

Bijlage 1 bij Peilnota Implementatie Participatiewet en totstandkoming Werkbedrijf:

Contouren Werkbedrijf

Aanleiding

Per 1 januari 2015 wordt de Participatiewet ingevoerd. Er geldt voor een aantal aspecten van de invoering overgangsrecht tot 1 juli 2015, maar het regionaal Werkbedrijf moet per 1 januari 2015 operationeel zijn. In deze notitie geven we de contouren weer waarbinnen we het Werkbedrijf kunnen vormgeven.

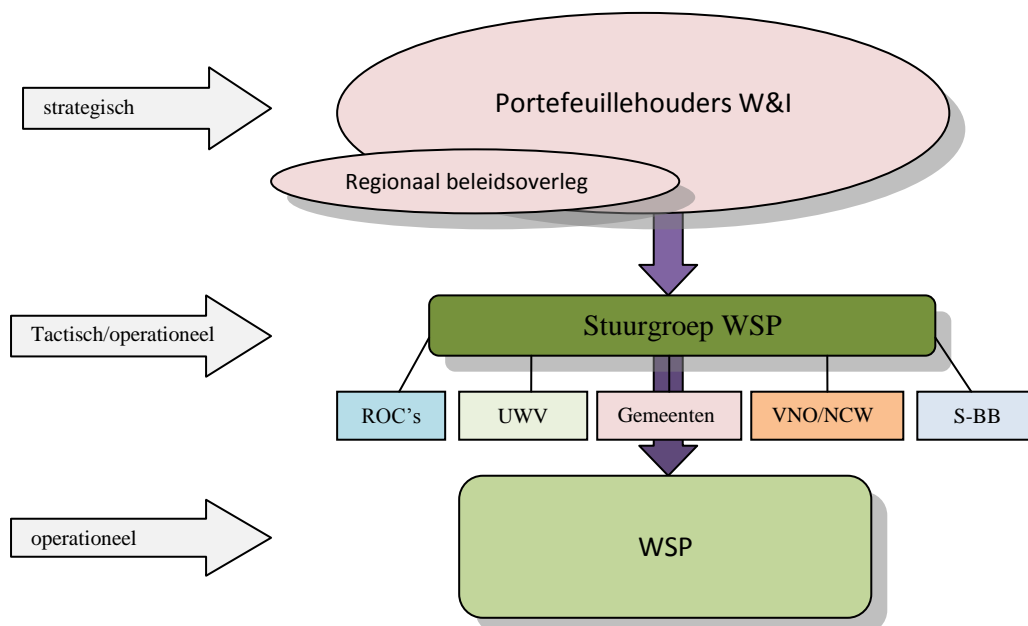
Doel en uitgangspunten

Het regionaal Werkbedrijf Amersfoort moet de schakel gaan vormen tussen mensen met een arbeidsbeperking en de extra banen in de arbeidsmarktregio Amersfoort waarover in het Sociaal Akkoord afspraken zijn gemaakt. Primair doel is daarmee de match van arbeidsgehandicapten met de garantiebanen. De Werkkamer heeft een aantal uitgangspunten geformuleerd voor de vorming en het functioneren van het Werkbedrijf (bijlage 1a)¹. We zijn voornemens deze uitgangspunten over te nemen. Een belangrijk uitgangspunt bij de vorming van het Werkbedrijf is dat we voortbouwen op al bestaande en goed functionerende samenwerkingsvormen. Voorkomen moet worden dat er parallelle structuren worden ingericht.

Organisatie

Het Werkbedrijf is vormvrij. Dat wil zeggen dat gemeenten onderling mogen bepalen hoe zij het willen inrichten. Op basis van het hiervoor genoemde uitgangspunt willen we aansluiten bij de bestaande regionale infrastructuur van het portefeuillehouderoverleg, het regionaal beleidsoverleg, het WSP en bij bestaande werkwijzen, instrumenten en voorzieningen. Hieronder wordt de huidige structuur rondom werk en inkomen weergegeven.

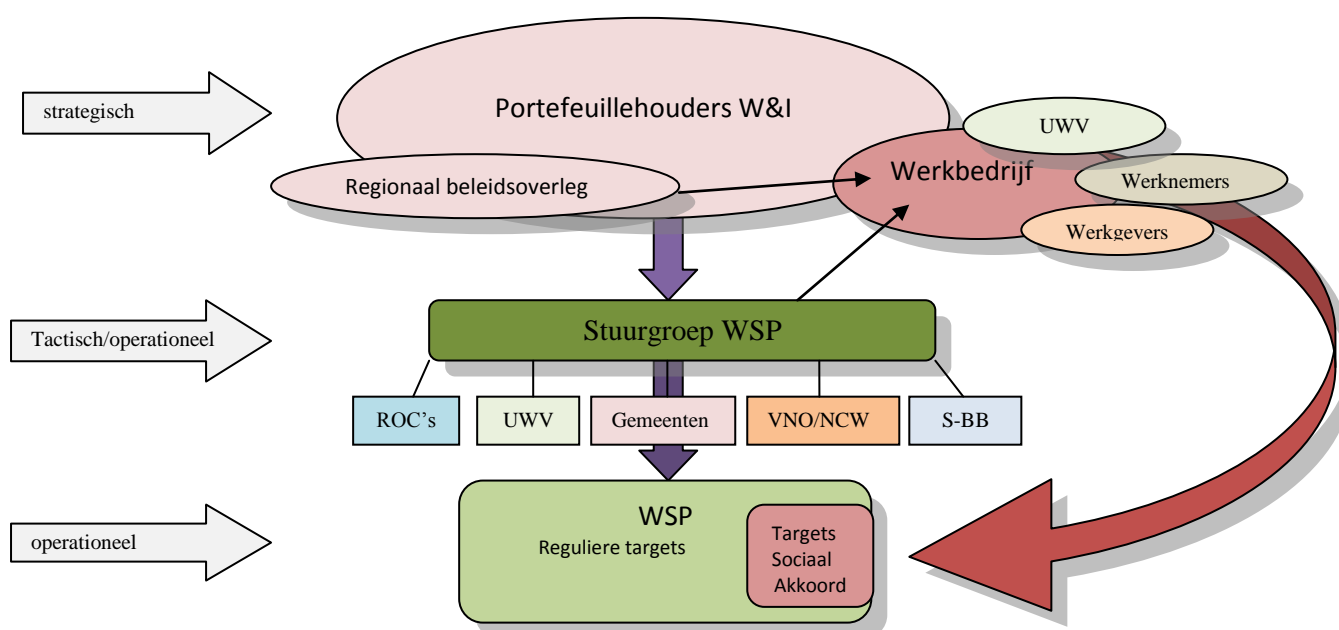
Huidige infrastructuur Werk en Inkomen



¹ De Werkkamer geeft het regionaal Werkbedrijf een bredere functie en noemt meerdere doelstellingen. Wij zien dit als een ontwikkelaspect en stellen als primair doel de match van arbeidsgehandicapten op de banen waarvoor werkgevers zich in het Sociaal Akkoord garant hebben gesteld.

Contouren Werkbedrijf

Het Werkbedrijf kan als een netwerkoverleg worden georganiseerd (geen gebouw, geen directeur, geen medewerkers), met een vertegenwoordiging vanuit het portefeuillehouderoverleg (in ieder geval wethouder Amersfoort, want voorzitter/trekker arbeidsmarktregio), vanuit de sociale partners, de vestigingsmanager van het UWV, de trekker van het Werkgeversservicepunt regio Amersfoort (WSP) en een vertegenwoordiging vanuit het regionaal beleidsoverleg. In de arbeidsmarktregio Amersfoort wordt het WSP inmiddels door alle regiogemeenten omarmd en zij nemen hieraan deel², naast UWV en werkgevers. Daarnaast werkt het WSP samen met re-integratiebureaus, scholen in de regio, de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (S-BB, voorheen kenniscentra) en de afdeling Economische Zaken van de gemeente Amersfoort. Veel van deze partners zijn vertegenwoordigd in de stuurgroep WSP. Ook RWA gaat deel uitmaken van (de stuurgroep van) het WSP. Deze deelname zal zich richten op de belangen voor de huidige doelgroep WSW en de doelgroep nieuw-beschut werken. Voor het overige blijft RWA/Amfors één van de spelers in het veld van vraag en aanbod. De stuurgroep komt 5x per jaar bij elkaar en zet de grote lijnen voor het WSP uit. Het WSP kan, naast de reguliere targets die jaarlijks worden vastgesteld, de match van arbeidsgehandicapte met de garantiebanen uit het Sociaal Akkoord uitvoeren, alsmede bij (een deel van) de andere functionaliteiten die onder het Werkbedrijf vallen, een uitvoeringsrol spelen. Omdat relevante arbeidsmarktpartijen al vertegenwoordigd zijn in (de stuurgroep van) het WSP, kan het Werkbedrijf als netwerkoverleg beperkt blijven tot enkele partijen en daarmee in omvang; er is immers samenwerking met andere partijen via het WSP. Zo maken we optimaal gebruik van reeds bestaande en goed werkende samenwerkingsvormen en wordt voorkomen dat er parallelle structuren worden ingericht. Schematisch ziet dit er als volgt uit:



Opgave/agenda

Het Werkbedrijf maakt afspraken over doelen, onderleggers, taken, etc., geeft vorm aan regionaal en lokaal partnerschap van werkgevers en onderwijs, enz., monitoort de voortgang van de regionale samenwerkingsafspraken, die hun basis vinden in het marktwerkingsplan.

De agenda, of te wel de door het Werkbedrijf op te pakken punten en onderwerpen zijn:

² In de Stuurgroep WSP zijn de gemeenten Amersfoort en Soest vertegenwoordigd.

- Marktbewerkingsplan
- Financiering
- Communicatieplan
- Registratie (van beschikbare garantiebanen en geïndiceerden)
- Monitoring
- Taken en bevoegdheden
- Functionaliteiten (zoals in de Werkkamer afgesproken)

Planning

Er moet nog veel gebeuren om het Werkbedrijf op 1 januari 2015 operationeel te hebben. De voorgestelde contouren moeten nog worden besproken met de sociale partners. Dit staat gepland voor oktober a.s. Pas daarna kunnen we spreken van een definitieve vorm. We streven ernaar om (de vorm van) het Werkbedrijf dan in november 2014 operationeel te hebben. Er moeten vervolgens afspraken worden gemaakt over samenstelling, targets, financiële inzet, vergaderfrequentie, enz. Ook moeten, omdat het Werkbedrijf een bestuurlijk samenwerkingsverband wordt, bevoegdheden en mandaten geregeld worden. Verder moet er een gemeenschappelijk gedragen communicatieplan komen waaraan uitvoering gegeven wordt. Op ICT-niveau moet aansluiting op het registratiesysteem (UWV gaat een register bijhouden van kandidaten voor de baanafspraken en de baanafspraken zelf) geregeld worden. Op uitvoeringsniveau moeten allerlei tekstproducten en werkinstructies/richtlijnen worden opgesteld. En last but not least moeten de regiogemeenten onderlinge consensus bereiken met betrekking tot een aantal functionaliteiten die vanuit het Werkbedrijf moeten worden aangestuurd, zoals loonkostensubsidie, loonwaardebepaling, de invulling van beschut werken, enz., alvorens de daarop betrekking hebbende verordeningen door de afzonderlijke gemeenteraden kunnen worden vastgesteld. In bijlage 1b is een planning/spoorboekje opgenomen.

Doorontwikkeling

Het Werkbedrijf moet per 1 januari 2015 operationeel zijn. Dat wil echter niet zeggen dat we geen ruimte hebben om e.e.a. door te ontwikkelen na die datum. 2015 zal een jaar worden waarin we te maken krijgen met het realiseren van veel nieuwe opgaven. Dat vraagt om tijd, overleg en ruimte voor het verder zoeken naar de beste keuzes en het bijstellen van de gekozen koers.

Wettelijke verankering

De regionale samenwerking in het Werkbedrijf krijgt nog een wettelijke verankering in de vorm van een Algemene maatregel van bestuur (AMvB). In de wet Suwi vormt artikel 10 al de juridische basis voor een regionale dienstverlening aan werkgevers (werkgeversbenadering of te wel WSP) en werknemers. In de Participatiewet wordt hier verder (m.n. in de Memorie van Toelichting) op voortgebouwd. De regionale samenwerking in het Werkbedrijf vloeit voort uit het Sociaal Akkoord en krijgt dus op voornoemde wijze een wettelijke basis.

Bijlage 1a

Samenvatting uitgangspunten van De Werkkamer juni 2014

Hieronder is een samenvatting weergegeven van de belangrijkste uitgangspunten die door De Werkkamer in januari 2014 zijn vastgesteld ten behoeve van de plaatsing van 125.000 mensen met een arbeidsbeperking en de inrichting van de Werkbedrijven in de 35 arbeidsmarktregio's. Het volledige overzicht met uitgangspunten is te downloaden via www.vng.nl of www.stvda.nl.

Algemeen

Werkgevers, werknemers, gemeenten en UWV gaan een intensievere relatie met elkaar aan in de 35 arbeidsmarktregio's onder de noemer van een 'Werkbedrijf' in de regio. Dit vraagt om wederzijds *commitment* en is een langjarig (investerings) proces. De eerste inspanningen van de samenwerking tussen sociale partners en gemeenten richten zich op de plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking.

Doelgroep garantiebanen

Sociale partners hebben in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 de afspraak gemaakt om uiteindelijk 100.000 mensen met een arbeidsbeperking in de marktsector (inclusief zorg) te plaatsen en door de overheid zijn 25.000 banen toegezegd. Gemeenten en sociale partners zullen hierbij Wajongers en mensen op de wachtlijst WSW de eerste jaren prioriteit geven. Vanaf 2017 staan de garantiebanen ook open voor mensen die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen en onder de doelgroep van de Participatiewet vallen. Met UWV en gemeenten worden afspraken gemaakt op welke wijze het aanbod van mensen uit de doelgroep in beeld kan worden gebracht voor werkgevers.

Vormgeving Werkbedrijven

Een Werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden. Andere relevante partijen kunnen hierbij worden betrokken zoals het UWV. Het Werkbedrijf heeft de rol van aanjagen, elkaar aanspreken en monitoren van voortgang van de regionale samenwerkingsafspraken, vastgelegd in een marktbeperkingsplan. Gemeenten hebben de lead bij de Werkbedrijven. Daarbij wordt zoveel mogelijk voortgebouwd op wat regionaal aanwezig is en goed werkt. De financiering van het Werkbedrijf maakt onderdeel uit van de afspraken op regionaal niveau.

Keuring en beoordeling

UWV bepaalt wie volledig duurzaam arbeidsongeschikt is en valt onder de Wajong 2015. Op aanvraag van gemeenten zal UWV voor de doelgroep van de garantiebanen beoordelen wie niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen en binnen deze categorie tevens bekijken wie zoveel begeleiding nodig hebben dat zij in aanmerking komen voor beschermt werk. Gemeenten bepalen vervolgens wie voor welke instrumenten in aanmerking komen.

Loonwaardebepaling

De loonwaardebepaling vindt plaats op de werkplek met betrokkenheid van het Werkbedrijf en de werkgever. De gemeente is (eind)verantwoordelijk voor de inzet van het instrument oonkostensubsidie en is derhalve opdrachtgever voor loonwaardebepaling. Er geldt één gevalideerde loonwaardesystematiek per arbeidsmarktregio.

Voorzieningen en faciliteiten

In elke regio wordt minimaal het volgende basispakket van faciliteiten (naast de loonkostensubsidie) georganiseerd³:

- no risk polis;
- een vast contactpersoon voor werkgevers;
- een gevalideerde loonwaardesystematiek per regio;
- jobcoach-voorziening;
- proefplaatsing;
- begeleiding naar en tijdens werk;
- (groeps)detachering;

³ Dit basispakket is minimaal nodig voor een goede dienstverlening. De Werkkamer zal de nadere invulling en uitwerking van dit minimale basispakket verder uitwerken de uitvoerende instanties.

- beschut werk;
- expertise en dienstverlening rondom jobcreatie en job carving;
- (kosten) werkplekaanpassingen;
- continuering faciliteiten bij verhuizing van werknemer.

Faciliteiten en voorzieningen zijn dynamisch en moeten tijdens de plaatsing kunnen worden aangepast indien nodig. Onmisbaar voor een werkend basispakket is een eenduidige en uniforme procedure voor aanvraag en afhandeling.

Arbeidsvoorwaarden (en vormgeving) beschut werk

Cao-partijen zorgen voor voldoende passende loonschalen waarin mensen met een arbeidsbeperking geplaatst kunnen worden. Mensen in beschut werk krijgen een dienstverband gekoppeld aan een cao, waarvoor de gemeenten de rol van werkgever vervullen. Het beloningsniveau begint op het wettelijk minimumloon met op termijn een beperkte vooruitgang als perspectief. De invulling van de arbeidsvoorwaarden voor beschut werk is verder aan cao-partijen.

Financiële randvoorwaarden

De rijksoverheid moet voor het minimale basispakket van faciliteiten en de loonkostensubsidie voldoende budget ter beschikking stellen. Mocht na verloop van tijd blijken dat er met succes veel meer mensen met een arbeidsbeperking worden geplaatst of er relatief veel mensen met een lage loonwaarde zijn, dan zal de rijksoverheid het beschikbare budget voor loonkostensubsidies op niveau moet brengen en houden teneinde de werkgelegenheidsafspraken te kunnen realiseren en het financiële risico niet af te schuiven op de (individuele) gemeenten. Mocht blijken dat gemeenten onvoldoende financiële middelen hebben om re-integratievoorzieningen te bieden aan werkgevers en werknemers dan dient de rijksoverheid eveneens het beschikbare budget op niveau te brengen.

Bijlage 1b

Planning/spoorboekje bestuurlijke acties inrichting regionaal Werkbedrijf

Actie	Lokaal/regionaal	Gremium/wie	Deadline	Opmerkingen
Betrekken sociale partners en UWV	regionaal	Werkgroep, reg. beleidsoverleg, portefeuillehouders-overleg W&I, UWV	oktober '14	Er heeft een eerste gesprek plaatsgevonden met VNO/NCW en met een vert. van FNV; regionale contactpersonen benaderen
Vorm Werkbedrijf	regionaal	UWV, soc. partners, portefeuillehouders-overleg W&I	november '14	De nu voorgestelde contouren voor het Werkbedrijf zijn pas definitief als er met de sociale partners en het UWV is gesproken
Consensus bereiken over eenduidig beleid uitvoering functionaliteiten	lokaal én regionaal	werkgroep, reg. beleidsoverleg, portefeuillehouders-overleg W&I, afzonderlijke colleges	oktober '14	Het betreft het beleid dat in lokale verordeningen moet worden vastgelegd. De verordeningen moeten uiterlijk 1 juli '15 zijn vastgesteld
Vaststellen verordeningen	lokaal	college/raad	juli '15, maar bij voorkeur eerder	Het betreft de re-integratieverordening; verordening loonkostensubsidie en loonwaarde; verordening individuele studietoelage en de verordening beschut werk ⁴
Afspraken over targets, financiën, vergaderfrequentie, enz. maken en vastleggen	Regionaal en lokaal	Werkgroep, reg. beleidsoverleg, portefeuillehouders-overleg W&I en deelnemers in netwerkoverleg Werkbedrijf, colleges en gemeenteraden	1 januari '15	Het moment dat het Werkbedrijf een feit is. Overigens wordt er vanuit de Werkkamer nog verdere uitwerking verwacht en komt er een AMvB over invulling Werkbedrijf

⁴ Conform de invoeringswet Participatiewet wordt de uitwerking van beschut werk in lokale regelgeving onderdeel van de vast te stellen re-integratieverordening.

Bijlage 2 bij #4754381: de werkwijze in het kader van het re-integratiebeleid en een instrumentenoverzicht

Aanleiding

Onze huidige werkwijze bij de uitvoering van ons re-integratiebeleid is veelomvattend. Dat moet ook, want we willen en moeten maatwerk leveren en de doelgroep is divers. Wij denken dat deze werkwijze, uitgebreid met een aantal nieuwe voorzieningen en instrumenten, goede handvatten biedt om de Participatiewet te kunnen uitvoeren. In dit document vindt u een toelichting op onze werkwijze en een overzicht van de huidige en toekomstig in te zetten instrumenten en voorzieningen.

De invoering van de Participatiewet heeft tot gevolg dat de gemeenten hun doelgroep die toe geleid moet worden naar de arbeidsmarkt uitgebreid zien. Gemeenten zullen met een goede intake een diagnose moeten stellen op basis waarvan het juiste instrumentarium ingezet kan worden om de brede doelgroep vallend onder de Participatiewet naar vermogen maatschappelijk te laten participeren. De gemeente Amersfoort hanteert deze werkwijze op dit moment voor de huidige doelgroep. Voor de nieuwe doelgroep kan dezelfde werkwijze worden gehanteerd. Het instrumentarium zal, zoals ook voor 2015, doorlopend moeten worden aangepast en bijgesteld.

De regionale portefeuillehouders hebben afspraken gemaakt onder welke voorwaarden en binnen welke kaders de implementatie en uitvoering van de Participatiewet vorm moet krijgen (zie raadsinformatiebrief 2014-23), namelijk:

- Wat we aan instrumenten en/of voorzieningen inzetten moet aansluiten bij de behoefte van de doelgroepen;
- Wat regulier kan, moet regulier worden uitgevoerd (door de reguliere markt, reguliere werkgevers);
- We kiezen voor het beste instrument/de beste voorziening tegen de laagste prijs;
- We sluiten, afhankelijk van de doelgroep, aan bij het sociaal domein en de arbeidsmarkt¹.

Het werkproces

Melding en aanvraag

Zowel op dit moment als per 1 januari 2015 zullen mensen op verschillende manieren worden aangemeld in het kader van de Participatiewet. De meeste mensen melden zich bij het Werkplein omdat zij een beroep willen doen op een vorm van uitkering of omdat ze op zoek zijn naar werk, een vorm van activering of dagbesteding. Daarnaast zullen mensen zich melden bij de wijkteams of hulp- of dienstverlenende instellingen. De omstandigheden en mogelijkheden van de mensen bepalen het traject. Vooralsnog beperken we ons tot mensen die zich melden of gemeld worden voor een vorm van uitkering.

Alle mensen die in aanmerking willen komen voor een uitkering melden zich bij de Servicedesk. De Servicedesk valt tot 1 januari 2015 onder de verantwoordelijkheid van het UWV; vanaf 1 januari 2015 is de gemeente verantwoordelijk. De aanmelding gebeurt veelal

¹ Dat wil zeggen dat we wie kan werken aan werk helpen en wie dat (nog) niet kan ondersteunen bij hun maatschappelijke participatie. Daarbij wordt de samenhang gezocht met de andere onderdelen binnen het sociaal domein.

digitaal maar mensen die hulp nodig hebben bij de uitkeringsaanvraag kunnen een afspraak maken met de servicedesk-medewerker.

De medewerker Servicedesk maakt een eerste inschatting van de mogelijkheden van de cliënt en bepaalt daarmee de volgende stap. Als mensen geacht worden direct aan de slag te kunnen en de inschatting dus is dat ze 100% arbeidsvermogen hebben dan wordt het instrument Workfast ingezet door de afdeling Arbeidsintegratie van SZ. Met dit instrument worden mensen gestimuleerd en ondersteund om binnen 3 maanden een baan te vinden. Als het niet lukt dan worden mensen in traject genomen bij Arbeidsintegratie en volgt een uitgebreide intake en diagnose. Mensen die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt vanwege medische, psychische of psychiatrische problemen, de zorg voor jonge kinderen of verslavingsproblematiek worden niet direct aangemeld voor een traject richting werk maar worden geacht eerst te gaan werken aan hun problemen. De afdeling Klantmanagement zorgt ervoor dat de persoon bij de juiste hulpverleningsorganisatie terecht komt, bij voorkeur door de inzet van het wijkteam. De overige groep wordt aangemeld voor een traject bij Arbeidsintegratie.

Intake en Diagnose

Bij de afdeling Arbeidsintegratie vindt een uitgebreide intake plaats door cliënten uit te vragen op 8 leefgebieden, te weten:

1. Opleiding, werk en dagbesteding
2. Huisvesting
3. Praktisch functioneren
4. Financiën
5. Lichamelijk functioneren
6. Sociaal functioneren
7. Psychisch functioneren
8. Motivatie

De Amersfoortse ladder

De intake kan bestaan uit één of meerdere gesprekken gevoerd door een trajectbegeleider. De intake is een diagnosticerend instrument op basis waarvan de trajectbegeleider zich een beeld vormt van de cliënt en vaststelt wat een wenselijk en haalbaar perspectief is.

Vervolgens stelt de trajectbegeleider vast op welke gebieden actie moet worden ondernomen en door wie. Dit wordt vastgelegd in een trajectplan dat met de cliënt besproken wordt.

Plaatsing op de re-integratie ladder

Om de resultaten van de re-integratieactiviteiten meetbaar te maken worden alle cliënten op de re-integratieladder geplaatst. Deze ladder bestaat uit 10 treden waarmee de afstand tot de arbeidsmarkt wordt aangeduid.

De intake kan bestaan uit één of meerdere gesprekken gevoerd door een trajectbegeleider. De intake is een diagnostiserend instrument op basis waarvan de trajectbegeleider zich een beeld vormt van de cliënt en vaststelt wat een wenselijk en haalbaar perspectief is.

Vervolgens stelt de trajectbegeleider vast op welke gebieden actie moet worden ondernomen en door wie. Dit wordt vastgelegd in een trajectplan (vanaf 1 januari 2015: plan van aanpak) dat met de cliënt besproken wordt.



Plaatsing op de re-integratie ladder

Om de resultaten van de re-integratieactiviteiten meetbaar te maken worden alle cliënten op de re-integratieladder geplaatst. Deze ladder bestaat uit 10 treden waarmee de afstand tot de arbeidsmarkt wordt aangeduid.

Trede 0:

Er is behoefte aan zorg maar de cliënt is niet probleembewust of bereid om aan problemen te werken.

Trede 1:

De cliënt is gemotiveerd om geholpen te worden maar nog niet klaar om deel te nemen aan activering/werken.

Bij trede 0 en 1 moet met name worden gedacht aan de inzet van hulpverlenende instellingen, zoals de GGZ of verslavingszorg. Ook kunnen mensen op trede 0 of 1 staan omdat zij vanwege hun persoonlijke omstandigheden nog niet in staat zijn een volgende stap te zetten, bijvoorbeeld een alleenstaande ouder met de zorg voor jonge kinderen.

Trede 2:

De cliënt is eraan toe om deel te nemen aan activiteiten, deelname aan het maatschappelijk verkeer. Zelfredzaamheid staat daarbij voorop. Gedacht kan worden aan een empowerment training.

Trede 3:

De cliënt is in staat om een bijdrage te leveren aan het maatschappelijk verkeer dan wel klaar om zich concreet te oriënteren op de toekomst, bijvoorbeeld door middel van vrijwilligerswerk.

Trede 4:

De cliënt is klaar voor het arbeidstoeleidingstraject maar moet zich nog oriënteren op wensen, kansen, vaardigheden en mogelijkheden. Instrumenten die worden ingezet zijn beroepskeuzetesten, loopbaan in perspectief.

Trede 5:

De beroepswens is duidelijk maar de (beroeps-)opleiding ontbreekt. Het instrument dat ingezet wordt, is een direct beroepsgerichte opleiding. Dit kan o.a. een MBO(-1)opleiding zijn of een leerwerktraject in de praktijk.

Trede 6:

De cliënt is klaar voor de arbeidsmarkt, op zoek naar werk. De cliënt kan deelnemen aan sollicitatietrainingen en/of gemeld worden bij het Werkgeversservicepunt voor directe bemiddeling. Op dit moment kunnen ook instrumenten als proefplaatsingen en plaatsingspremies werkgevers motiveren om een cliënt die langere tijd werkloos is geweest in dienst te nemen.

Trede 7:

Parttime werk of kortdurend werk – onvoldoende inkomsten om volledig uit de uitkering te komen.

Trede 8:

Een gesubsidieerde baan die wel geleid heeft tot beëindiging van de uitkering.

Trede 9:

Regulier werk en beëindiging van de uitkering.

Trajecten

Alle cliënten worden geplaatst op de re-integratieladder. Het is de bedoeling dat de cliënt door de juiste begeleiding en inzet van passende instrumenten stappen zet op de ladder om uiteindelijk te kunnen uitstromen naar regulier werk. Omdat dit laatste niet voor iedereen haalbaar is, kan het voorkomen dat een cliënt niet alle ladderstappen doorloopt. Het komt ook voor dat een cliënt treden overslaat. Vanzelfsprekend start niet iedereen op trede 0. Bij de verschillende treden worden verschillende instrumenten ingezet.

Veel cliënten hebben bij de start van het traject een grote afstand tot de arbeidsmarkt en werken gedurende het traject toe naar het verkleinen van deze afstand tot het moment dat ze klaar zijn om aan de slag te gaan. Vanzelfsprekend is de ruimte op de arbeidsmarkt mede bepalend voor succes. Maar een goede voorbereiding en sollicitatievaardig de arbeidsmarkt op gaan is natuurlijk wel bevorderlijk. Bij de start van het traject of gedurende het traject kan echter blijken dat een cliënt een arbeidsbeperking heeft en waarschijnlijk niet voor 100% inzetbaar is bij een werkgever. In enkele gevallen zijn werkgevers bereid om mensen met

een beperkt arbeidsvermogen tegen een lagere loonwaarde te plaatsen met behulp van het instrument loonkostensubsidie. Door middel van een loonwaardemeting wordt de loonwaarde van een persoon op een specifieke werkplek vastgesteld en de werkgever ontvangt aanvullend op de vastgestelde loonwaarde tot maximaal 100% WML loonkostensubsidie. Tot op heden is dit instrument incidenteel ingezet door de gemeente. Vanaf 1 januari zal het onderdeel zijn van het structurele instrumentarium van de gemeente.

Illustratief voor de trajecten zijn de ingevoegde portretten van cliënten. Hierin is beschreven welke trajectstappen mensen hebben doorlopen om hun uiteindelijke doel te bereiken. We lichten er enkele voorbeelden uit.

Bart

Met zijn eigen bouwbedrijf en twee gouden handen had Bart (42) het goed voor elkaar. Daar kwam echter abrupt een einde aan toen hij getroffen werd door een hartinfarct. Tien dagen heeft hij in coma gelegen en hij moest een operatie ondergaan, met een lange revalidatie en niet aangeboren hersenletsel tot gevolg. Het leven van Bart is na deze gebeurtenis ingrijpend veranderd. Na verloop van tijd beseft hij dat hij nooit meer de oude zou worden en vroeg zich af: 'Wie wil mij nu nog?'

Bart wil niets liever dan een betaalde baan maar begint zijn traject op trede 1 van de ladder. Hij heeft nog veel problemen met zijn gezondheid, vooral met zijn fijne motoriek, spraak en reactievermogen. Op het moment dat Bart daartoe fysiek in staat is, wil hij het liefst in zijn oude vak aan de slag. Gedurende een werkervaringsperiode (trede 3) wordt duidelijk dat zijn handen niet meer kunnen wat zijn hoofd wil. Bart gaat een training, Loopbaan in perspectief, volgen (trede 4). Hij blijkt slimmer te zijn dan hij ooit heeft geweten en laat een sterke voorkeur voor de ICT zien. Inmiddels heeft Bart een WSW indicatie. De arbeidsdeskundige van Arbeidsintegratie heeft een garantiebaan gecreëerd voor mensen met een arbeidshandicap. De baan is Bart op het lijf geschreven. Hij voert voor het eerst van zijn leven een sollicitatiegesprek en wordt aangenomen (trede 9). Zijn trajectbegeleider blijft de eerste tijd zijn jobcoach.

De inzet van de instrumenten trajectbegeleiding, training, jobcarving en jobcoaching lukt om een persoon die een volledig nieuwe en andere start moet maken aan passend werk te helpen.

Richard

Richard (33) werkt op dit moment als vrijwilliger bij World Vision. Tegelijkertijd werkt hij stap voor stap toe naar een betaalde baan. Richard kampt met psychische problemen, waar hij steeds beter mee leert omgaan. Vanwege sociale angsten is het aangaan van een gesprek voor hem een ware uitdaging, waarbij hij steeds weer zijn angsten moet overwinnen. De ene keer gaat dat gemakkelijker dan de andere keer. Simpelweg solliciteren was voor hem dan ook nog geen optie op het moment dat hij bij zijn trajectbegeleider van Arbeidsintegratie in traject kwam. Maar, met de juiste begeleiding komt hij steeds dichterbij zijn volgende doel: een volwaardige betaalde baan.

Richard begint op trede 0 van de re-integratieladder – hij is niet meer in staat om te werken. Na verloop van tijd gaat hij een professioneel hulpverleningstraject in en komt op trede 1 van de ladder. Vervolgens klimt hij door vrijwilligerswerk op te pakken naar trede 3. Dan stroomt hij door naar een vrijwilligersplek die meer gericht is op het opdoen van arbeidsritme en het oefenen in een werksituatie en volgt de training Loopbaan in perspectief om te onderzoeken in welke richting hij zich verder wil ontwikkelen (trede 4). Richard is voldoende gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt en kan trede 5 van de ladder overslaan. Hij is nu in principe klaar om te gaan werken (trede 6) en krijgt hierbij ondersteuning tijdens de sollicitatietraining.

Tijdens het traject zijn verschillende instrumenten ingezet zoals hulpverlening, vrijwilligerswerk, een loopbaantraining en een sollicitatietraining. Wellicht één van de belangrijkste instrumenten in het traject van Richard is de persoonlijke begeleider op wie hij keer op keer heeft kunnen terugvallen, die

hem van advies heeft gediend en in staat is geweest om in het juiste tempo Richard te begeleiden in het beklimmen van de ladder.

Het instrumentarium dat wordt ingezet om het re-integratietraject vorm te geven, kan sterk variëren en is afhankelijk van de mogelijkheden en wensen van de cliënt enerzijds en van de vraag op de arbeidsmarkt anderzijds. De afdeling Arbeidsintegratie beschikt over een scala aan instrumenten dat kan worden ingezet om het traject vorm te geven. In bijlage 1 is een opsomming opgenomen van het instrumentarium, gekoppeld aan de trede van de hiervoor beschreven ladder. Mocht de afdeling niet beschikken over een instrument waaraan wel behoefte is dan wordt dat instrument incidenteel op individuele basis ingekocht. Als blijkt dat de behoefte structureler van aard is dan wordt het instrument toegevoegd aan de instrumentenkoffer waarover iedere trajectbegeleider kan beschikken.

Het uiteindelijke doel van een traject wordt bepaald door de mogelijkheden die de cliënt heeft. Het streven is om voor alle cliënten het maximaal haalbare te bereiken. Dat kan ook betekenen dat het doel bereikt is op het moment dat de cliënt een aantal dagdelen per week als vrijwilliger actief is.

De nieuwe situatie

Vanaf 1 januari 2015 krijgt de gemeente de verantwoordelijkheid om meer mensen dan voorheen met een arbeidsbeperking te begeleiden en zo mogelijk te plaatsen bij werkgevers. Een deel van de mensen kan een beroep doen op de garantiebannen waarover werkgevers zowel uit de marktsector als uit de overheid afspraken hebben gemaakt in het Sociaal Akkoord. Het UWV heeft de functie om vast te stellen of iemand in staat is om het wettelijk minimum loon te verdienen.

Tabel 1: Prognose jaarlijks aantal garantiebannen t.o.v. beschikbare cliënten

Regio Amersfoort			Jaar	2015	2016	2017
Garantiebanen SA	Marktsector			93	112	130
	Overheid			46	46	46
		Totaal		139	158	176
Cliënten beschikbaar garantiebanaan SA	Gemeenten	WWB 30-80%		(250)	(250)	(250)
		Voormalig WSW 30-80%		(25)	(25)	(25)
		Voormalig Wajong 30-80%		(55)	(55)	(55)
			Totaal		330	330
	UWV	Wajong oud 30-80%		280	280	280
		Totaal		605	605	605

Een nieuw te vormen regionaal 'Werkbedrijf', dat gekoppeld is aan de arbeidsmarktregio, krijgt de verantwoordelijkheid voor een goede uitvoering van het Sociaal Akkoord (zie bijlage 1: Contouren Werkbedrijf). Het plan is het Werkbedrijf als een netwerkoverleg te organiseren met een vertegenwoordiging vanuit het portefeuillehouderoverleg, vanuit de sociale partners, de vestigingsmanager van het UWV, de trekker van het WSP en een vertegenwoordiging vanuit het regionaal beleidsoverleg.

Vooralsnog ziet het ernaar uit dat met name Wajongers en mensen met een WSW-indicatie gebruik kunnen maken van de garantieregeling. Dat heeft tot gevolg dat een relatief grote

groep WWB-ers met een arbeidsbeperking overblijft die op enige wijze een plek zou moeten krijgen op de arbeidsmarkt. De gemeente moet zoeken naar middelen om de arbeidsmarkt te openen voor deze doelgroep.

De regie voor de uitvoering van de Participatiewet ligt bij de gemeenten. In Amersfoort is het uitgangspunt dat we dezelfde werkwijze blijven volgen als we nu doen. Dat betekent dat we uitgaan van een goede intake en diagnose op basis waarvan het traject wordt uitgezet. De wijziging in doelgroep en de verplichting die werkgevers op zich hebben genomen in het Sociaal Akkoord maakt het noodzakelijk om op bepaalde punten het instrumentarium uit te breiden. Uitgangspunt daarbij is dat we zoveel mogelijk gebruik blijven maken van het bestaande instrumentarium en streven naar het beste resultaat voor de laagste prijs.

Uit gesprekken met UWV-medewerkers die op dit moment belast zijn met de begeleiding naar werk van mensen in de Wajong, WAO, of WIA blijkt dat zij gedurende de begeleiding van mensen een vergelijkbaar instrumentarium inzetten als de gemeente nu doet voor de WWB-ers. Volgens de begeleiders zijn zijzelf het belangrijkste instrument. Het grote verschil lijkt te zitten in de duur van de trajecten en de inzet van het instrumentarium aan werkgeverskant. Het UWV beschikt over de mogelijkheid om onder andere proefplaatsingen te doen, een no-riskpolis in te zetten, een jobcoach aan te bieden en loondispensatie toe te kennen. De gemeente zal vanaf 2015 ook moeten beschikken over dit instrumentarium. Overigens voert de gemeente wel pilots uit met de inzet van het nieuwe instrumentarium.

Naast bovengenoemde instrumenten zet het UWV 'Werkplekaanpassing' in als instrument. Met de toevoeging van dit laatste instrument is de gemeente volledig geoutilleerd om mensen met een beperking aan de slag te helpen bij welwillende werkgevers.

Het WSP draagt momenteel zorg voor de plaatsing van onder andere Wajongers bij reguliere werkgevers. Het voorbeeld Jeffrey illustreert op welke wijze een plaatsing van een Wajonger tot stand komt.

Jeffrey (26 jaar) vertelt een werkgever het liefst niet dat hij een Wajongstatus heeft. Hij heeft moeten leren dat het voor hemzelf en de werkgever toch belangrijk is om hierover open te zijn. Dan kan er rekening gehouden worden met zijn beperkingen en kan de werkgever de nodige ondersteuning ontvangen. Maar zoals bij ieder leerproces het geval is, wordt ook Jeffrey door vallen en opstaan wijzer. Met als gevolg dat hij nu succesvol, fulltime aan het werk is als magazijnmedewerker.

Jeffrey heeft 4 jaar bij een sportwinkel gewerkt. Hij had zijn werkgever niet verteld over zijn Wajongstatus en kreeg steeds meer en complexere werkzaamheden. Op een gegeven moment wordt het hem teveel en uiteindelijk moet hij stoppen. Na een tijdje meldt hij zich bij het UWV en een medewerkster van het WSP gaat met hem aan de slag. Na een uitgebreide intake en diagnose komt Jeffrey erachter dat hij graag taxichauffeur wil worden. Een full time baan als taxichauffeur is vrijwel niet te vinden en daarom gaat de WSP-medewerkster op zoek naar een baan bij een koeriersdienst. De baan wordt gevonden en Jeffrey communiceert open en eerlijk over zijn beperkingen en krijgt een jobcoach. Omdat het geen full time functie is, blijft Jeffrey solliciteren en vindt er een baan bij als magazijnmedewerker. Na lang twijfelen vertelt Jeffrey over zijn Wajong-status. De werkgever heeft hiermee geen problemen en maakt gebruik van de mogelijkheid om een jobcoach in te zetten en de no-riskpolis. De werkgever houdt rekening met de beperkingen van Jeffrey en loopt geen risico. Jeffrey kan gewoon tegen 100% loonwaarde functioneren.

Ook in de toekomst blijft het WSP het gezamenlijke instrument van gemeente en UWV om plaatsing van de brede doelgroep werkzoekenden te bewerkstelligen. Het WSP doet dat door alle werkgevers in de regio te benaderen en waar nodig en mogelijk te ontzorgen.

Het UWV behoudt – ook na 1 januari 2015 – o.a. de verantwoordelijkheid voor de begeleiding en mogelijke plaatsing op de arbeidsmarkt van mensen die een Wajong-status hebben. Om te voorkomen dat werkgevers vanwege de inzet van instrumenten beter kunnen kiezen voor de doelgroep van het UWV dan voor de doelgroep van de gemeente gaan de gemeente en het UWV met elkaar in gesprek om het instrumentarium te harmoniseren. Ook zullen gemeente en UWV samenwerking zoeken in het doorontwikkelen van het instrumentarium.

Beschut werken

De gemeente moet zorg dragen voor het creëren van een aantal beschutte werkplekken. Deze beschutte werkplekken zijn bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever niet mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werken kan de gemeente deze mensen toch in een dienstbetrekking laten werken. De gemeenten zullen voor een bepaald aantal beschutte werkplekken worden gefaciliteerd door het rijk. Voor 2015 zijn we aan het onderzoeken hoe we dit het beste kunnen invullen. Waarschijnlijk zijn de beschikbare middelen niet toereikend om de behoefte te dekken. Dat betekent dat er keuzes gemaakt moeten worden op welke wijze de plekken verdeeld zullen worden (zie tabel 2).

Tabel 2: Prognose aantal beschutte werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking t.o.v. beschikbare cliënten in regio Amersfoort

Regio Amersfoort		Jaar	2015	2016	2017	2018	2019
							...
Aantal beschutte werkplekken	Totaal						385
Cliënten beschikbaar voor beschutte werkplek	WWB 0-30%		90	90	90		
	Voormalig WSW 0-30%		10	10	10		
	Totaal		100	100	100		

Werkgevers en detachering

De voorkeur gaat uit naar zo veel mogelijk plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers. Dat betekent wel dat reguliere werkgevers bereid moeten zijn om - meer nog dan voorheen – werknemers met beperkt arbeidsvermogen in dienst te nemen. In dat kader is het van belang dat zij goed worden geïnformeerd over de mogelijke inzet van instrumenten op het moment dat de bereidheid er is om te gaan werken met mensen met beperkt arbeidsvermogen. Daarnaast dienen ze te worden geïnformeerd over de verplichtingen die zij zijn aangegaan in het kader van het Sociaal Akkoord. Indien de reguliere werkgevers bij voorkeur mensen met een beperkt arbeidsvermogen te werk willen stellen via een detachingsconstructie dan dient een detachingsorganisatie aan het instrumentarium te worden toegevoegd.

Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt of dagbesteding

Veel jongeren die tot op heden de Wajong-status hebben ontvangen hebben onderwijs gevolgd binnen het praktijkonderwijs. Om te voorkomen dat er informatie en tijd verloren gaat, zoekt de gemeente contact met deze vorm van onderwijs om in een vroegtijdig stadium eventuele nieuwe klanten in beeld te krijgen. Voor jongeren die arbeidsvermogen hebben kan gekeken worden naar de mogelijkheden voor passend werk. Jongeren die vanwege de ernst van hun beperking niet in staat zijn om te werken kunnen wellicht met de

mogelijkheden die de WMO biedt een passende vorm van dagbesteding aangeboden krijgen.

Het begeleiden van mensen die vallen onder de Participatiewet naar een passende plek op de arbeidsmarkt zal ertoe leiden dat er voortdurend sprake zal zijn van evalueren, aanpassen en creëren van nieuwe instrumenten. De huidige werkwijze van de gemeente biedt daar uitstekend de mogelijkheid voor. Hierna wordt een overzicht gegeven van het instrumentarium en de voorzieningen die nu en in de toekomst worden ingezet.

Instrumentenoverzicht

De verschillende instrumenten die arbeidsintegratie in kan zetten in de trajecten van cliënten kunnen ook gelijktijdig worden ingezet.

De instrumenten kunnen worden gekoppeld aan een trede op de Amersfoortse ladder.

De indelingen op de ladder zoals in het overzicht zijn beschreven, zijn indicaties. De instrumenten worden over het algemeen ingezet tot en met trede 6. Vanaf trede 6 hebben mensen (parttime) werk of studiefinanciering. Heel incidenteel zullen voor de mensen op trede 7 of 8 nog een instrument worden ingezet; op trede 9 zijn mensen uit de uitkering maar kan een instrument ingezet worden om de werkgever te ondersteunen.

De kolom 'Soort traject' heeft met name betrekking op het type en de duur van het traject. De afkortingen die in deze kolom staan genoemd, houden het volgende in²:

1. TWK (Traject Werk Kort): Een cliënt wordt begeleid naar werk en er wordt voorzien dat deze cliënt binnen ongeveer een half jaar ook naar werk (of studie) uit zal stromen.
2. TWL (Traject Werk Lang): Een cliënt wordt begeleid naar werk, waarbij de inschatting is dat dit meer dan een half jaar in beslag zal gaan nemen.
3. TSA (Traject Sociale Activering): Hierbij wordt een cliënt begeleid naar sociale activering. Dit betekent dat het doel is dat een cliënt weer maatschappelijk actief wordt, bijvoorbeeld door het doen van vrijwilligerswerk.
4. TZH (Traject Zorg en Hulpverlening): In dit traject wordt een cliënt naar de nodige zorg en hulpverlening begeleid. Een dergelijk traject kan bijvoorbeeld worden ingezet voor cliënten met langdurige psychische/ psychiatrische klachten of cliënten met een verslaving.

Naam instrument	Trede	Soort traject	Doelgroep	Hoofdactiviteit
Trajectbegeleiding AI	alle	alle	Cliënten AI	Begeleiding/coaching
<i>Diagnostische instrumenten</i>				
Vaardigheidstesten	2,3,4	alle	Cliënten AI	Testen
Capaciteitenonderzoek	2,3,4	alle	Cliënten AI	Onderzoek
Assessment in de praktijk	2,3,4	TWL/TWK	Diversen	Onderzoek

² NB: Het 'Soort traject' wordt ingedeeld op basis van een eerste inschatting van de trajectbegeleider over de mogelijkheden van een cliënt. In de loop van een traject kan het 'Soort traject' moeten worden bijgesteld. Daardoor is het ook zo dat een TWK soms ook net wat langer dan een half jaar kan duren en een TWL soms toch korter.

Loopbaan in perspectief	4	TWL/TWK	Diversen	Testen, gesprek, advies
Ontdek je talent (Amfors ³)	4	TWL/TWK	Diversen	Testen, advies
<i>Projecten</i>				
(A&E) ² Samen Sterk	6	TWK	Stevige aanpak	Solliciteren
Workfast	6	TWK	Diversen	Solliciteren
Sollicitatie ondersteuning AI	6	TWK	Diversen	Solliciteren/Jobhunting
OpStap naar werk	4-6	TWL/TWK	Diversen	Solliciteren
Werkgeversservicepunt	6	TWK	Diversen	Jobmatching
Arbeidstrainingencentrum (ATC)	4	TWK	Jongeren met gedragsproblemen	Werkstages
<i>Opleidingstrajecten</i>				
Status	5	TWK	Klaar om te werken	Schoonmaak
HER	5	TWK	Diversen	Hef-reachtruckcertificaat
Beroepsopleiding (kort)	5	TWK	Klaar om te werken	Divers
Cleanfors (Amfors)	5	TWK	Diversen	Schoonmaak
Zorg en Aandacht (Amfors)	5	TWL/TWK	Diversen	Thuiszorg
Horeca en Aandacht (Amfors)	5	TWL/TWK	Diversen	Horeca
Groen (Amfors)	5	TWL/TWK	Diversen	Groen(voorziening)
Techniek (Amfors)	5	TWL/TWK	Diversen	Metaal
Individuele inkoop leerwerktrajecten	5	TWL/TWK	Diversen	Divers
Taalles	2,3,5	TZH/TSA/TWK/TWL	Diversen	Taalles en stage
<i>Activering</i>				
AE-team (Amfors)	3	TWL	Diversen	Dagritme opbouwen
Empowerment	2	TWL	Diversen	Empoweren
Werk Mee (± 40 deelnemende werkgevers)	3	TSA/TWL	Diversen	Vrijwilligerswerk
Ravelijn	3	TWL/TWK	Diversen	Begeleid vrijwilligerswerk
CNME Landgoed Schothorst	2	TZH/TSA/TWL	Diversen	Groepsactiviteiten natuureducatie
Maatwerktraject Arbeidsgehandicapten (Amfors)	4	TWL	Arbeidsgehandicapten	Divers
Ergocontrol	2	TWL	Grote afstand tot arbeidsmarkt	Bewegen
Klussenbureau (Amfors)	2	TZH/TSA	Daklozen	Vrijwilligerswerk
NLP Coaching	2	TWK/TWL	Diversen	Coaching
HSK/Argonaut	2	TSA/TWK/TWL/TZH	Psychische klachten	Cognitieve gedragstherapie
Woonbegeleiding	2	TZH/TSA/TWL/TWK	Kwetsbare jongeren	Ondersteunende begeleiding
Bewust voor beter	divers	divers	Diversen	Aanvraag PGB

³NB: Amfors wordt genoemd als huidige uitvoerder van instrumenten.

KomActief	2	TWL	Vrouwen	Activering
Cinderella	2	TSA	Vrouwen grote afstand tot arbeidsmarkt	Activering
<i>Opvoeden</i>				
TRAM	4	TWL	Alleenstaande moeders	Training
<i>Beroepskeuze</i>				
Beroepskeuze AI	4	TWL/TWK	Diversen	Testen, gesprek, advies
<i>Overige</i>				
Minimacoach	divers	divers	(Potentiële) minima	Ondersteuning/verwijzing
Proefplaatsing	6	divers	Klaar om te werken	Vooruitzicht reguliere baan
<i>Pilots</i>				
Workfast voor WW	6		Einde WW-periode	Solliciteren
Actieplan jeugdwerkloosheid	divers	divers	Jongeren tot 27 jaar	Begeleiding
No risk polis	9	divers	Ziekterisico	Plaatsing reguliere baan
Loonkostensubsidie	9	divers	Beperking	Plaatsing reguliere baan
Jobcoaching	9	divers	Beperking	Begeleiding op werkvloer
Jobcarving ⁴	9	divers	Beperking	Plaatsing reguliere baan
<i>In ontwikkeling</i>				
Detachering	9	divers	Beperking	Plaatsing reguliere baan
Diagnostische instrumenten	3,4	divers	Diversen	Onderzoek
loonwaardemeting	9	TWL	Beperking	t.b.v. inzet loonkostensubsidie

⁴ Jobcarving is het creëren van een functie door (bij)taken uit (verschillende) andere functies samen te brengen tot één takenpakket dat past bij de mogelijkheden van een arbeidsgehandicapte. Jobcarving neemt bovendien andere medewerkers eenvoudig maar tijdrovend werk uit handen.