het Participatiebudget.

Om duidelijker te maken over welke vorm van loonkostensubsidie het gaat, heeft in de Participatieverordening 2015 de tijdelijke loonkostensubsidie de naam werkgeverssubsidie gekregen. In dit beleidsplan gaat het om de (structurele) vorm van loonkostensubsidie, bedoeld voor de doelgroep met een arbeidshandicap.

#### 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.

#### 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.

#### 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 loonwaardemetinginstrument 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.

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<sup>[1]</sup> 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. 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.

Voorstel: vanwege voornoemde redenen wordt voorgesteld Dariuz te kiezen als loonwaardemeetinstrument.

#### 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 Bernisse, Brielle en Spijkenisse geldt dit eveneens. Westvoorne is voornemens hierbij aan te sluiten. De loonwaardemeting en de inzet van loonkostensubsidie zijn namelijk één van de instrumenten en voorzieningen die binnen het (te ontwikkelen) arbeidsontwikkelbedrijf Voorne-Putten ingezet kunnen worden, met als doel duurzame uitstroom.

#### 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 garantiebannen, 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 garantiebannen beschikbaar is, dan de omvang van deze prioritaire doelgroepen. Voorgesteld wordt daarom per 1 januari 2017 de doelgroep garantiebannen 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 garantiebaan te plaatsen (gemeentelijke wachtlijst Wsw en Wajongers);
2. alleen wanneer er wél een garantiebaan beschikbaar is, maar geen match gemaakt kan worden met een persoon die op de wachtlijst voor de Welplaat stond, 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/Garantiebaan verloren gaat. Deze regel geldt ook voor jongeren met een beperking die geen uitkering ontvangen.

#### Nuggers

Omdat de verwachting is dat er per 2017 een groter aantal garantiebanen beschikbaar zal zijn, moet er speciale aandacht zijn voor de personen met een arbeidsbeperking die voorheen onder de Wajong zouden zijn gevallen. Hieronder kunnen ook nuggers vallen. Gemeenten zijn voor deze groep ook verantwoordelijk voor wat betreft de ondersteuning naar werk. Voor de arbeidsgehandicapten boven de 27 jaar is het voorstel het plaatsen van nuggers op basis van loonkostensubsidie en loonwaardemeten, gezien de beperkte financiële middelen, zoveel mogelijk te beperken.

#### 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 Garantiebaan te helpen.

#### Juridisch kader

Artikel 27 van de Participatieverordening 2015 is de 'oude' loonkostensubsidie (nu dus werkgeverssubsidie genoemd), artikel 28 is de 'nieuwe' loonkostensubsidie en artikel 29 gaat over de loonwaardebepaling.

#### **4.4 Garantiebanen**

##### 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 2017 prioriteit. Een aantal zaken moet nog nader uitgewerkt worden. Wat betreft de melding van beschikbare plekken als garantiebaan, vindt op dit moment nog overleg plaats tussen de gemeenten in de regio Rotterdam-Rijnmond over de rol van het Werkbedrijf.

##### 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. 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. Aantallen

De Werkkamer heeft een indicatieve verdeling van garantiebanen 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. Dit aantal is nog niet verdeeld over de gemeenten in de regio Rotterdam-Rijnmond.

#### 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. 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. 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 garantiebanen:

1. Werkgevers zijn niet of onvoldoende bekend zijn met de regelingen die er zijn om het in dienst nemen van mensen met arbeidsbeperkingen te stimuleren.
2. 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.
3. 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 garantiebanen worden ingevuld ('free rider' gedrag).

#### 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:

1. de proefplaatsing zo kort mogelijk, doch voor maximaal twee maanden in te zetten;
2. 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:

1. 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%<sup>[2]</sup> 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.
- 2.

#### 4.5 Financiën

Het participatiebudget dat nu beschikbaar is om in het kader van de Wwb mensen te laten participeren en te re-integreren op de arbeidsmarkt wordt een gebundeld re-integratiebudget waarin alle middelen gericht op arbeidsdeelname van de totale doelgroep worden samengevoegd. Het gaat om een samenvoeging van het re-integratiedeel, de educatiemiddelen en het Wsw-budget. Het Ministerie van SZW heeft voor 2015 de hoogte van het participatiebudget en Wsw-budget bekend gemaakt. Zowel het participatiebudget als het Wsw-budget daalt voor de gemeente Westvoorne. Met het totale beschikbare budget moet worden voorzien in de ondersteuning van de nieuwe doelgroep en de inzet van de nieuwe voorzieningen.

2014	Participatiebudget	Wsw-budget	Totaal
Westvoorne	€ 116.470	€ 420.099	€ 536.569
2015	Participatiebudget	Wsw-budget	Totaal
Westvoorne	€ 102.907	€ 416.751	€ 519.658

[1] Spijkenisse is contractspartner als centrumgemeente binnen de Gemeenschappelijke Regeling 'Werk, Inkomen en Zorg tussen Bernisse, Brielle en Spijkenisse, maar Dariuz wordt ook gehanteerd door Bernisse en Brielle.

[2] Dit is conform de huidige no risk polis van achmea.



e