

Instrumentarium Participatiewet

inclusief de Texelse variant

Wergroep Werkbedrijf Kop van Noord-Holland

6-5-2015



GEMEENTE
Schagen

Gemeente Texel .txl

Vanaf 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Deze wet biedt de gemeenten gelegenheid instrumenten en voorzieningen in te zetten voor mensen die ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken of anderszins te participeren in de samenleving. In deze notitie wordt ingegaan op de instrumenten en voorzieningen om te kunnen werken.

Inhoud

1.	Inleiding.....	2
2.	Aanbevelingen en voorstellen.....	3
3.	Instrumenten en voorzieningen.....	4
3.1	Loonkostensubsidie	4
3.1.1	Algemeen	4
3.1.2	Voor wie?	4
3.1.3	Medische urenbeperking.....	5
3.1.4	Hoe wordt het ingezet?	6
3.1.5	Hoogte en duur van de loonkostensubsidie	6
3.1.6	Combinatie met andere regelingen	6
3.2	Beschut Werk	6
3.2.1	Wat is beschut werk?.....	6
3.2.2	Beschut werken in de Noordkop	7
3.3	Begeleiding en no risk polis	8
3.3.1	Inleiding.....	8
3.3.2	No-riskpolis.....	8
3.3.3	Werkplekaanpassing.....	9
3.3.4	Jobcoaching	9
3.3.5	Plaatsingsvouchers voor werkzoekenden die langer dan 6 maanden werkloos zijn (tijdelijke voorziening)	9
4.	Beloning werknemer	10
4.1	Inleiding	10
4.2	Vaststelling loonwaarde	10
4.3	Consequenties Loonwaardebepaling voor telling garantiebanen	10
5.	Verordeningen	11
6.	Financiering	11

1. Inleiding

Vanaf 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Het doel van deze wet is om zoveel mogelijk mensen aan een baan op de reguliere arbeidsmarkt te helpen. Wanneer mensen niet in staat zijn om, als zij volledig zouden werken, ten minste het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, moeten werkgevers worden gecompenseerd voor het deel dat mensen niet productief kunnen zijn. Op die manier kunnen mensen die bijvoorbeeld door een arbeidshandicap een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt hebben, zoveel mogelijk participeren in het arbeidsproces.

Met ingang van 2015 kunnen er geen mensen meer in de Wsw instromen. De Wajong is vanaf datzelfde moment alleen nog toegankelijk voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Met de invoering van de Participatiewet komen er andere instrumenten om te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden, zoals loonkostensubsidie en beschut werk.

In de volgende hoofdstukken komen de diverse instrumenten en voorzieningen aan bod.

De gemeente blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van de (oude) Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De uitvoering is via de gemeenschappelijke regeling Gesubsidieerde Arbeid (GrGa) opgedragen aan Noorderkwartier NV en voor Texel aan werkbedrijf De Bolder. Op de Wsw-uitvoering wordt verder niet ingegaan in deze notitie.

Voor de gemeente Texel wordt in een aantal gevallen op een iets andere manier invulling gegeven aan de re-integratieinstrumenten. Dit zal in een apart kader worden toegelicht.

De voorstellen en aanbevelingen zijn opgenomen in hoofdstuk 2, bladzijde 3.

2. Aanbevelingen en voorstellen

1. Ten aanzien van loonkostensubsidie

- a. loonkostensubsidie inzetten voor de groep met verdien capaciteit 30%-80%.
- b. Voor de groep met een verdien capaciteit 80%-100% alleen inzetten wanneer andere voorzieningen (bijvoorbeeld proefplaatsing) niet hebben geleid tot een succesvolle plaatsing.
- c. Na anderhalf jaar uitvoering en monitoring evalueren (december 2016).

2. Ten aanzien van de loonwaardebepaling

- a. Bij de bepaling van de loonwaarde gebruik maken van het systeem Dariuz;
- b. Om de loonwaarde op de werkplek goed te kunnen beoordelen, kan indien nodig gebruik worden gemaakt van een voorafgaande periode van proefplaatsing of detachering met behoud van uitkering.

3. Ten aanzien van beschut werk

- a. Inmiddels is in maart in de gemeenteraden van Den Helder, Hollands Kroon en Schagen besloten om de uitvoering van beschut werk te mandateren aan de Gemeenschappelijke regeling gesubsidieerde arbeid. De uitvoering van beschut werk op Texel wordt gemandateerd aan werkbedrijf De Bolder.
- b. Potentiële werknemers voor beschut werk worden op basis van binnenkomst op de voorselectielijst voor advies beschut werk geplaatst
- c. Van Texelaars op de voorselectielijst wordt een aantoonbare inzet verwacht om betaald werk te willen verrichten.

4. Ten aanzien van jobcoaching

Voor jobcoaching gebruik maken van voldoende gekwalificeerd personeel, voor zover mogelijk te betrekken uit de bestaande formatie van het sociaal team Texel en De Bolder, en indien nodig aan te vullen via externe inhuur.

3. Instrumenten en voorzieningen

3.1 Loonkostensubsidie

3.1.1 Algemeen

Door de inzet van loonkostensubsidie wordt de werkgever gecompenseerd voor het verlies aan productiviteit van een werknemer. De werknemer ontvangt het reguliere wettelijk minimumloon (WML) of het Cao-loon van de werkgever en bouwt hierover pensioen op.

De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het wettelijk minimumloon (WML) en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. De loonwaarde wordt bepaald op basis van het wettelijk minimumloon dat in een reguliere werkomgeving kan worden verdiend. Als het Cao-loon hoger is dan het WML zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het WML. Het doel van dit instrument is het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van de doelgroep die anders een kleine kans zou hebben om een baan te krijgen. Bovendien bouwt de werknemer over het hele inkomen pensioen op.

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, krijgt de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. Het gaat om mensen die door een arbeidsbeperking niet volledig productief zijn. De loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit.

Bij loonkostensubsidie ontvangt de werknemer een volledig loon. Voor werkgevers is het instrument minder bewerkelijk dan bijvoorbeeld loondispensatie, omdat ze geen aparte loonadministratie hoeven op te zetten. Ook voor gemeenten is het vaststellen en verstrekken van de subsidie gemakkelijker en minder bureaucratisch. Er hoeft geen aanvullende uitkering te worden berekend en verstrekt.

Loonkostensubsidie kan een kostbaar instrument zijn; wanneer het ingezet wordt, is de gemeente namelijk verplicht deze te continueren tot het moment dat iemand zelfstandig het minimumloon kan verdienen. Dit kan betekenen, dat iemand tot aan zijn pensioen met loonkostensubsidie aan het werk is. Loonkostensubsidie wordt betaald vanuit de gebundelde uitkeringsgelden (BUG).

3.1.2 Voor wie?

Er kan loonkostensubsidie worden verstrekt voor mensen die, als ze voltijds zouden werken, niet het WML kunnen verdienen. Het kan gaan om mensen met een bijstandsuitkering, maar ook om mensen met een uitkering op grond van de Anw, IOAW of IOAZ. In de re-integratieverordening is in dit verband bepaald dat geen re-integratievoorziening wordt aangeboden aan personen die een gezinsinkomen ontvangen dat hoger is dan de bijstandsnorm. Het gaat dan bijvoorbeeld om gezinnen waarvan één van de partners werkt en de ander werkloos werkzoekend is. De wijze waarop vastgesteld wordt wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, is afhankelijk van wat in de verordening is geregeld. De doelgroep bepaling is een verantwoordelijkheid van het college.

Ook in de verordening van de gemeente Texel is opgenomen dat het reïntegratie-instrumenten loonkostensubsidie alleen zal worden ingezet voor mensen wiens inkomen en vermogen niet hoger is dan de bijstandsnorm. Eventueel kan hier middels de hardheidsclausule van worden afgeweken.

In afstemming met de subregio's West Friesland en Noord Kennemerland is navolgend voorstel gedaan, wat inmiddels, onder voorbehoud van goedkeuring gemeenten, is aangenomen door de stuurgroep RPA (Werkbedrijf):

- loonkostensubsidie inzetten voor de groep met verdien capaciteit 30%-80%.
- Voor de groep met een verdien capaciteit 80%-100% alleen inzetten wanneer andere voorzieningen (bijvoorbeeld proefplaatsing) niet hebben geleid tot een succesvolle plaatsing.
- Voor de groep met een verdien capaciteit 20%-30% inzetten op andere instrumenten (bijvoorbeeld beschut werk)
- Na anderhalf jaar uitvoering en monitoring evalueren (december 2016).

Argumenten

Nieuw instrument

De Participatiewet waarbij het instrument loonkostensubsidie voor het eerst op deze schaal wordt ingezet is nieuw. Ervaring moet worden opgedaan met de verschillende (nieuwe) doelgroepen en met de inzet van de loonkostensubsidie.

Praktijkervaring, monitoring en evaluatie is noodzakelijk om te bezien hoe de inzet van dit instrument uitpakt en wat de financiële consequenties zijn op de langere termijn.

Verwachting inzet loonkostensubsidie 30-50%

De verwachting is dat er vanuit de doelgroep met een verdien capaciteit 30-50% niet veel personen werk zullen vinden bij een reguliere werkgever. Daarvoor zullen ook andere instrumenten (werkervaringsplaatsen, deelname aan leerwerktrajecten, beschut werk) ingezet kunnen worden om de verdien capaciteit te ontwikkelen/vergroten.

Aan de andere kant kan het zijn dat bij sommige personen uit deze doelgroep met een beperkte loonwaarde, loonkostensubsidie toch het middel is om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Door dit aangepaste voorstel worden zij niet op voorhand uitgesloten van dit instrument, hoewel de verwachting is dat in de praktijk zal blijken dat andere instrumenten passender zijn.

Landelijke trend

Uit de Divosa-monitor blijkt dat het gros van de gemeenten de loonkostensubsidie toekent voor mensen met een geschatte loonwaarde tussen de 30-80%. Dit sluit ook aan bij de wensen van het Ministerie (verzamelbrief kamerstukken 22-12-2014, staatssecretaris Klijnsma).

Wij stellen voor om deze lijn te volgen met dien verstande dat ten aanzien van de voorziening beschut werk de loonkostensubsidie daarnaast ook ingezet kan worden voor de doelgroep met een loonwaarde van 20%-30%.

In onderstaand schema is een voorstelling gemaakt van welke voorziening kan worden ingezet voor welke doelgroep.

Voorziening	Dagopvang Wmo	(Arbeidsmatige) dagbesteding, Wmo	Beschutwerk	Begeleid werken met Loonkostensubsidie	Regulier werken
Verwachte doelgroep (o.b.v. loonwaarde)	LW = 0%	LW = 1 - 20%	LW = 20 - 50%	LW = 50 - 80%	LW = 80 - 100%
Vergoeding	Onbetaald	Onbetaald	Betaald	Betaald	Betaald
Overeenkomst	Activiteitenplan	Trajectovereenkomst	Arbeidsovereenkomst	Arbeidsovereenkomst	Arbeidsovereenkomst

3.1.3 Medische urenbeperking

Naast mensen die per uur verminderd productief zijn, zijn er mensen die een medische urenbeperking hebben. Zij zijn door die beperking niet in staat om fulltime te werken. Daar is de loonkostensubsidie niet voor bedoeld. Deze mensen kunnen in een deeltijd dienstverband werken.

Mensen met een medische urenbeperking kunnen, als ze minder dan het sociaal minimum verdienen, een aanvulling vanuit de bijstand krijgen op het loon dat ze zelf verdienen.

Wanneer de gemeente door het UWV heeft laten vaststellen dat het gaat om medische urenbeperking wordt 15% van de inkomsten vrijgelaten, met een maximum van € 124,- per maand. Ook blijft de mogelijkheid van het verstrekken van premies gericht op arbeidsinschakeling bestaan (zoals bijvoorbeeld een uitstroompremie). Zo hebben deze mensen een financiële prikkel om aan het arbeidsproces te (blijven) deelnemen.

3.1.4 Hoe wordt het ingezet?

Het college bepaalt ambtshalve of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Iemand die denkt tot de doelgroep van loonkostensubsidie te behoren, kan hier ook zelf een schriftelijke aanvraag voor indienen. Dit kan maximaal één keer per twaalf maanden.

De loonwaarde wordt bepaald als een werkgever het voornemen heeft om iemand in dienst te nemen. De loonwaarde wordt op de werkplek bepaald met inbreng van die werkgever. De loonkostensubsidie wordt toegekend als hij of zij daadwerkelijk bij de werkgever betaald aan de slag gaat. Als iemand eenmaal aan het werk is, dan wordt jaarlijks vastgesteld wat de loonwaarde is en of er nog loonkostensubsidie wordt verstrekt. Gaat het om beschut werk op grond van de Participatiewet dan wordt de loonwaarde elke drie jaar ambtshalve vastgesteld.

In de gemeente Texel wordt de organisatie en administratie van loonkostensubsidie uitgevoerd door De Bolder. Er wordt in principe aangestuurd op indiensttreding bij een reguliere werkgever. (Tijdelijke) detachering vanuit de gemeente is mogelijk. Ook bij detachering is De Bolder verantwoordelijk voor de organisatie en administratie.

3.1.5 Hoogte en duur van de loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde. Dit bedrag wordt vervolgens vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. De hoogte van de vergoeding voor de werkgeverslasten wordt geregeld bij ministeriële regeling.

De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer: hoe hoger de loonwaarde, hoe lager de subsidie. Bij verhuizing blijft de gemeente die de loonkostensubsidie heeft vastgesteld gedurende de hele looptijd van de dienstbetrekking verantwoordelijk voor de uitbetaling. Er is verder geen beperking in de duur van de loonkostensubsidie. Die kan doorlopen zolang de dienstbetrekking duurt totdat het wettelijk minimumloon wordt verdiend of totdat de betrokkene de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Hierop is een uitzondering mogelijk als het om additionele arbeid gaat. In dat geval kan in de arbeidsovereenkomst een bepaling worden opgenomen dat de werkgever de overeenkomst beëindigt wanneer het rijk de uitkering voor loonkostensubsidie beëindigt.

3.1.6 Combinatie met andere regelingen

Gemeenten kunnen al jaren loonkostensubsidies verstrekken. Het gaat dan om tijdelijke vormen die vooral als stimulans dienen. Deze worden gefinancierd uit het participatiebudget. Deze vorm van loonkostensubsidie werd alleen toegepast in Den Helder en op Texel. De hiervoor beschreven vorm van loonkostensubsidie is nieuw. Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk en is gericht op mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm wordt gefinancierd uit het inkomensdeel (zie hierna). Behalve een stimulans voor werkzoekenden om te gaan werken, is het vooral een compensatie voor de werkgever voor de verminderde productiviteit van zijn werknemer. Het is niet mogelijk dit te combineren met andere subsidies in de loonkosten.

3.2 Beschut Werk

3.2.1 Wat is beschut werk?

Gemeenten kunnen vanaf 2015 de voorziening beschut werk inzetten voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden hebben om te werken. Het gaat bijvoorbeeld om 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. Het betreft personen die niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen en een advies tot beschut werken van het UWV bezitten.

Voordat de gemeente beschut werk in kan zetten, moet de gemeente personen waar zij beschut werk voor in willen zetten voor een beoordeling beschut werk aan het UWV voordragen.

Gemeenten krijgen in het gebundeld re-integratiebudget structureel de middelen voor uiteindelijk 30.000 beschutte plaatsen landelijk.

De gemeente besluit op basis van een voorselectie wie zij voordragen voor een beoordeling aan het UWV. Het UWV beoordeelt op basis van landelijk vastgestelde criteria. Het al dan niet inzetten van de voorziening beschut werk is een beslissing van de gemeente die voor bezwaar en beroep vatbaar is. Als de beoordeling beschut werk is afgegeven, dan is de gemeente aan zet om een dienstverband beschut werken aan te bieden. De gemeente neemt de beschut werker zelf in dienst (bijvoorbeeld via Noorderkwartier of De Bolder) of kan deze dienstbetrekking organiseren bij een reguliere werkgever die de begeleiding en aanpassingen kan realiseren. De beloning sluit aan bij de CAO van de werkgever voor deze doelgroep, of als die er niet is bij het wettelijk minimumloon. In de Werkkamer hebben partijen afgesproken dat de beloning begint op wettelijk minimumloon.

Er is geen verdeelsleutel voor de beschutte werkplekken. Gemeenten kunnen zelf vaststellen hoeveel plekken zij invullen en hoe een beschutte werkplek eruit ziet.

Beschut werken en loonkostensubsidie

Gemeenten hebben de mogelijkheid om mensen die via beschut werken aan de slag gaan, met een loonkostensubsidie aan het werk te helpen. Als de gemeente deze werknemer zelf in dienst neemt, dan ontvangt de gemeente zelf de loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70 % van het wettelijk minimumloon en wordt bekostigd uit het inkomensdeel. De beschut werker kan ook door zijn werkgever worden gedetacheerd bij een andere werkgever. Deze inlener betaalt dan een inleenvergoeding. Per arbeidsmarktregio zullen de Werkbedrijven en gemeenten onderzoeken hoe beschut werk het beste kan worden vormgegeven.

3.2.2 Beschut werken in de Noordkop

Personen die in aanmerking komen voor beschut werk vormen een kwetsbare doelgroep die de nodige aandacht en begeleiding behoeven om naar vermogen te kunnen functioneren in passend werk. Om deze begeleiding te bieden dient passende expertise ingezet te worden om de werknemer optimaal te laten functioneren en te stimuleren in zijn arbeidsontwikkeling. Vanuit de zorgplicht die de gemeente heeft adviseren we om beschut werk in principe aan te bieden vanuit een gemeentelijke organisatie. Voortgang van de dienstbetrekking is van belang om terugval te voorkomen en continuïteit in de persoonlijke ontwikkeling binnen het werk te waarborgen. Overigens bestaat uiteraard de mogelijkheid om de beschut werker in te zetten voor ‘werken op locatie’ of te detacheren vanuit de organisatie waarbij de beschut werker in dienst is. In dit kader kunnen er contractafspraken gemaakt worden met private partijen.

Doelgroep:

Voor Texel geldt:

Werknemer heeft een minimale verdien capaciteit van 20 % van het wettelijk minimumloon (WML).

Texelaars op de voorselectielijst voor een advies tot een indicatie voor beschut werk.

Texelaars die reeds een indicatie voor beschut werk van het UWV hebben gekregen.

De structurele omvang van de formatie voor beschut werk wordt jaarlijks vastgesteld op basis van het beschikbare budget.

Doel:

Het bieden van zinvol en gestructureerd werk, waarbij door de variëteit aan werk de beschut werker wordt gestimuleerd om optimaal te presteren en al zijn ontwikkelingsmogelijkheden te benutten. Om dit te kunnen bereiken is het noodzakelijk dat de beschut werkorganisatie voldoende variëteit en volume van werkzaamheden kan aanbieden, al dan niet in samenhang met private partijen. De voorziening is bedoeld voor mensen die met deze (structurele) ondersteuning in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. In dit kader zien wij geen samenhang met arbeidsmatige dagbesteding dat gericht is op het bieden van zinvolle dagbesteding en niet, zoals bij beschut werk, gericht is op het leveren van een zo'n optimaal mogelijke productie in het kader van een arbeidsrelatie. Indien gewenst, kan onderzocht worden of separaat een afdeling voor dagbesteding bij de beschut werkorganisatie kan worden gestart.

Arbeidsrechtelijke situatie Den Helder, Hollands Kroon en Schagen:

In de begroting 2015 van de GRGA, welke reeds is vastgesteld, is uitgegaan van instroom van de beschut werker conform het principe: “bij vertrek van 3 WSWers, instroom van 1 Beschut Werker”. (Afbouw “beschut werk” naar 1/3 van de huidige situatie). Het voorstel is derhalve om in 2015 de beschut werker een dienstverband bij

de GRGA aan te bieden, conform de richtlijnen van de Wet Werk & Zekerheid. Te starten met een dienstverband van 6 maanden. Voorwaarde is dat de Cao van de werkgever van toepassing is, maar aangezien voor de beschut werker bij de GRGA geen Cao van toepassing is, gelden de regels van het Burgerlijk Wetboek en zal betrokkene het wettelijk minimumloon verdienen.

Voor Texel geldt:

Beschut werken wordt in de gemeente Texel georganiseerd en uitgevoerd door De Bolder. Detachering bij een reguliere werkgever is mogelijk. De Bolder is verantwoordelijk voor de voorselectie en beheert de voorselectielijst voor voordracht bij het UWV voor een advies beschut werk. Wanneer er een beschutte werkplek beschikbaar is, zorgt De Bolder samen met de klantmanager re-integratie van het Sociaal Team voor aanmelding van de Texelaar bij het UWV voor een advies beschut werk. De structurele omvang van de beschutte werkplekken op Texel stelt het college jaarlijks vast op basis van het beschikbare budget.

Van Texelaars op de voorselectielijst wordt een aantoonbare inzet verwacht om werk te doen. Bijvoorbeeld door het uitvoeren van een werkstage, leer-werktraject of participatieplaats bij een Texelse organisatie of bij De Bolder.

Financiering:

Maximaal 70 % van de salariskosten van de beschut werker kunnen als loonkostensubsidie verstrekt worden uit het inkomensdeel. Het advies is om de overige 30%, voor zover mogelijk in te verdienen door het SW bedrijf. Deze kan worden aangevuld met begeleidings- en organisatiekosten die door de gemeente wordt gefinancierd.

WSW versus Beschut Werk:

Met de komst van de Participatiewet is per 1 januari 2015 de instroom in de WSW niet meer mogelijk. Het aantal werkende WSW'ers neemt jaarlijks af met circa 6 %. Deze zullen niet allemaal vervangen kunnen worden door mensen die beschut kunnen werken. Daartoe is het budget niet toereikend. Landelijk wordt uitgegaan van een vervanging van 1 op de 3 uitstromende Wsw'ers.

3.3 Begeleiding en no risk polis

3.3.1 Inleiding

Andere instrumenten uit het gebundeld re-integratiebudget kunnen samen met loonkostensubsidie worden ingezet. In de Participatiewet is bijvoorbeeld geregeld dat werknemers met een loonkostensubsidie aanspraak kunnen maken op begeleiding op de werkplek (jobcoach). De no-riskpolis is een ander voorbeeld.

3.3.2 No-riskpolis

De no-riskpolis kan ingezet worden als ondersteuning bij de inschakeling op grond van artikel 8a lid 2 onderdeel b van de Participatiewet. 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.

De werkgever die een no-riskpolis krijgt, wordt gevrijwaard van het risico van verhoging van de WGA-premie en de ziektegeldlasten van de werknemer. De werkgever is op deze wijze beschermd tegen de extra kosten van instroom in de WIA of instroom in de Ziektewet.

UWV en de VNG zijn er inmiddels in geslaagd een no-riskpolis te ontwikkelen ten behoeve van het gemeentelijk deel van de banenafpraak. Voor alle werknemers die tot de doelgroep banenafpraak vallen is met ingang van 1 januari 2015 de no-riskpolis beschikbaar, onafhankelijk van uit welke doelgroep de werknemer komt. UWV en VNG maken het met dit aanbod mogelijk dat gemeenten direct aan de slag kunnen gaan met de bemiddeling van werknemers uit de doelgroep en nemen voor werkgevers drempels weg bij het in dienst nemen van deze werknemers.

Met dit aanbod wordt vooruitgelopen op de harmonisering van het re-integratie-instrumentarium met ingang van 1 januari 2016. Het moet voor een werkgever niet uitmaken of een werknemer afkomstig is van UWV of de gemeenten - ook in 2015. Met het voorstel van UWV en VNG is het belangrijkste doel, namelijk dat werkgevers gedekt zijn tegen het risico van ziekte, hiermee ook voor 2015 geregeld.

3.3.3 Werkplekaanpassing

De loonkostensubsidie kan ook gecombineerd worden met aanpassingen op de werkplek. Het kan dan gaan om meeneembare voorzieningen die specifiek voor de werknemer zijn, denk bijvoorbeeld aan een brailregel voor blinde of slechtziende werknemers. Maar ook kosten voor niet meeneembare voorzieningen zoals automatisch opengaande deuren kunnen vergoed worden. Het gaat hier overigens vaak om aanzienlijke bedragen per werkplekaanpassing.

Voor Texel geldt;

De kosten voor werkplekaanpassingen worden bij voorkeur middels co-financiering gedekt door de werkgever en gemeente, op basis van de persoonlijke loonwaarde van de werknemer.

3.3.4 Jobcoaching

In artikel 10 lid 1 Participatiewet is bepaald dat de aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling kan bestaan uit persoonlijke ondersteuning. Hierbij kan het gaan om ondersteuning op de werkplek door een jobcoach. Begeleiding kan gericht zijn op de persoon zelf. Het gaat dan om *persoonlijke* begeleiding. Het doel is bijvoorbeeld om het zelfvertrouwen te vergroten, de persoon of zijn verzorging te versterken, afspraken te leren nakomen of het leren omgaan met regels en gezagsverhoudingen. De begeleiding kan ook gericht zijn op het uitvoeren van een taak of functie. In dat geval is er sprake van *functionele begeleiding*. Bij functionele begeleiding gaat om het aanleren van taken. Jobcoaching kan bestaan uit: toezicht, coaching en/of training. Voorgesteld wordt in ieder geval persoonlijke begeleiding aan te bieden indien noodzakelijk.

Voor wat betreft functionele begeleiding moet worden bekeken in hoeverre de werkgever dit zelf kan aanbieden. Al met al betreft jobcoaching maatwerk dat per individu moet worden bekeken.

De voorziening persoonlijke ondersteuning heeft als doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Bij deze vorm van ondersteuning gaat het om systematische ondersteuning waarbij het van belang is dat de werknemer zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden niet kan verrichten. Dit betekent dat het moet gaan om ondersteuning op vaste tijden en gedurende een langere periode.

Het staat de gemeente vrij om een maximumtermijn te stellen aan de voorziening persoonlijke ondersteuning door een jobcoach. Het is volgens de regering aan gemeenten om regels te stellen hoe deze persoonlijke begeleiding op de werkplek eruit komt te zien en hoe invulling wordt gegeven aan het periodieke karakter van de ondersteuning.

Aan de inzet van de voorziening persoonlijke ondersteuning verbindt de Participatiewet geen maximumtermijn. We willen voorstellen om jobcoaching in principe in te stellen voor een periode van een jaar. Verlenging van deze periode moet mogelijk zijn, indien noodzakelijk. In sommige gevallen is een kortere periode mogelijk.

We stellen voor jobcoaching in te zetten *nadat* de belanghebbende geplaatst is op een werkplek, dus niet in de periode voorafgaand aan plaatsing.

Jobcoaching is een nieuw instrument voor de gemeenten. Dit betekent dat de expertise nog niet of niet voldoende in huis is bij gemeenten. Vanwege de budgetbeperkingen, wordt voorgesteld zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande structuren (samenwerking Praktijkonderwijs bijvoorbeeld), en de eigen klantmanagers re-integratie en/of de professionals van Noorderkwartier of De Bolder in te zetten.

3.3.5. Plaatsingsvouchers voor werkzoekenden die langer dan 6 maanden werkloos zijn (tijdelijke voorziening)

De plaatsingsvoucher is een Texels instrument.

Een werkgever die een werkzoekende die een beroep doet op de participatiewet, voor minimaal 3 maanden in dienst neemt, kan in aanmerking komen voor een plaatsingsvoucher om belemmeringen weg te nemen. Het gaat hierbij om een maximaal bedrag van € 5.000,- bij een arbeidsovereenkomst van 3 maanden 16 uur per week. Het bedrag kan worden besteed aan het oplossen van vervoersbelemmeringen, verzorgen van een

beroepsgerichte opleiding, no risk polis, werkkleding en / of beroepskosten (zoals een kappersschaar, harnas, persoonlijk gereedschap etc). Deze plaatsingssubsidies zijn beschikbaar in 2015 en 2016.

4. Beloning werknemer

4.1 Inleiding

De loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever en kan, waar nodig, structureel worden ingezet. De werknemer krijgt van de werkgever het Cao-loon of tenminste het WML wanneer er geen Cao is. De sociale partners hebben afgesproken dat het Cao-loon voor deze mensen zo dicht mogelijk bij het wettelijk minimumloon komt te liggen. Bij hogere lonen zou het moeilijker worden goede plaatsen voor deze mensen te vinden.

Die lage lonen zijn nu niet in elke Cao opgenomen. Werkgevers-en werknemersorganisaties zullen de komende drie jaar in alle Cao's lage reguliere loonschalen opnemen tussen 100% en 120% WML, te beginnen op 100%. Uiterlijk in 2017 moeten alle Cao's hieraan voldoen. Als blijkt dat Cao's niet aan de afspraken voldoen, krijgt een werkgever de wettelijke mogelijkheid om iemand die aangewezen is op loonkostensubsidie ten behoeve van de garantiebanen, op individuele basis aan te nemen in een loonschaal van 100% WML.

4.2 Vaststelling loonwaarde

De loonwaarde wordt door de gemeente in samenspraak met de werkgever op de werkplek vastgesteld. De regering vindt het belangrijk dat de loonwaarde objectief wordt vastgesteld. Het mag niet zo zijn dat de loonwaarde afhankelijk is van degene die hem vaststelt. In de 35 regionale werkbedrijven worden afspraken gemaakt over de minimumeisen waaraan de methode voor het bepalen van de loonwaarde moet voldoen. De regio zal de voorgedragen methodiek formeel moeten melden bij het Ministerie van SZW en daarmee goedkeuring vragen aan het Ministerie.

Per arbeidsmarktregio (Werkbedrijf) wordt één methodiek voor loonwaardebepaling ingezet. De keuze van het systeem is aan de regio zelf. Dariuz is in deze hele regio als standaard ingevoerd. Op arbeidsmarktregio niveau is gekozen om dit instrument te gaan gebruiken.

Om zicht te houden op wie er precies binnen de doelgroep van de banenafpraak vallen, gaat UWV een doelgroepenregister bijhouden. Een gemeente die vermoedt dat een inwoner onder de doelgroep van de Participatiewet valt, laat bij het UWV - aan de hand van nog wettelijk vast te leggen landelijke criteria - een arbeidskundige beoordeling uitvoeren. Aan de hand van medische (en waar relevant sociale en gedrags-) aspecten blijkt of betrokkene zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen. Wie dat niet kan, wordt in het doelgroepenregister opgenomen.

4.3 Consequenties Loonwaardebepaling voor telling garantiebanen

Er is bekeken hoe een snelle plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking kan worden bevorderd.

- De eerste periode uitgaan van een voorlopig vast te stellen loonwaarde;
- De eerste periode invullen via een proefplaatsing of proefdetachering (voorkeur).

De Participatiewet bepaalt in artikel 10d dat een gemeente met het oog op een reële vaststelling van de arbeidsprestatie een werknemer gedurende een bepaalde periode met behoud van uitkering werkzaamheden kan laten verrichten (proefplaatsing). Deze periode is gesteld op maximaal drie maanden.

De mogelijke opties van voorlopige loonwaardebepaling en proefplaatsing werken verschillend uit op de telling van het aantal gerealiseerde garantiebanen. Bij een voorlopige loonwaardebepaling komt de betrokkene direct in dienst van de werkgever en telt dan ook mee als een plaatsing. Bij proefplaatsing is er sprake van werken met behoud van uitkering en is er ook nog geen sprake van een loonkostensubsidie. De werknemer is nog niet in dienst van de werkgever en daarom telt een proefplaatsing niet mee voor het aantal gerealiseerde garantiebanen. Pas op het moment dat de proefplaatsing is afgelopen en de betrokken werknemer een dienstverband krijgt aangeboden telt de plaatsing mee.

De keuze voor de proefplaatsing als methode voor snelle plaatsing betekent dat in de periode van proefplaatsing met behoud van uitkering, nog geen sprake is van loonkostensubsidie.

Voor ons telt dat het uitgangspunt 'maatwerk' moet zijn waarbij uiteindelijk een juiste loonwaardebepaling voorop staat. Een juiste plaatsing moet voorop staan, niet het feit of iemand wel of niet direct meetelt voor de telling van de garantiebanen.

5. Verordeningen

Gemeenten hebben beleidsvrijheid en bepalen op basis van maatwerk wat iemand aan ondersteuning nodig heeft. De Participatiewet wijzigt een aantal bestaande verordeningverplichtingen op onderdelen en voegt een aantal nieuwe toe.

Het gaat om verordeningen waarin gemeenten de volgende zaken moet vastleggen:

- Regels over de arbeidsondersteuning aan uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden;
- Regels over de wijze van vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie en de vaststelling van de loonwaarde.
- Regels over een evenwichtige verdeling van re-integratievoorzieningen.
- Regels over beschut werk;

Voor Texel geldt het volgende.

Een deel van de bovengenoemde regels is opgenomen in de vastgestelde Re-integratieverordening die vanaf 1 januari 2015 van kracht is. De regels over loonkostensubsidie en beschut werk zijn opgenomen in de nieuwe verordening Participatiewet re-integratie en gesubsidieerde arbeid 2015 die op 17 juni aan de gemeenteraad wordt voorgelegd ter vaststelling.

In de Werkkamer is afgesproken dat in de 35 regionale werkbedrijven gemeenten en sociale partners afspraken kunnen maken over de regionale afstemming van de inzet van instrumenten. Het doel hiervan is te komen tot een zo eenduidig mogelijk regionaal afgestemd instrumentarium. Hiermee wordt ook voorkomen dat werkgevers binnen dezelfde regio met verschillende gemeentelijke instrumenten te maken krijgen.

6. Financiering

De middelen voor de inzet van het instrument loonkostensubsidie worden beschikbaar gesteld via het inkomensdeel (de BUIG). Onder de WWB vielen de loonkostensubsidies nog onder het Participatiebudget, het Werkdeel. De loonkostensubsidie zoals die onder de Participatiewet valt, is niet alleen een voorziening voor arbeidsinschakeling (stimulans), maar een compensatie voor verminderde productiviteit ten opzichte van het loon. Dit is ook van belang voor de effecten bij het inzetten van dit instrument.

Doordat de middelen uit het inkomensdeel komen, worden ze meegeteld bij het vaststellen van het macrobudget in het jaar daarop. Dit past beter bij het structurele karakter dat de loonkostensubsidie kan hebben. Er is ook een directere link met de prikkel dat gemeenten bespaarde uitkeringslasten zelf mogen houden. Het verdeelmodel van de middelen voor de uitvoering van de Participatiewet wordt op dit moment verder ontwikkeld. Hoe deze eruit komt te zien is echter op dit moment niet bekend.

Alle andere instrumenten en voorzieningen worden betaald uit het Participatiebudget (sociaal deelfonds).