

Beleidsplan Participatiewet Leiderdorp 2015

Naar regulier werk



Leiderdorp

Conceptversie: 1 oktober 2014

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3	Mensen met een loonwaarde van minder dan 20%	10
Het algemeen belang.....	3	Jongeren met arbeidsbeperkingen; Schoolverlaters uit het Speciaal Onderwijs, Praktijkschool	10
Wettelijk kader	4	Instrumenten	10
Sociaal akkoord.....	4	Premies	10
Het sociaal domein	4	Wel participatie, geen re-integratie	11
Uitgangspunten.....	5	Garantiebanen.....	11
2. Beleid per 1 januari 2015.....	6	Werkgeversbenadering	12
Algemeen	6	Samenwerking in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland	12
Doelgroepen	6	Gevolgen voor de gemeentelijke organisatie: transitie en transformatie DZB	12
De omvang van de doelgroep.....	7	3. Financiën	14
Uitvoering	7	Beslispunten	15
Opdracht DZB/Re-integratie Leiden.....	8	4. Bijlage.....	16
Nieuwe instroom	8	Bestaande instrumenten.....	16
Mensen in de bijstand – geen afstand tot de arbeidsmarkt	9	Toelichting bestaande Instrumenten.....	16
Mensen met arbeidsbeperkingen - loonwaarde is minder dan 100% WML	9	Nieuwe instrumenten	18
Beschut werk (20-40%).....	9	Lijst van afkortingen en begrippen	20

1. Inleiding

Op 1 juli 2014 aanvaardde de Eerste Kamer het wetsvoorstel Wet invoering Participatiewet. Ruim vier maanden eerder, op 20 februari 2014, ging de Tweede Kamer haar voor. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (beter bekend als Wajong) en treedt op 1 januari 2015 in werking. De belangrijkste veranderingen zijn dat de toegang tot de Wsw wordt afgesloten en dat de Wajong alleen toegankelijk wordt voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De mensen die geen aanspraak meer maken op de voorzieningen van Wsw en Wajong vallen vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet. Het centrale doel van de wet is dat veel meer mensen met arbeidsbeperkingen, die nog wel arbeidsvermogen hebben aan het werk gaan bij voorkeur bij reguliere werkgevers. Gemeenten hebben de opdracht om werkzoekenden te ondersteunen bij het zoeken naar werk. De gemeente Leiderdorp onderschrijft de ambitie van de Participatiewet en geeft met dit beleidsplan invulling aan het doel van de wet.

Bij de beleidsvoorbereiding is nauw samengewerkt binnen de Leidse regio, waarbij alle gemeenten – Leiderdorp, Leiden, Oegstgeest en Zoeterwoude – een inbreng hebben geleverd. De kansen, mogelijkheden en risico's die bij de implementatie van de Participatiewet een rol spelen zijn tegen elkaar afgewogen. De keuzes voor bepaalde doelgroepen en instrumenten – wie gaan we begeleiden naar werk en op welke wijze doen we dat? – hebben immers gevolgen, niet alleen voor de doelgroep

zelf maar ook voor de gemeentelijke organisatie en (de verdeling) van het (beschikbare) budget.

In opdracht van de gemeente Leiden heeft het bureau voor sociale vraagstukken Radar een aantal (werk)scenario's doorgerekend en daarover gerapporteerd. De uitkomsten van dit onderzoek hebben mede bijgedragen aan de inhoud van het beleidsplan en de keuzes die worden gemaakt. Datzelfde geldt voor de door DZB opgestelde visie, waarin twee mogelijke toekomstscenario's nader zijn uitgewerkt.

Het beleidsplan geeft antwoord op de volgende vragen:

- Wat gaat de gemeente doen om het doel van de Participatiewet, het doen participeren van mensen in de samenleving bij voorkeur via regulier werk, te realiseren?
- Kiest de gemeente voor specifieke doelgroepen en welke instrumenten worden ingezet?
- Op welke wijze zetten wij de beschikbare middelen in?
- Wat zijn de gevolgen voor de gemeentelijke organisatie?

Het algemeen belang

Algemeen wordt aangenomen dat het hebben van werk positief bijdraagt aan de welvaart, het welzijn en het welbevinden van mensen. Een hoge participatiegraad vermindert maatschappelijke kosten, zoals kosten van armoedebestrijding, schuldhulpverlening, zorg en welzijn, Wmo-voorzieningen et cetera. Hoe meer personen door werk actief participeren, hoe beter dat is voor de samenleving als geheel. Het streven is om het beleid zo in te richten dat zoveel mogelijk mensen daarvan

optimaal kunnen profiteren. Hiermee waarborgen we ook het belang van de verschillende doelgroepen.

Wettelijk kader

Met de komst van de Participatiewet komt een einde aan de instroom in de Wsw en kunnen jonggehandicapten met arbeidsvermogen geen aanspraak meer maken op een Wajong-uitkering. Als deze mensen geen ander inkomen of vermogen hebben, zijn zij aangewezen op de bijstand. Voor hen gelden dezelfde regels als voor andere bijstandsgerechtigden. Gemeenten zijn daarmee ook verantwoordelijk voor hun re-integratie. Dat geldt overigens eveneens voor de re-integratie van personen die geen recht op een uitkering hebben. Mensen die op 31 december 2014 een Wsw-dienstverband hebben behouden hun bestaande rechten. Hetzelfde geldt grotendeels voor de mensen die op die datum vallen onder de Wajong. Zij blijven vallen onder de verantwoordelijkheid van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt beter te kunnen ondersteunen bij arbeidsinschakeling zijn in de wet de nieuwe instrumenten loonkostensubsidie, 'beschut werk-nieuw' en de No-Riskpolis opgenomen.

Sociaal akkoord

Op 11 april 2013 sloten kabinet en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers het Sociaal Akkoord. Hierin is onder meer afgesproken dat

private werkgevers 100.000 en de overheid 25.000 additionele banen beschikbaar stellen voor mensen met arbeidsbeperkingen: de garantiebannen. Het aantal banen loopt geleidelijk op tot in 2026 het gestelde doel is bereikt. Per arbeidsmarktregio komt er een Werkbedrijf, een netwerk waarin gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers samenwerken aan het realiseren van de garantiebannen. Voorts is het Werkbedrijf verantwoordelijk voor de methode van loonwaardebepaling (in het kader van het nieuwe loonkostensubsidie-instrument) en de invulling van de No Riskpolis. Leiderdorp valt onder de arbeidsmarktregio Holland Rijnland¹. De centrumgemeente binnen de arbeidsmarktregio – in ons geval Leiden – heeft een actieve en initiërende rol in de ontwikkeling van het Werkbedrijf en in het realiseren van de garantiebannen.

Het sociaal domein

De Participatiewet is een onderdeel van de drie decentralisaties in het Sociaal Domein, de overdracht van taken op het gebied van jeugd, zorg en werk van het Rijk naar de gemeenten. Bij de decentralisaties staan het uitgaan van de eigen mogelijkheden ("eigen kracht") van mensen en het beginsel dat 'iedereen meedoet' centraal. De overdracht gaat gepaard met forse bezuinigingen op het budget. Het beleidsplan geeft nadere invulling aan de uitgangspunten van het herontwerp van het Sociaal Domein.

¹ De arbeidsmarktregio Holland Rijnland bestaat uit de gemeenten Alphen aan den Rijn, Hillegom, Kaag en Braassem, Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Lisse, Nieuwkoop, Noordwijk, Noordwijkerhout, Oegstgeest, Teylingen en Zoeterwoude. Het Werkplein is gehuisvest in Leiden.

Uitgangspunten

- Er wordt voortgebouwd op de nota *Toekomst van het Sociaal Domein* (vastgesteld 25 november 2013) en de uitgangspunten, zoals geformuleerd in het *Herontwerp van het Sociaal Domein* (vastgesteld 10 maart 2014);
- De doelstelling van het beleid is dat zoveel mogelijk mensen regulier aan het werk zijn;
- Als (al dan niet gesubsidieerd) werk bij een reguliere werkgever niet mogelijk is, spant de gemeente zich zo veel mogelijk zelf in om een gesubsidieerde werkplek te bieden;
- Als betaald werk niet mogelijk is, participeren mensen op een andere manier;
- Het beschikbare (rijks)budget is leidend. Dat geldt voor zowel het inkomensdeel als het participatiebudget;
- De gemeente laat het re-integratiebeleid voor mensen met een uitkering op grond van de Participatiewet uitvoeren door Re-integratie Leiden, onderdeel van DZB;
- Het re-integratiebeleid voor jongeren wordt, in het kader van het Regionaal Actieplan Jeugdwerkloosheid, uitgevoerd door het Project JA (Jongeren op de Arbeidsmarkt);
- De bestaande rechten van de huidige Wsw-populatie zijn gewaarborgd;
- Onder de Participatiewet wordt *beschut werk – nieuwe stijl* aangeboden;
- De invulling van de garantiebanen (i.c. de tijdens de Regio Werktop in Naturalis van 10 februari 2014 door de Leidse Koepel toegezegde 500 banen in 2020) is een speerpunt van beleid;
- Alle Leiderdorpers wordt een kans geboden op participatie en werk en de gemeente geeft waar mogelijk het goede voorbeeld, bijvoorbeeld via het bieden van stageplaatsen, het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten en het werken met sociale

winst op aanbesteden, conform de afspraken zoals die binnen Holland Rijnland in 2012 zijn gemaakt;

- Het aantal mensen in de sociale werkvoorziening daalt met vijf à zes procent per jaar. De rijkssubsidie per SE (standaard eenheid) neemt tot 2019 stapsgewijs af.

2. Beleid per 1 januari 2015

Algemeen

De gedachte die ten grondslag lag aan het bijeenbrengen van de WWB, Wsw en Wajong in één nieuwe wet, was dat de doelgroepen van de drie verschillende wetten een grote gelijkenis vertonen. Zij bevinden zich allen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Als gevolg van de huidige hoge werkloosheid als gevolg van de economische crisis is het aantal mensen in de bijstand waarvan op basis van opleiding of werkervaring mag worden aangenomen dat zij op eigen kracht in staat zijn om werk te vinden sterk gestegen. De verscheidenheid in het bijstandsbestand is daarom de laatste jaren weer sterk toegenomen. De doelgroep is groter, maar door bezuinigingen van het Rijk is het participatiebudget kleiner. Er is kortom simpelweg minder te besteden.

Doelgroepen

De centrale doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, zoveel mogelijk naar regulier werk. De nadruk in de communicatie vanuit het Rijk over de Participatiewet ligt op toename van de arbeidsparticipatie van mensen

met beperkingen. Die is nu te laag (36% versus 67 % totaal)² en de laatste jaren zelfs nog afgenomen.

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

- 1 mensen met een loonwaarde van tenminste 100% die:
 - a. zonder gemeentelijke inzet aan het werk gaan
 - b. met inzet van Re-integratie Leiden aan het werk gaan
- 2 mensen die *tijdelijk* enige ondersteuning ontvangen in de vorm van bemiddeling en/of scholing (80-100% loonwaarde). Hier gaat het om *tijdelijke* instrumenten (bijvoorbeeld een *tijdelijke* opstapsubsidie) die worden ingezet om de werkgever over de streep te trekken
- 3 mensen die *permanent* ondersteuning ontvangen met een loonwaarde van:
 - a. 60-80%
 - b. 40-60%

² Bron: Memorie van Toelichting wetsvoorstel Quotumwet

- c. 20-40%
- d. < 20%: mogelijkheden van arbeidsmatige dagbesteding.

Een bijzondere groep wordt gevormd door degenen met de indicatie 'beschut werk'.³ De indicatie staat los van de loonwaarde, maar in het algemeen ligt de loonwaarde op maximaal 40% van het wettelijk minimumloon (WML).

De omvang van de doelgroep

Grondslag	Aantal
WWB / IOAW / IOAZ 2014*	343*
waarvan vrijgesteld van arbeidsverplichting	95
Wsw 2014	130
Nieuwe instroom voorheen Wajong of Wsw**	17
Arbeidsmatige dagbesteding	10 (schatting)

*aantal personen met een uitkering

**11 Wsw en 6 Wajong.

De totale omvang van de doelgroep Participatiewet inclusief de Wsw-medewerkers (die een baan hebben) en exclusief niet-

³ Beschut werk : werk voor personen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben

uitkeringsgerechtigden, omvat voor Leiderdorp in 2015 tegen de 500 personen. Van hen is naar schatting ruim de helft niet in staat om zelfstandig het minimumloon te verdienen. De huidige groep bijstandsontvangers is niet ingedeeld naar loonwaarde. De indeling op de participatieladder geeft slechts een indicatie van de loonwaarde. Een betrouwbare onderverdeling naar loonwaarde kan op dit moment nog niet worden gemaakt. De komende jaren zal dit in toenemende mate wel mogelijk zijn.

Als het economisch herstel doorzet en het aantal banen weer toeneemt is het niet onwaarschijnlijk dat het aantal bijstandsuitkeringen in Leiderdorp weer snel daalt naar een voor Leiderdorp 'normaal' niveau van rond de 260 uitkeringen. De toekomst kent echter ook veel onzekerheid, met name omdat de bezuinigingen in de zorg en dienstverlening, sectoren waar veel mensen in de Leidse regio een baan hebben, nog moeten worden doorgevoerd.

Economische ontwikkelingen hebben uiteindelijk meer invloed op de omvang van de bijstandspopulatie dan gemeentelijk beleid. Bij een krappe arbeidsmarkt is er meer ruimte om te investeren in mensen met beperkingen.

Uitvoering

De gemeente richt haar inspanningen op de hele, brede doelgroep van de wet maar legt daarbij, in de geest van de Participatiewet, het accent op de doelgroep met een loonwaarde van 20 tot 80 procent van het minimumloon. De inspanningen van de gemeente om mensen naar

regulier werk te begeleiden zijn in het bijzonder gericht op deze brede middengroep. Met het beschikbare (beperkte) budget is het echter niet realistisch om te veronderstellen dat iedereen die voor ondersteuning in aanmerking komt ook ondersteuning krijgt. Dit geldt temeer als het om dure voorzieningen gaat. Dat lukt overigens nu evenmin. Om die reden kiezen we ervoor om voor bepaalde voorzieningen vooraf een budgetplafond vast te stellen. Dat geldt in ieder geval voor beschermt werk.

Opdracht DZB/Re-integratie Leiden

De uitvoering van de Participatiewet, voor zover het gaat om het aan het werk helpen van werkzoekenden, is in beginsel belegd bij DZB/Re-integratie Leiden (RL). Daarmee is sprake van voortzetting van de bestaande situatie. DZB krijgt de opdracht mee om werkzoekenden zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers te plaatsen. DZB/RL heeft als uitvoerder van de sociale werkvoorziening en als re-integratiebedrijf ruime ervaring met bemiddeling en begeleiding van alle doelgroepen. DZB/RL werkt intensief samen met de medewerkers van het team Werk en Inkomen (onderdeel van de gemeenschappelijke sociale dienst), die belast zijn met de intake en het uitkeringenbeheer. DZB/RL kent daarnaast een actieve werkgeversbenadering en zoekt continu naar nieuwe samenwerkingsverbanden om daadwerkelijk zoveel mogelijk mensen regulier aan het werk te krijgen.

Ten aanzien van de diversiteit in doelgroepen, hanteren we onderstaande indeling en bijbehorende activiteiten.

Nieuwe instroom

De aantallen werkzoekenden die voorheen instroomden in Wsw of Wajong en nu een beroep doen op de Participatiewet stromen heel geleidelijk in. Dat betekent in de beginperiode een heel beperkte verandering in de samenstelling van de doelgroep ten opzichte van de huidige nieuwe instroom boven 27 jaar, die de intake-procedure bij Werk en Inkomen doorloopt (jongeren gaan naar het Project JA). Na het indienen van een aanvraag worden nieuwe klanten tijdens een (verplichte) collectieve bijeenkomst geïnformeerd over rechten en plichten. Daarop volgt een periode van gemiddeld zes weken en maximaal drie maanden waarin de klant zelf op zoek gaat naar werk. Als het niet lukt werk te vinden worden zij doorgestuurd naar RL voor een analysetraject en/of bemiddeling. De mogelijkheden daartoe worden overigens financieel beperkt door de hoogte van het beschikbare re-integratiebudget. Deze procedure wordt werkende weg bijgeschaafd en verbeterd.

Uitkeringsaanvragers van wie direct duidelijk is dat zij ondersteuning bij arbeidsinschakeling nodig hebben, stromen verplicht door naar RL voor analyse, begeleiding en bemiddeling. Ook hier geldt: zolang de beschikbare middelen dit mogelijk maken. Met de huidige instrumenten (dus nog zonder de nieuwe loonkostensubsidie) lukt het om via deze route mensen uit de uitkering naar werk of onderwijs te laten (uit)stromen. De verplichting om zich te melden bij RL heeft ook een poortwachtersfunctie. In 2013 bijvoorbeeld zagen van de 66 Leiderdorpers die werden doorverwezen er uiteindelijk 3 af van de aanvraag van een bijstandsuitkering (op jaarbasis een besparing van ruim € 45.000).

Onderzoek naar lange termijneffecten van re-integratie wijst uit dat voor bijstandsgerechtigden 'arbeidsbemiddeling' het meest effectieve instrument is. Arbeidsbemiddeling is een kerntaak van RL. Bovendien zijn er positieve 'bijeffecten', zoals het verwerven werknemersvaardigheden en -competenties, eventueel scholing, het opdoen van sociale contacten, et cetera. In dit kader is in 2014 een samenwerking gestart tussen de gemeente Leiden en uitzendbureau Randstad, onder de titel *Leidse kracht powered by Randstad*, waarbij na de intakeprocedure klanten bemiddeld worden naar werk. Dit project, gericht op klanten met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt, loopt door in 2015 en is aanvullend op de in het beleidsplan opgenomen voorzieningen. Leiderdorp zal mede op basis van de financiële mogelijkheden en in het kader van het MAU⁴-verbeterplan later dit jaar besluiten of hierbij wordt aangesloten.

Mensen in de bijstand – geen afstand tot de arbeidsmarkt

We doen nadrukkelijk een beroep op de zelfredzaamheid van onze inwoners, conform de uitgangspunten in het *Herontwerp van het sociaal domein*. Mensen gaan zelf actief op zoek naar werk. Voor de mensen met goede kansen op de arbeidsmarkt is de digitale dienstverlening van het UWV op het werkplein/werkgeversservicepunt beschikbaar. Dit geldt ook voor mensen met een Anw-uitkering en Nuggers. De wet verplicht de gemeente deze twee groepen eveneens te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling, maar de mate waarin en de wijze waarop zij deze

⁴ MAU staat voor meerjarige aanvullende uitkering, een voorziening vanuit het rijk voor gemeenten die gedurende een aaneensluitende periode van drie jaar worden geconfronteerd met een tekort op het Inkomensdeel. Leiderdorp heeft in 2014 een MAU-aanvraag ingediend.

verplichting invult, is vrij. Wij kiezen ervoor deze mensen, buiten bovengenoemde voorzieningen, geen extra ondersteuning te bieden, tenzij iemand langer dan drie maanden bijstand heeft ontvangen. Dit is voortzetting van het bestaande beleid, waarbij wij ook hier mensen de eigen regie laten nemen. Op deze hoofdregel kunnen wel uitzonderingen worden gemaakt. Als een kleine investering iemand uit de uitkering helpt, is het mogelijk die te doen.

Mensen met arbeidsbeperkingen - loonwaarde is minder dan 100% WML

In lijn met het doel van de Participatiewet kiest Leiderdorp ervoor bij de uitvoering van re-integratie het accent te leggen op de mensen met beperkingen en/of een loonwaarde beneden het WML. Met inzet van onder meer loonkostensubsidie en begeleiding gaan wij deze mensen toeleiden naar banen bij gewone werkgevers. De doelstelling is dat zij doorgroeien naar het niveau waarop zij wel het WML kunnen verdienen. Veel mensen zullen echter dat niveau niet bereiken en daardoor langdurig aanspraak maken op loonkostensubsidie. Daarmee ligt een deel van het te besteden budget voor langere tijd vast.

Beschut werk (20-40%)

Er zijn ook mensen van wie niet verwacht kan worden dat zij op het niveau van het WML zullen komen en die niet kunnen functioneren in een gebruikelijke werkomgeving. Voor deze groep is beschut werk een manier om te participeren. Het Rijk houdt rekening in de financiering met een derde vervanging van de uitstroom uit de Wsw-oud door beschut nieuw. Deze één op drie vervanging gaan wij in beginsel ook in Leiderdorp uitvoeren. Op basis van de uitstroom de afgelopen jaren gaat het in

Leiderdorp om gemiddeld één plaats beschut nieuw per jaar. Het UWV beoordeelt op voordracht van de gemeente of iemand voor beschut werk in aanmerking komt. De gemeente draagt de werkzoekende alleen voor als er een werkplek is. De werkplek is in de regel bij DZB, maar kan ook ergens anders, zelfs bij een reguliere werkgever, worden georganiseerd.

Mensen met een loonwaarde van minder dan 20%

Voor mensen zonder loonwaarde zijn sociale activeringstrajecten of arbeidsmatige dagbesteding mogelijkheden tot (maatschappelijke) participatie. Arbeidsmatige dagbesteding is één van de begeleidingstaken die in het kader van de decentralisaties worden overgeheveld van Rijk naar gemeenten. De vanaf 1 januari 2015 WMO-gefinancierde voorzieningen worden zoveel mogelijk ‘in de wijken’ aangeboden. Arbeidsmatige dagbesteding kan ook in combinatie met beschut werk in de wijk of in het SW-bedrijf worden georganiseerd. DZB is in samenwerking met zorgaanbieders hiermee aan het experimenteren.

Jongeren met arbeidsbeperkingen; Schoolverlaters uit het Speciaal Onderwijs, Praktijkschool

De begeleiding van jongeren tot 27 jaar in het (regionale) Project JA zetten wij ook vanaf 2015 voort. Meer nog dan nu het geval is zal Project JA te maken krijgen met jongeren met arbeidsbeperkingen. Het is derhalve van groot belang dat er intensief contact plaatsvindt met de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO)/Praktijkonderwijs, zodat altijd sprake is van een warme overdracht. De expertise van het UWV met jongeren met een Wajong-uitkering en van DZB met jonge WSW-ers is daarbij van grote waarde. De gemeente versterkt (samen met de gemeenten binnen de Leidse regio) waar nodig de samenwerking

met onderwijs en organisaties die ondersteuning geven aan jongeren, als preventieve manier om de instroom in de uitkering te voorkomen.

Instrumenten

In de bijlage staat een overzicht van re-integratie-instrumenten. Het begrip re-integratie-instrument is hier ten behoeve van de volledigheid ruim geïnterpreteerd. De Participatiewet introduceert een aantal nieuwe instrumenten (loonkostensubsidie, no-riskpolis en beschut werk nieuw) en geeft de gemeenten de ruimte om zelf keuzes te maken. In de nieuwe re-integratieverordening zijn zowel de bestaande als de nieuwe instrumenten opgenomen. In principe biedt de gemeente aan wat in het individuele geval nodig is. We handhaven de mogelijkheid om de bestaande instrumenten (met uitzondering van de premies, zie hierna) te gebruiken, omdat we daarmee meer maatwerk kunnen bieden. Welke instrumenten het best aan welke doelgroepen gekoppeld kunnen worden, wijst de praktijk uit. Zie verder het overzicht in de bijlage.

Juist om de middengroep voor reguliere werkgevers aantrekkelijk te maken zijn speciaal in de wet de loonkostensubsidie en de no-riskpolis opgenomen.

Premies

Op basis van de bestaande regelgeving⁵ worden de volgende premies verstrekt:

- Premie Participatieplaats: € 200 na zes maanden

⁵ Beleidsregels premies WWB, IOAW en IOAZ gemeente Leiderdorp 2008 en re-integratieverordening gemeente Leiderdorp 2011 (en wijzigingsbesluit 2012).

- Premie Sociale Activering: € 300 per kalenderjaar
- Stimuleringspremie bij het afronden van een onderdeel van een trajectplan, het lopen van een stage of het verrichten van deeltijdarbeid: € 500 per onderdeel
- Uitstroompremie bij uitstroom naar duurzame reguliere of gesubsidieerde arbeid (inclusief Wsw) voor een periode van meer dan zes maanden: bij uitkeringsduur, korter dan een jaar € 500; bij uitkeringsduur van 1 tot 3 jaar € 1.000; en bij een uitkeringsduur van meer dan drie jaar € 1.500

Van de hier genoemde premies wordt, op grond van artikel 10a, 6^e lid van de Participatiewet⁶, vanaf 2015 alleen de premie participatieplaats nog uitgekeerd. De overige drie worden per 1 januari 2015 afgeschaft. In de loop der jaren sinds de invoering van de premies in de jaren negentig van de vorige eeuw zijn de arbeidsverplichtingen in de opeenvolgende bijstandswetten steeds meer benadrukt. Het is niet langer opportuun om iemand te belonen voor het aanvaarden van betaald werk of het voltooien van een trajectplan. De persoon die aan het werk gaat of een traject doorloopt, doet immers niet meer dan wat van hem verwacht wordt. De laatste uitstroompremie zal dus in juni 2015 worden uitgekeerd.

Wel participatie, geen re-integratie

Binnen de Leidse regio verkennen we, in samenwerking met organisaties op het maatschappelijk terrein, de mogelijkheden van nieuwe vormen van

⁶ Participatiewet, artikel 10a, 6^e lid. Artikel 8a bepaalt dat de gemeenteraad bij verordening daartoe regels vaststelt.

participatie in de wijk, als re-integratie of werk nog niet aan de orde is. Niet direct op re-integratie gerichte vormen van participatie zijn vrijwilligerswerk, mantelzorg, sociale activeringstrajecten, dagbesteding en de tegenprestatie. Hier raken de Participatiewet en WMO elkaar. Ze zijn stuk voor stuk belangrijk voor de maatschappelijke participatie van onze doelgroep.

Garantiebanen⁷

De afspraak in het Sociaal Akkoord over de 125.000 garantiebanen is vooralsnog de belangrijkste basis voor een succesvolle uitvoering van de Participatiewet. In de Leidse regio (Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest, Voorschoten en Zoeterwoude) hebben de gezamenlijke ondernemersverenigingen, verenigd in de Leidse Koepel, tijdens de Regio Werktop op 10 februari 2014, tot 2020 vijfhonderd banen toegezegd. Op basis van de inwonersaantallen is aannemelijk dat hiervan circa 65 banen zullen toevallen aan inwoners van Leiderdorp.

In de Werkkamer, een samenwerkingsverband van gemeenten (VNG) en sociale partners, is afgesproken dat garantiebanen in eerste instantie beschikbaar komen voor mensen met een Wajong-uitkering en mensen met een Wsw-indicatie die ultimo 2014 op de wachtlijst staan. Hoewel het voordeel van deze banen daarmee voor een groot deel toevloeit naar het UWV, zullen ook de gemeenten alert blijven om de banen te vervullen. Zodra in de geprioriteerde groepen geen geschikte kandidaat

⁷ De formele benaming is *Banen op grond van de banenafpraak*. Voor het gemak hanteren we in het beleidsplan het inmiddels ingeburgerde en makkelijker in het gehoor liggende *garantiebanen*.

beschikbaar is, zal de gemeente een kandidaat voordragen uit de overige doelgroepen. Het is belangrijk om budget te reserveren voor begeleiding of andere instrumenten, in het geval zich mogelijkheden aandienen. Daarmee voorkomen we dat als een werkgever zich meldt voor het invullen van een garantiebaan, de gemeente geen budget heeft om de garantiebaan bij die werkgever te helpen realiseren.

Samen met werkgevers zullen nieuwe vormen van publiek private samenwerking worden ontwikkeld om de invulling van garantiebanen voor de werkgever en de werkzoekende aantrekkelijk te maken. Daarbij denken we aan leerwerkbanen, arbeidspools en joint-ventures.

Overigens reikt de ambitie verder dan het aantal reeds toegezegde garantiebanen. De gemeente spant zich nadrukkelijk in om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking bij gewone werkgevers aan het werk te krijgen.

Werkgeversbenadering

Het is uitermate belangrijk dat werkgevers positief betrokken zijn bij de uitvoering van de Participatiewet. Dat geldt niet alleen voor de garantiebanen. Daarom is werkgeversbenadering een speerpunt van beleid. Deze taak is in eerste instantie belegd bij DZB/RL, maar zal in veel meer geledingen en op alle niveaus in de gemeentelijke organisatie moeten worden opgepakt. Onze wethouders zijn de ambassadeurs van ons participatiebeleid. De toegezegde garantiebanen zijn een begin, maar de werkelijke aantallen mensen die aan regulier werk geholpen moeten worden zijn veel groter.

Werkgevers die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid willen oppakken kunnen daarvoor bij DZB terecht. DZB kent de bedrijven, werkt bedrijfsmatig en zorgt voor een snelle en goede match van werkzoekende en werkgever met eventuele begeleiding na de plaatsing. DZB is goed aangesloten op het regionale netwerk van gemeenten zodat vacatures en werkzoekenden in de hele regio binnen bereik zijn. DZB zoekt daarnaast de samenwerking met de andere sociale werkvoorzieningsbedrijven in de regio, Maregroep en SWA.

Samenwerking in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland

In het nog op te richten Werkbedrijf voor de arbeidsmarktregio Holland-Rijnland gaan de gemeenten met werkgevers en werknemers samenwerken. In aanvullende wetgeving wordt nog geregeld over welke onderwerpen voor de uitvoering van de Participatiewet in ieder geval afspraken moeten worden gemaakt. Dat betreft in ieder geval de garantiebanen, een marktbeperkingsplan, de loonkostensubsidie en de no-riskpolis. Holland Rijnland heeft voor de uitwerking van de onderwerpen loonkostensubsidie en no-riskpolis de notitie *Instrumenten Loonkostensubsidie en de No-Riskpolis* opgesteld. De notitie is een gezamenlijk product van de Holland Rijnland gemeenten en het UWV. Voor het overige moeten de rol van het Werkbedrijf en zijn bijdrage aan een goed functionerende regionale arbeidsmarkt nog worden uitgewerkt.

Transitie en transformatie DZB

De invoering van de Participatiewet heeft voor de Wsw-ers die bij DZB werken twee belangrijke gevolgen.

- 1) De rijksbijdrage voor de bestaande Wsw-ers wordt gefaseerd afgebouwd van € 26.100 per SE in 2013 tot € 23.154 per SE in 2020.
- 2) De regeling wordt per 2015 gesloten voor nieuwe instroom, waardoor de Wsw-populatie met circa zes procent per jaar zal krimpen.

De DZB-organisatie en het gebruik ervan zal hierop dus moeten worden aangepast. De gemeente Leiden kiest voor brede inzet van de DZB organisatie om zoveel mogelijk werkzoekenden in het kader van de Participatiewet naar zo regulier mogelijk werk te helpen. Dit geldt zowel voor nieuwe instromers als voor de bestaande uitkeringsgerechtigden en Wsw-medewerkers. DZB zorgt verder dat niet alleen de mensen die nu op de Wsw zijn aangewezen een werkplek behouden, maar organiseert tevens werk voor een deel van degenen die (nog) niet op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag kunnen (beschut werk en social firm). DZB streeft ernaar om het bedrijfsleven hier zoveel mogelijk bij te betrekken.

DZB blijft investeren in werkgeverscontacten, die bij de uitvoering van de Participatie steeds belangrijker worden en is primaire gesprekspartner voor de werkgevers als het om de arbeidsmarkt gaat. De kosten die gemoeid zijn met de huidige Wsw worden zoveel mogelijk terugverdiend. DZB zoekt samenwerking op haar eigen activiteiten met private ondernemers en is tevens "makelaar" op gebied van social return on investment (SROI) en invulling van de garantiebannen. Tevens werkt DZB aan de optie om met zorgaanbieders arbeidsmatige dagbesteding voordeliger aan te bieden. De verschillende onderdelen van DZB versterken elkaar binnen dit scenario, hetgeen naast efficiency- ook

belangrijke synergievoordelen oplevert. Op basis van de Leidse versie van dit beleidsplan werkt DZB een en ander nader uit in een uitvoeringsplan.

De keuzes die Leiden maakt ten aanzien van de toekomstige inzet van DZB zijn van invloed op de bedrijfsvoering van het SW-bedrijf, zowel aan de kosten- als aan de batenkant. Dat werkt door in de prijzen per product die Leiderdorp de komende jaren moet betalen. Overigens is dat in andere (sub)regio's niet anders.

3. Financiën

Op basis van de beschikbare gegevens in het wetsontwerp en de circulaire van het Rijk is een overzicht gemaakt van de verwachte budgetten tot en met 2018. Het totaalbudget voor Leiderdorp (Wsw, re-integratie, begeleiding nieuw beschut en begeleiding voorheen Wajong) daalt van € 3.171.000 in 2014 naar € 2.684.000 in 2018, een afname van ruim 15%. Het budgetdeel Wsw-oud daalt in die periode met € 487.000. Het overige participatiebudget, waaruit ook de voorziening beschut werk nieuwe stijl en de re-integratie van de groep die voorheen in de Wajong stroomde moet worden betaald, stijgt met circa € 78.000, ruim onvoldoende om de daling van het Wsw-budget te compenseren. Uitgangspunt is dat de decentralisaties binnen het door het rijk beschikbaar gestelde budget worden uitgevoerd. Anders dan in de gemeente Leiden is geen ruimte voor een 'zachte landing', het door middel van inzet van eigen middelen verzachten van de (financiële) gevolgen van de decentralisaties.

Hieruit blijkt eens te meer hoe beperkt de middelen zijn. Op de achtergrond speelt altijd de onzekerheid over de hoogte van het macro-uitkeringenbudget (BUIG-budget) dat op basis van resultaten uit het verleden, aannames en voorspellingen continu wordt bijgesteld. Aan het BUIG-budget wordt ten behoeve van de loonkostensubsidie en begeleiding nog wel een door de jaren heen oplopend bedrag toegevoegd. Op dit moment is de omvang van deze bedragen helaas nog niet duidelijk.

Meerjarenbegroting na meicirculaire/kaderbrief (x 1.000)

	2014	2015	2016	2017	2018
Participatiebudget re-integratie	€ 336*	€ 350	€ 377	€ 396	€ 414
Participatiebudget Wsw	€ 2.835	€ 2.684	€ 2.540	€ 2.402	€ 2.270
Totaal	€ 3.171	€ 3.034	€ 2.917	€ 2.798	€ 2.684

* exclusief middelen volwasseneneducatie, die per 2015 worden overgeheveld naar de centrumgemeente

Beslispunten

Ter uitvoering van de Participatiewet stellen wij de gemeenteraad voor in te stemmen met:

- a) de ambitie van de Participatiewet om zo veel mogelijk mensen naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk;
- b) voor degenen voor wie regulier werk niet mogelijk is participatie op een andere wijze te ondersteunen;
- c) de uitvoering van het re-integratiebeleid te beleggen bij DZB;
- d) de uitvoering van het re-integratiebeleid voor jongeren tot 27 jaar te beleggen bij Project JA;
- e) bij gebrek aan middelen om iedereen te ondersteunen bij arbeidsinschakeling het accent te leggen op de doelgroep met een loonwaarde tussen 20 en 80 procent van het Wettelijk Minimumloon;
- f) gebruik te maken van de nieuwe instrumenten loonkostensubsidie, no riskpolis en beschut werk;
- g) de instroom in beschut werk te stellen op maximaal 1 op 3 uitgestroomde WSW-medewerkers;
- h) daarnaast voor beschut werk een (jaarlijks bij te stellen) financieel plafond in te bouwen;
- i) maatwerk te leveren door ook de huidige re-integratie-instrumenten te blijven inzetten;
- j) de uitstroompremie, stimuleringspremie en de premie sociale activering af te schaffen;
- k) prioriteit te geven aan de invulling van garantiebanen;
- l) de werkgeversdienstverlening te intensiveren;
- m) bij de uitvoering van de participatiewet met werkgevers, werknemers, UWV en de overige gemeenten in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland samen te werken in het nog op te richten Werkbedrijf;
- n) uit te gaan van het bestaande financiële meerjarenkader en eventuele mutaties in de rijksmiddelen;
- o) in het derde kwartaal van 2016 een eerste tussenevaluatie op te stellen, waarbij het door het rijk aangeleverde kader als basis dient.

4. Bijlage

Bestaande instrumenten

Instrument	Doelgroep	Financieringsbron	Aard van de kosten
Analyse	<i>Brede doelgroep participatie-wet</i>	<i>Participatie-budget</i>	<i>analyse</i>
Participatieplaats	<i>Enige afstand Loonwaarde 60-80%</i>	<i>Participatie-budget</i>	<i>Begeleiding + uitkering + premie + scholing</i>
Bemiddeling (ook i.s.m. Uitzendbureaus)	<i>Loonwaarde vanaf 80%</i>	<i>Participatie-budget</i>	<i>Bemiddeling</i>
Scholing, opleiding, vaardigheids-training, etc.	<i>divers</i>	<i>Participatie-budget</i>	<i>Scholing</i>
Leerwerktraject	<i>Loonwaarde 60-100%</i>	<i>Participatie-budget</i>	<i>Begeleiding+ uitkering of salaris+ scholing</i>
Tijdelijke loonkosten-subsidie (Opstapsubsidie)	<i>Loonwaarde 60-100%</i>	<i>Participatie-budget</i>	<i>Subsidie werkgever</i>
No-Riskpolis	<i>Huidige doelgroep WWB</i>	<i>Participatie-budget</i>	<i>Premie</i>

Social Return	<i>Brede doelgroep participatiewet</i>	<i>Reguliere uitvoeringskosten</i>	
Huidige SW-instrumenten, detachering, groepsdetachering, werken op locatie	<i>Loonwaarde 20-80%</i>	<i>Participatie-budget</i>	<i>Salaris + Begeleiding</i>
Speciale projecten	<i>Divers, bijv. jongeren, 55+, dak- en thuislozen, ex-gedetineerden</i>	<i>Participatie-budget ESF-subsidie</i>	<i>Divers</i>
Jobcoach	<i>Loonwaarde <80%</i>	<i>Participatie-budget</i>	<i>Begeleiding</i>
Aanpassingen op de werkplek	<i>Mensen met beperkingen</i>	<i>Participatie-budget</i>	<i>In natura</i>

Toelichting bestaande instrumenten

Bij instrumenten waar wij al gebruik van maken, worden aantallen deelnemers vermeld, zodat een beeld ontstaat van de omvang van het gebruik. Soms zit er overlap in. Op onderdelen, zoals bijvoorbeeld groepsdetachering kunnen aantallen sterk wisselen.

Analyse

In de re-integratiepraktijk is de analyse een dynamisch proces waarin de consulent in het participatiecentrum systematisch relevante informatie verzamelt over de werkzoekende. Het gaat vooral om 'leren kennen' van de werkzoekende, kennis verwerven van zijn/haar kwaliteiten en competenties.

Het Participatiecentrum gaat uit van maximaal 1.000 deelnemers per jaar, waarbij het streven is dat er uiteindelijk 400, eventueel na een vervolgtraject, uitstromen naar werk of opleiding. Voor Leiderdorp ging het in 2013 om een instroom van 66, waarvan er 16 zijn uitgestroomd naar werk of scholing.

Participatieplaats

De gemeente kan uitkeringsgerechtigden een participatieplaats aanbieden. De klanten werken maximaal 2 jaar met behoud van uitkering bij de gemeente of in het bedrijfsleven aan hun terugkeer op de arbeidsmarkt. Bij een participatieplaats moet het gaan om additionele arbeid. Aan mensen zonder startkwalificatie die werken op een participatieplaats wordt scholing of een opleiding aangeboden, tenzij dit niet bijdraagt aan hun kansen op de arbeidsmarkt. Na iedere periode van 6 maanden werken op een participatieplaats kent de gemeente een premie van € 200 toe, als degene op de participatieplaats voldoende heeft gedaan om zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Leiderdorp heeft in 2011 in de Re-integratieverordening eigen aanvullende regels voor participatieplaatsen opgenomen. Deze zijn ongewijzigd in de nieuwe Re-integratieverordening overgenomen.

In 2013 werkten in totaal 66 mensen op een participatieplaats. 33 deelnemers zijn gestart en 41 zijn gestopt. Voor Leiderdorp zijn die cijfers 2, 0 en 0.

Bemiddeling

Bemiddeling naar werk bij reguliere werkgevers en matching van de werkzoekenden op openstaande vacatures. DZB/RL onderhoudt een groot netwerk met bedrijven en instellingen in de regio en is op de hoogte van alle vacatures. Bedrijven worden ook benaderd met voorstellen hoe zij door het werk anders te organiseren nieuwe banen kunnen creëren en

ook efficiënter kunnen werken. Om nog meer mensen regulier aan het werk te helpen, wordt met Randstad uitzendbureau een gezamenlijk matchingsteam opgezet. Dit project is nog in de opstartfase.

In 2013 werden ± 16 Leiderdorpers geplaatst bij reguliere werkgevers. Er is een overlap met andere instrumenten.

Scholing / Cursus (taallessen)

Scholing kan de kans op duurzaam werk vergroten. De scholing moet relevant zijn voor de arbeidsmarkt en passen bij de individuele mogelijkheden van de werkzoekende.

In 2013 ging het in totaal om 316 cursussen. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar gemeente.

Leerwerktraject

Leren en werken worden gecombineerd. Hiermee wordt een tekort aan scholing en een tekort aan werkervaring gecombineerd aangepakt. Er zijn drie trajecten: Horeca, Klussteam en Orde & Veiligheid. In 2013 waren er 62 deelnemers. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar gemeente.

Tijdelijke (opstap) loonkostensubsidie

De werkgever ontvangt gedurende maximaal 2 jaar een subsidie in de loonkosten. Het eerste jaar bedraagt deze subsidie 40% van het WML, het tweede jaar daalt dit naar 15% van het WML. In 2013 zijn 5 Leiderdorpers via een tijdelijke Opstapsubsidie geplaatst.

No-Riskpolis

De gemeente kan het risico op uitval wegens ziekte dat werkgevers lopen door iemand met een handicap of chronische aandoening in dienst te nemen afdekken door voor deze persoon een 'no-riskpolis' af te sluiten. De polis is indien gewenst ook beschikbaar voor mensen zonder

arbeidsbeperking. Onder de Participatiewet wordt een nieuwe No-Risk polis geïntroduceerd die waarschijnlijk op een veel grotere schaal zal worden ingezet.

Social Return

Bij aanbestedingen van de gemeente wordt in het bestek een sociale paragraaf opgenomen. Het doel is dat werkzoekenden de kans krijgen om werkervaring op te doen en/of betaald werk te verrichten.

In de periode vanaf mei 2012 tot en met oktober 2013 heeft dat in Leiderdorp geleid tot één plaatsing.

Huidige SW-instrumenten/ detachering/groepsdetachering/werken op locatie

De gemeente kan de cliënt detacheren of uitlenen. De cliënt is dan in dienst van de gemeente en wordt 'uitgeleend' aan een bedrijf of organisatie.

Circa 37% van de SW-medewerkers was eind 2013 gedetacheerd; onder hen waren 49 Leiderdorpers.

Speciale Projecten

Het betreft diverse projecten, zoals bijvoorbeeld het Oriëntatiejaar (jongeren) en Visie R (ex-gedetineerden). Momenteel loopt namens de arbeidsmarktregio Holland Rijnland (en via centrumgemeente Leiden) een ESF-aanvraag voor projecten gericht op een brede doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt. De verplichte cofinanciering wordt gedekt vanuit het participatiebudget.

Jobcoach

Een jobcoach bezoekt de werknemer op de werkplek en geeft begeleiding.

Nieuwe instrumenten

Loonkostensubsidie tot WML	Loonwaarde 20-80%	i-deel	Subsidie
Beschut werk nieuwe stijl	<i>Mensen met beperkingen, loonwaarde 20-40%</i>	<i>Participatiebudget</i>	<i>Salaris + begeleiding</i>
Arbeidsmatige dagbesteding	<i>Loonwaarde < 20%</i>	<i>WMO/Participatiebudget</i>	<i>Begeleiding</i>
Social firm	<i>Loonwaarde tot 80%</i>	<i>Participatiebudget</i>	<i>Salaris + begeleiding</i>
Individuele studietoelage	<i>Studerende arbeidsgehandicapten</i>	<i>Bijzondere bijstand</i>	<i>Toeslag</i>
No Riskpolis (Nw)	<i>Loonwaarde < 80%</i>	<i>Participatiebudget</i>	<i>Premie</i>
Jobcarving en functiecreatie	<i>Loonwaarde tot 80%</i>	<i>Participatiebudget</i>	<i>Advisering aan werkgevers</i>

Loonkostensubsidie tot WML

Werkgevers kunnen voor werknemers die niet in staat zijn om het WML te verdienen loonkostensubsidie krijgen. De subsidie dekt het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde (dat wat iemand op een specifieke werkplek kan verdienen) en het WML. De subsidie bedraagt maximaal 70% van het WML en is niet aan een termijn gebonden. De loonwaarde wordt regelmatig opnieuw vastgesteld. Personen die in de doelgroep van loonkostensubsidie vallen, hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek. In het Werkbedrijf worden afspraken gemaakt over welke methodiek in de arbeidsmarktregio wordt gebruikt.

Beschut werk / Nieuwe Stijl

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

Arbeidsmatige dagbesteding (nu AWBZ, straks WMO)

Dagbesteding met een arbeidsmatig karakter is een vorm van begeleiding voor personen met een verstandelijke, lichamelijke of

psychische/psychiatrische beperking. Het kan bijvoorbeeld om industriële werkzaamheden of groenonderhoud gaan. In de praktijk worden zeer uiteenlopende activiteiten onder de noemer arbeidsmatige dagbesteding geschaard. Deelnemers aan dagbesteding hebben in beginsel geen loonwaarde en de focus ligt meer op activering dan op productie.

Social Firm

Een social firm is een bedrijf met een maatschappelijke doelstelling. Het doel kan zijn om arbeidsgehandicapten werk of een dagbesteding te bieden.

Individuele studietoelage (nu in het kader van de Wajong, in 2015 ook Participatiewet)

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

No risk polis

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

Jobcarving en Functiecreatie

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

Lijst van afkortingen en begrippen

ANW:	Algemene Nabestaandenwet
DZB/RL:	Re-integratie Leiden, het re-integratiebedrijf van DZB
IOAW:	Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ:	Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze zelfstandigen
Nugger:	Niet uitkeringsgerechtigde (werkzoekend)
Project JA :	Project jongeren en arbeidsmarkt
UWV:	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VSO:	Voortgezet Speciaal Onderwijs
Wajong:	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WML:	Wettelijk minimumloon
WMO:	Wet maatschappelijke ondersteuning
Wsw:	Wet sociale werkvoorziening
WWB:	Wet werk en bijstand