

## Vragen en antwoorden Participatiewet en Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Vanaf 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Het doel van de wet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. De gemeente wordt vanaf die datum verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. De gemeente heeft voor de nieuwe doelgroep dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk om deze mensen ondersteuning te bieden gericht op arbeidsinschakeling en waar nodig, inkomensondersteuning.

In het [informatieblad over de Participatiewet](#) zijn de belangrijkste onderdelen van de Participatiewet beschreven. Ook staat in dit blad informatie over de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In dit document is een lijst met vragen en antwoorden opgenomen, dit is een aanvulling en verduidelijking van het informatieblad.

De volgende rubrieken komen terug:

- [Nieuwe doelgroep gemeenten](#)
- [Loonkostensubsidie en loonwaardebepaling](#)
- [Beschut werk](#)
- [Wsw](#)
- [Regionale Werkbedrijven](#)
- [Studietoeslag](#)
- [Financiën](#)
- [Samenhang](#)
- [Verordeningen](#)
- [Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten](#)

Laatste wijziging: september 2014

## ***Rubriek: Nieuwe doelgroep gemeenten***

### Wie hebben vanaf 2015 nog toegang tot de Wajong en wie stelt dit vast?

- Voor de Wajong 2015 stelt UWV vast of iemand duurzaam geen arbeidsvermogen heeft. Alleen wanneer dit het geval is, kan recht op Wajong 2015 ontstaan. Het begrip arbeidsvermogen wordt nader uitgewerkt in het Schattingsbesluit. De wijziging van het Schattingsbesluit zal rond de zomer aan de Tweede Kamer worden gestuurd.
- Kort gezegd komt arbeidsvermogen neer op de vraag of iemand wel of niet kan werken. In het Schattingsbesluit wordt vastgelegd hoe UWV dit vaststelt. Het Schattingsbesluit stelt de ondergrens van arbeidsvermogen vast. Het gaat dus alleen om de vraag of iemand wel of niet kan werken. De mate waarin en hoeveel loon iemand kan verdienen, is daarbij niet aan de orde.

### Worden Wajongers overgedragen aan gemeenten?

- Er worden geen Wajongers overgedragen aan gemeenten. Het zittend bestand van de Wajong wordt wel beoordeeld op arbeidsvermogen. Wanneer zij arbeidsvermogen hebben, krijgen zij per 1 januari 2018 een uitkeringsverlaging van 75 procent naar 70 procent wettelijk minimumloon (WML).

### Met hoeveel mensen uit de nieuwe doelgroep krijgt mijn gemeente jaarlijks te maken?

Het is niet mogelijk voor iedere gemeente een precieze verwachting af te geven. Wel is berekend dat voor een gemiddelde gemeente van 100.000 inwoners circa 30 personen per jaar extra in de Participatiewet zullen instromen als gevolg van het beperken van de instroom in de Wajong. En een gemiddelde gemeente zal naar verwachting ongeveer aan 20 jongeren per jaar een studietoelage toekennen. Daarnaast stromen nog zo'n 30 mensen extra per jaar in door afsluiten van de Wsw; deze doelgroep was bij ongewijzigd beleid echter ook onder de doelgroep van de gemeenten gevallen (Wsw). In individuele gevallen kan dit natuurlijk afwijken.

- UWV heeft op het niveau van gemeenten cijfers gepubliceerd over de Wajong. Kijk daarvoor op [http://www.uwv.nl/Zakelijk/gemeenten/gemeenten\\_en\\_UWV/gegevens\\_over\\_Wajong\\_leveren.aspx](http://www.uwv.nl/Zakelijk/gemeenten/gemeenten_en_UWV/gegevens_over_Wajong_leveren.aspx)

### Krijgt de gemeente alleen maar te maken met mensen die kunnen werken?

- Recht op Wajong 2015 kan voor mensen vanaf 18 jaar ontstaan wanneer er sprake is van duurzaam geen arbeidsvermogen. Wanneer iemand dus *tijdelijk* geen arbeidsvermogen heeft, ontstaat er geen recht op Wajong 2015. In dat geval behoort iemand tot de doelgroep van de Participatiewet. Het is vervolgens aan de gemeente om te bepalen of iemand ondersteuning nodig heeft en op welke manier en op welke termijn werk wel aan de orde kan zijn.
- Wanneer de situatie van iemand verslechtert, kan op een later moment alsnog recht op Wajong 2015 ontstaan.
- Er zijn ook mensen zonder arbeidsvermogen die om een andere reden niet in aanmerking komen voor de Wajong 2015, bijvoorbeeld omdat zij op latere leeftijd gehandicapt zijn geraakt.

### Wat gebeurt er als de gemeente het niet eens is met de beoordeling van UWV dat iemand wel arbeidsvermogen heeft?

- De beschikking van UWV over de Wajong 2015 is leidend. Gemeenten hebben geen invloed op of zeggenschap over de beoordeling van de Wajong 2015. Wanneer iemand is afgewezen voor de Wajong 2015, behoort hij/zij tot de doelgroep van de Participatiewet.

Moet iedereen die een aanvraag doet voor de Participatiewet eerst bij UWV langs voor een beoordeling Wajong 2015?

Het is niet nodig dat iedereen die een aanvraag doet voor de Participatiewet bij UWV langs gaat voor een beoordeling voor de Wajong 2015. In veel gevallen zal voor een gemeente duidelijk zijn dat iemand kan werken, al dan niet met bepaalde ondersteuning. Het is dan niet nodig dat iemand eerst een aanvraag voor de Wajong 2015 in dient.

- In twee gevallen kan het wel raadzaam zijn iemand door te verwijzen naar UWV. Wanneer duidelijk is dat iemand niet kan werken en bij mensen over wie de gemeente twijfelt of zij arbeidsvermogen hebben.
- De mensen moeten altijd zelf een aanvraag voor Wajong 2015 indienen. Een gemeente kan iemand alleen naar UWV doorverwijzen.

Wat is de relatie tussen arbeidsvermogen en loonwaarde?

- Er is geen directe relatie tussen arbeidsvermogen en de loonwaarde. Arbeidsvermogen geeft aan of iemand kan werken. De loonwaarde wordt bepaald op een werkplek. Per werkplek kan dit voor een persoon verschillend zijn. Zo kan iemand bijvoorbeeld in de groenvoorziening een hogere loonwaarde hebben dan in de horeca. De loonwaarde is dus afhankelijk van de context. De vraag of iemand kan werken (arbeidsvermogen) is alleen persoonsgebonden. Het is in die zin een theoretische beoordeling.

Praktijkscholen en speciaal onderwijs gaan nu naar UWV voor een Wajong-aanvraag. Moeten zij nog steeds naar UWV doorverwijzen of moet de gemeente hier een rol in spelen?

- Alleen jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, kunnen vanaf 1 januari 2015 nog een beroep doen op de Wajong. Iedereen die (op termijn) wel kan werken, maar wel aangewezen is op ondersteuning, behoort tot de doelgroep van de Participatiewet.
- Het is daarom belangrijk dat scholen in een vroeg stadium contact hebben met de gemeente. De gemeente kan hiervoor zelf beleid ontwikkelen. De aansluiting speciaal/praktijkonderwijs is een aandachtspunt om op regionaal niveau in de Werkbedrijven te agenderen. UWV is ook betrokken bij deze regionale Werkbedrijven. Het doel van het praktijkonderwijs en het uitstroomprofiel 'arbeidsmarktgericht' in het voortgezet speciaal onderwijs is om leerlingen voor te bereiden op de arbeidsmarkt.
- Initiatieven zoals Boris, waarin scholen samenwerken met de kenniscentra voor het beroepsonderwijs, helpen om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren.

Waarom moeten aanvragen voor een Wajong-uitkering uiterlijk 10 september bij UWV zijn ingediend?

- In de Wajong geldt een wettelijke termijn van 16 weken vanaf de dag van aanvraag, voordat het recht op Wajong kan ontstaan. Ook wanneer UWV eerder tot een besluit komt (bijvoorbeeld na zes weken), kan het recht op Wajong niet eerder ingaan dan zestien weken vanaf de dag van de aanvraag. Een uitzondering hierop geldt voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Wanneer hun aanvraag voor Wajong wordt goedgekeurd, ontstaat het recht op Wajong (met terugwerkende kracht) op de datum van de aanvraag of het moment waarop de Wajonger 18 jaar oud wordt.
- Voor mensen die (op termijn) kunnen werken geldt deze termijn van 16 weken dus wel. Het recht op de Wajong, zoals deze in 2014 geldt, kan uiterlijk ingaan op 31 december 2014. Daarom is 10 september dus de uiterste datum waarop een aanvraag hiervoor nog tot een recht op Wajong kan leiden. Deze deadline geldt ook voor mensen van 18 jaar of ouder die dus op latere leeftijd alsnog een aanvraag doen voor Wajong. Voor iedereen geldt dat als ze voor 1 januari recht willen hebben op een Wajong ze zich voor 10 september moeten melden bij

UWV.

- Wanneer iemand na 10 september een aanvraag indient, neemt UWV deze aanvraag gewoon in behandeling. Wel zal aan de aanvrager gemeld worden dat de aanvraag alleen tot een recht op Wajong kan leiden, wanneer er sprake is van volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid. UWV beoordeelt dit.
- Het is voor de gemeente mogelijk om in de tussenliggende periode, conform alle huidige bepalingen in de WWB, een bijstandsuitkering toe te kennen (of op een andere manier ondersteuning te bieden conform de WWB), eventueel in de vorm van een geldlening (artikel 48, tweede lid ) die later verrekend wordt met een uitkering.
- Verder is het nog goed te vermelden dat alleen mensen die op of voor 31 december 2014 18 jaar of ouder zijn, recht kunnen krijgen op een Wajong-uitkering, op grond van de Wajong die geldt in 2014. Mensen die op of na 1 januari 2015 18 jaar oud worden, kunnen alleen nog aanspraak maken op de 'Wajong 2015'. Alleen mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, komen in aanmerking voor een uitkering op grond van de Wajong 2015. Wanneer zij (op termijn) wel nog kunnen werken, behoren zij tot de doelgroep van de Participatiewet en kunnen zij terecht bij de gemeente voor ondersteuning en eventueel een uitkering op grond van de Participatiewet.
- UWV communiceert over de deadline van 10 september. Zo zijn onder andere scholen aangeschreven. Ook gemeenten kunnen deze informatie verspreiden. Zie hiervoor deze tekst:  
[http://www.uwv.nl/Particulieren/ik\\_kreeg\\_op\\_jonge\\_leeftijd\\_een\\_ziekte\\_of\\_handicap/index.aspx](http://www.uwv.nl/Particulieren/ik_kreeg_op_jonge_leeftijd_een_ziekte_of_handicap/index.aspx)

## ***Rubriek: Loonkostensubsidie en loonwaardebepaling***

### **Loonkostensubsidie**

#### *Voor wie gaat loonkostensubsidie in de Participatiewet gelden?*

- Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor mensen die niet het Wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- Het gaat om mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om hen te ondersteunen bij het vinden van werk.
- Dat kan dus gaan om mensen die bijstand ontvangen, mensen die een IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen, mensen die met behulp van een andere voorziening van de gemeente al aan het werk zijn, maar ook om zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden: mensen zonder uitkering.
- Gemeenten moeten vaststellen dat deze mensen niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen als zij voltijds zouden werken (artikel 6, eerste lid, onder e participatiewet).
- Verder moet vaststaan dat zij mogelijkheden hebben om te werken. Mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben behoren dus niet tot de doelgroep voor loonkostensubsidie.
- De gemeente stelt dit allemaal zelf vast. Zij kunnen zich laten adviseren door een derde, maar dat is aan de gemeente.
- De gemeente kan in aangewezen gevallen ook loonkostensubsidie inzetten voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering van het UWV. Dat is het geval als gemeente en UWV uitdrukkelijk zijn overeengekomen dat de gemeente verantwoordelijk is voor de ondersteuning van zo iemand. Gemeente en UWV kunnen dan ook overeenkomen dat de gemeente een voorziening aanbiedt gericht op arbeidsinschakeling.

#### *Is loonkostensubsidie mogelijk voor mensen met een medische urenbeperking?*

#### *Is werken voor deze mensen straks structureel lonend, als zij aangewezen zijn op een aanvullende uitkering?*

- Wat de eerste vraag betreft: als mensen náást een medische urenbeperking ook een beperking per uur hebben, kan de gemeente loonkostensubsidie ook voor hen inzetten om ze aan het werk te helpen.
- Wat de tweede vraag betreft: de Participatiewet regelt een nieuwe vrijlating van inkomsten uit arbeid bij de middelentoets in de bijstand voor mensen met een medische urenbeperking .
- De nieuwe vrijlating wordt aanvullend toegepast nadat de bestaande vrijlatingen bij de middelentoets zijn toegepast die al in de bijstandswetgeving zitten.
- De bestaande vrijlatingen betreffen:
  - de vrijlating van maximaal 6 maanden 25 procent van de inkomsten uit arbeid (met een maximum van € 193,- per maand) voor een werkende bijstandsontvanger vanaf 27 jaar mits dit naar het oordeel van de gemeente bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling, en
  - de vrijlating van maximaal 30 maanden 12,5 procent van de inkomsten uit arbeid (met een maximum van € 120,89 per maand) voor een werkende alleenstaande ouder vanaf 27 jaar (met een kind tot 12 jaar) mits dit naar het oordeel van de gemeente bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling.
- De nieuwe vrijlating voor mensen met een medische urenbeperking volgt dus hierop en bedraagt 15 procent van de inkomsten uit arbeid (met een maximum van € 124 per maand). Deze vrijlating is structureel van aard en kent geen leeftijdsgrens van 27 jaar.
- UWV adviseert de gemeente op verzoek of sprake is van iemand met een medische urenbeperking.

Wat is de hoogte van de loonkostensubsidie in de Participatiewet? Is een vergoeding van werkgeverslasten daarbij inbegrepen?

- De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het (bruto) WML en de vastgestelde loonwaarde (bruto). De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70 procent WML, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Dit is vastgelegd in artikel 10d, vierde lid, Participatiewet.
- Voor de loonkosten boven het wettelijk minimumloon ontvangt de werkgever géén loonkostensubsidie. Die kosten moet de werkgever zelf dragen.
- Het percentage vergoeding werkgeverslasten zal een gemiddelde zijn van de werkgeverslasten in de verschillende bedrijfstakken. Deze vergoeding wordt bij ministeriële regeling vastgesteld, naar verwachting in september 2014.

Hoe werkt loonkostensubsidie bij beschut werk?

- Gemeenten krijgen de mogelijkheid om mensen die via de nieuwe voorziening beschut werk aan de slag gaan, met een loonkostensubsidie aan het werk te helpen.
- Als de gemeente de werknemer die via deze voorziening aan de slag gaat, zelf in dienst neemt, ontvangt de gemeente zelf de loonkostensubsidie.
- Het kan ook zijn dat de werknemer wordt gedetacheerd. De werkgever bij wie de werknemer gaat werken betaalt dan een inleenvergoeding aan de werkgever die detacheert (de formele werkgever). Als de gemeente detacheert, ontvangt de gemeente de loonkostensubsidie.
- Bij het bepalen van de hoogte van de inleenvergoeding kan rekening gehouden worden met de hoogte van de loonkostensubsidie.

Wat zijn prikkels voor een werkgever bij loonkostensubsidie?

- Werkgevers hebben zich in het sociaal akkoord garant gesteld voor op termijn 125.000 extra banen – waarvan 25.000 bij de overheid- voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Werkgevers worden met loonkostensubsidie financieel gecompenseerd voor de verminderde productiviteit van werknemers met een arbeidsbeperking.
- Het is daarbij wel belangrijk dat banen niet te duur worden. Daarom is het belangrijk dat de cao-partijen in de cao's de laagste reguliere loonschalen opnemen tussen de 100 en 120 procent WML, te beginnen op 100 procent WML voor de mensen die aangewezen zijn op loonkostensubsidie voor de extra banen uit de banenafspraken. Zij krijgen hiervoor drie jaar de tijd. Als dit niet lukt, treedt een wettelijke bepaling in werking, op basis waarvan de werkgever mensen die met loonkostensubsidie op een extra baan gaan werken, op individuele basis mag betalen op 100 procent WML.
- Gemeenten kunnen werkgevers verder 'verleiden' met de inzet van een no-riskpolis, werkplekaanpassingen en de inzet van andere voorzieningen die de werkgever ontlasten.

Wat zijn de prikkels voor een werknemer bij loonkostensubsidie?

- Werken biedt een werknemer naast sociale en maatschappelijke voordelen (waardering, structuur, ontplooiing, welzijn) ook financiële prikkels.
- Werknemers ontvangen in het systeem van loonkostensubsidie een cao of minimumloon en bouwen over dat loon pensioen op. Dat stimuleert werknemers om te gaan werken. Indien werknemers parttime werken, leidt uitbreiding van het aantal gewerkte uren tot een hoger loon en uitstroom uit de bijstand. Tot aan een bepaald inkomensniveau leidt uitbreiding van het aantal gewerkte uren dan ook tot een hoger fiscaal voordeel. De hoogte van de arbeidskorting is namelijk afhankelijk van de hoogte van het arbeidsinkomen.

Wie is verantwoordelijk als iemand met loonkostensubsidie gaat werken en vervolgens werkloos of ziek of arbeidsongeschikt wordt?

- De Participatiewet regelt dat gemeenten verantwoordelijk blijven voor de re-integratie en dat UWV verantwoordelijk is voor de uitkering op grond van de Ziektewet of WIA, als mensen die met loonkostensubsidie zijn gaan werken vervolgens uitvallen.
- Deze mensen lopen een relatief grote kans op uitval door ziekte en om in de Ziektewet of WIA in te stromen.
- Het is daarom van belang dat gemeenten mensen met een verminderde productiviteit blijven volgen en verantwoordelijk blijven voor hun re-integratie als zij wegens ziekte uitvallen.
- Verder is het belangrijk dat er zo weinig mogelijk mensen in de Ziektewet en de WIA stromen.
- De gemeente moet zich dus ook bij uitval maximaal inzetten voor herstel en werkherleving van de werknemer.

Wat is de rol van gemeenten bij loonkostensubsidie precies en wat is de rol van de regionale Werkbedrijven? Hoe verhoudt zich dat tot de rol van gemeenten?

- Gemeenten nemen de beslissingen over de inzet van het instrument loonkostensubsidie en wat daarmee te maken heeft, zoals de bepaling van de loonwaarde. Zij leggen ook in een verordening regels vast over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. Dit is vastgelegd in de Participatiewet (artikel 10d en artikel 6).
- De rol van de regionale Werkbedrijven is om tot een eenduidige regionale aanpak voor werkgevers te komen en om de mensen te bemiddelen naar de extra banen. Het gaat bijvoorbeeld om regionale afstemming over dienstverlening aan werkgevers, minimumeisen voor loonwaardebepaling, de inzet van een no-riskpolis en werkvoorzieningen.
- Dat is belangrijk om op een doelmatige manier mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen op de extra banen die werkgevers beschikbaar stellen. (zie ook de rubriek Werkbedrijven).

Gemeenten zijn in de Participatiewet vrij om zelf invulling te geven aan de ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Is het ook mogelijk om bij gemeentelijke verordening een maximale duur van het verstrekken van de loonkostensubsidie bij verminderde loonwaarde vast te stellen? Bijvoorbeeld dat maximaal 4 jaar loonkostensubsidie kan worden verstrekt voor één dienstbetrekking?

- Gemeenten hebben beleidsvrijheid om te bepalen welke re-integratie-instrumenten ze inzetten.
- Voor de inzet van het instrument loonkostensubsidie geldt het volgende. De wet bepaalt wat een gemeente wel en niet mag met loonkostensubsidie als deze eenmaal is toegekend.
- In het eerste lid van artikel 10d van de Participatiewet is bepaald dat als een werkgever een dienstbetrekking aangaat met iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie, het college loonkostensubsidie moet verlenen. Daarnaast is ook in artikel 10d, zesde lid, van de Participatiewet bepaald wanneer er geen loonkostensubsidie meer verstrekt wordt. Dat is het geval als betrokkene niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Daar wordt *niet* als reden genoemd het feit dat de gemeente geen loonkostensubsidie meer *wil* verstrekken.
- Het is dus in strijd met artikel 10d van de Participatiewet als de gemeente een beperking zou aanbrengen in de periode van het verlenen van loonkostensubsidie.

Kan een gemeente ervoor kiezen om loondispensatie in te zetten in de plaats van loonkostensubsidie?

Nee, de Participatiewet biedt die ruimte niet. Gemeenten kunnen geen loondispensatie inzetten.

Hoe financieren gemeenten loonkostensubsidie?

De middelen voor de loonkostensubsidie worden toegevoegd aan het Inkomensdeel.

**Loonwaardebepaling**

Wat is het nut van het laten verrichten van onbeloonde werkzaamheden (proefplaatsing) gedurende maximaal drie maanden bij loonkostensubsidie?

- Loonkostensubsidie wordt ingezet om mensen aan de slag te helpen en te houden op de arbeidsmarkt.
- Voordat de feitelijke dienstbetrekking wordt aangegaan met een werkgever, kunnen mensen tijdelijk onbeloond op de beoogde arbeidsplaats geplaatst worden.
- Zij behouden dan recht op uitkering.
- Tijdens deze plaatsing krijgen werkgever en werknemer een beeld van de productiviteit van de werknemer op de werkplek, van zijn of haar loonwaarde. Dat is van belang om de loonwaarde goed vast te stellen en de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen. De loonkostensubsidie is immers het verschil tussen WML en de vastgestelde loonwaarde, met als maximum 70 procent van het WML.
- Verder kan in deze periode worden bekeken of nog andere voorzieningen moeten worden ingezet.

Gemeenten moeten in de verordening regelen hoe zij de loonwaarde gaan bepalen voor de verstrekking van loonkostensubsidie. Maar in de Werkkamer wordt hier nog over gesproken, de regionale Werkbedrijven moeten minimumeisen gaan stellen en het ministerie bereidt lagere regelgeving voor. Hoe verhoudt dit zich tot elkaar?

- De regionale Werkbedrijven moeten met het oog op een eenduidige regionale aanpak afspraken maken over minimumeisen waaraan de loonwaardebepaling moet voldoen.
- De Werkkamer formuleert momenteel uitgangspunten voor minimumeisen. De Werkkamer publiceert deze op de sites van de Stichting van de Arbeid en de VNG.
- De regionale Werkbedrijven kunnen kennis nemen van de uitgangspunten van de Werkkamer ten behoeve van de afspraken over minimumeisen die zij moeten maken. Omdat de regionale Werkbedrijven pas in 2015 operationeel zijn, werkt de regering nu aan een algemene maatregel van bestuur (AMvB) en een ministeriële regeling met minimumeisen die voorlopig als kader kunnen dienen. Deze lagere regels zijn nu 'work in progress'. Streven is dat zij in juli 2014 worden gepubliceerd.
- Het concept voor een algemene maatregel van bestuur bevat eisen die landelijk moeten gelden. Het gaat om de eis dat de loonwaardebepaling op de werkplek plaatsvindt, met inbreng van de werkgever, door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige. Verder moet de loonwaarde worden vastgesteld op basis van een objectieve beschreven methodiek.
- De in de conceptministeriële regeling opgenomen minimumeisen gelden zolang in een regionaal Werkbedrijf nog geen afspraken over minimumeisen tot stand zijn gekomen. Het gaat om eisen op het gebied van de inhoud van de methodiek, zoals welke bestanddelen moeten bij de loonwaardebepaling worden betrokken, hoe worden de prestaties gemeten en tegen welke functie worden de prestaties afgezet?
- Gemeenten kunnen in hun verordening (uiterlijk 1 juli 2015) regelen dat zij de loonwaarde bepalen aan de hand van een methodiek die voldoet aan de eisen die worden gesteld in de algemene maatregel van bestuur en vooralsnog ook aan de eisen van de ministeriële regeling.
- Zodra in een regionaal Werkbedrijf afspraken tot stand zijn gekomen over minimumeisen, treden deze na akkoord van het Ministerie voor de betreffende regio



in de plaats van de eisen die in de ministeriële regeling zijn geformuleerd. Gemeenten moeten hun verordening hierop dan aanpassen.

Hoe vaak moet de loonwaarde worden vastgesteld?

- De loonwaarde wordt periodiek herbepaald. Voor mensen die op beschutte werkomstandigheden zijn aangewezen is de termijn van herbepaling drie jaar. Voor mensen die daar niet op zijn aangewezen, is de termijn één jaar.
- Zo kunnen gemeenten oog houden op de ontwikkeling van de loonwaarde van werknemers en de hoogte van de loonkostensubsidie hierop afstemmen.

## ***Rubriek: Beschut werk***

### *Voor wie kan een gemeente beschut werk inzetten?*

- Gemeenten kunnen de voorziening beschut werk inzetten voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben om te werken in een dienstbetrekking. Het gaat om bijvoorbeeld 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.
- 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 UWV voordragen.

### *Zijn gemeenten verplicht om beschut werk aan te bieden?*

- Gemeenten zijn verplicht om beleid voor beschut werk vorm te geven, te bespreken met vertegenwoordigers van de gemeentelijke doelgroep en vervolgens vast te leggen in een verordening. In deze verordening legt de gemeente tevens vast op welke wijze de gemeente omvang van het aanbod van de voorziening beschut werk vaststelt.
- Beschut werk is één van de instrumenten die een gemeente kan inzetten om mensen te activeren. Gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. De Participatiewet gaat er vanuit dat gemeenten beschut werk inzetten voor de mensen die zijn aangewezen op werk in een beschutte omgeving. Bij de financiering wordt ook rekening gehouden met de inzet van beschut werk. Gemeenten krijgen in het gebundeld re-integratiebudget in de structurele situatie de middelen voor 30.000 beschutte plaatsen.
- De gemeente besluit op basis van een voorselectie wie zij voordragen voor een beoordeling aan UWV. Alleen de gemeente kan iemand voordragen voor de beoordeling beschut werk door UWV. Een burger kan niet zelfstandig naar UWV voor een beoordeling.
- Het is wel zo dat als de beoordeling beschut werk is afgegeven door UWV, de gemeente ook verplicht is een dienstverband beschut werk aan te bieden. De beoordeling is dus niet vrijblijvend.
- Het al dan niet inzetten van de voorziening beschut werk is een beslissing van de gemeente die voor bezwaar en beroep vatbaar is. Het Rijk vindt het belangrijk dat gemeenten de voorziening beschut werk inzetten voor mensen voor wie dat nodig is.
- SZW monitort hoe gemeenten met deze voorziening omgaan.

### *Wie bepaalt of iemand in aanmerking komt voor beschut werk? En hoe wordt dit geregeld?*

- Gemeenten bepalen welke mensen zij voor een beoordeling beschut werk bij UWV voordragen. UWV beoordeelt, in opdracht van de gemeente, op basis van landelijke criteria of mensen tot de doelgroep beschut werk behoren en adviseert de gemeente daarover.
- De gemeente stelt op basis van dit advies vast of iemand tot de doelgroep behoort en zorgt er voor dat de personen die tot de doelgroep behoren in een beschutte omgeving met een dienstbetrekking aan de slag gaan. De beoordelingscriteria worden nog uitgewerkt en vastgelegd in een AMvB.

## **Rubriek: Wsw**

### Wordt de Wsw per 1 januari 2015 opgeheven c.q. beëindigd?

- Nee. De rechten en plichten van de mensen, die onder de huidige Wet sociale werkvoorziening werken, veranderen niet. Zij zijn geïndiceerd en blijven onder de Wsw vallen. Wel is het zo, dat per 1 januari 2015 geen instroom meer mogelijk is in de Wsw. De Wsw houdt pas op te bestaan als de laatste Wsw 'er uitgestroomd is.
- Voor de mensen op de wachtlijst Wsw geldt dat zij per 1 januari 2015 niet meer de Wsw in kunnen stromen. Mensen op de wachtlijst kunnen een beroep doen op de Participatiewet als ze tot de doelgroep behoren.

### Tot welk moment kunnen mensen een indicatie voor de Wsw aanvragen?

- Mensen kunnen tot 16 weken voor de inwerkingtreding van de Participatiewet (per 1 januari 2015) een aanvraag voor een Wsw-indicatie indienen. Na 10 september 2014 wordt deze mogelijkheid afgesloten. UWV beslist conform de Wsw binnen 16 weken of iemand tot de doelgroep behoort.
- De kans dat iemand die in de loop van 2014 nog een Wsw-indicatie krijgt ook daadwerkelijk via de Wsw aan de slag komt is klein vanwege, gelet op de wachtlijst voor de Wsw.

### Kunnen tijdelijke contracten in de Wsw na 1 januari 2015 nog verlengd worden?

Ja, dat is mogelijk.

### Heeft het al dan niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de Wsw tot in 2014 en latere jaren gevolgen voor de verdeling van het budget in latere jaren?

- Het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de Wsw in 2014 en daarna heeft gevolgen voor de verdeling van het budget in latere jaren. Er is bestuurlijk overeenstemming met de VNG over een actuariael verdeelmodel voor het zittend bestand Wsw dat is gebaseerd op het natuurlijk verloop uit de Wsw.
- Dit betekent dat jaarlijks op basis van de gerealiseerde uitstroom in het verleden de afbouw in de toekomst wordt voorspeld. Dit houdt in dat met een jaar vertraging het budget, in verband met een versnelde uitstroom door het niet verlengen van tijdelijke aanstellingen, voor de gemeente die de tijdelijke contracten niet heeft verlengd, versneld afneemt.
- Op macroniveau is gerekend met een jaarlijkse autonome uitstroom uit de Wsw van 5.000 plekken tot en met 2017. Na 2017 zal het zittende bestand Wsw geleidelijk verder uitstromen.

### Zijn detacheringen onder de Participatiewet nog mogelijk?

- Ook in de Participatiewet blijft detacheren mogelijk, al dan niet vanuit een Wsw-dienstverband of als de gemeente de werkgever is). Gemeenten krijgen met de Participatiewet de ruimte om te bepalen welke voorzieningen mensen nodig hebben. Het organiseren van werk via (groep-)detachering is een variant. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de wijze waarop zij (groeps)detacheringen organiseren.

### Is de rol voor de sw-bedrijven uitgespeeld?

- De afbouw van de Wsw-plaatsen vindt geleidelijk plaats over een periode van circa 40 jaar. De lange periode voor de realisatie van deze reductie van plaatsen maakt het mogelijk om tijdig te starten met een hervorming van de sociale werkplaatsen.
- In de Participatiewet krijgen gemeenten de verantwoordelijkheid voor activering van een bredere groep van mensen met een beperking. Sw-bedrijven hebben met de uitvoering van de Wsw expertise opgebouwd om mensen met een beperking te laten participeren. Gemeenten kunnen deze expertise betrekken bij de uitvoering van de nieuwe instrumenten uit de Participatiewet voor de nieuwe doelgroep. In de praktijk blijkt ook dat veel gemeenten en sw-bedrijven hiermee bezig zijn.

#### Wat is het onderscheid tussen werkbedrijf en regional Werkbedrijf?

- Het werkbedrijf is een aanduiding voor een (nieuw) gevormd sociaal werk(voorziening)bedrijf, dat wordt ingezet voor de bredere doelgroep van de Participatiewet. Soms worden deze bedrijven gevormd door een (boven)lokale fusie van de sociale diensten van meerdere gemeenten en het bestaande sw-bedrijf.
- Met 'regionaal Werkbedrijf' bedoelen we de 35 regionale Werkbedrijven die de sociale partners en het Rijk hebben afgesproken in het sociaal akkoord. Zie verder de rubriek Regionale Werkbedrijven'.

#### Wijzig het Rijk de arbeidsvoorwaarden van de huidige Wsw'ers?

- Nee. Het Rijk heeft geen bemoeienis met de totstandkoming van de cao Wsw. De bestaande cao is een afspraak tussen werkgevers en werknemers en is door het Rijk volledig gerespecteerd. De arbeidsvoorwaarden zijn een resultaat van onderhandelingen en vallen onder de verantwoordelijkheid van sociale partners.

#### Wat verandert er voor mensen in de sociale werkvoorziening op 1 januari 2015?

- De wettelijke rechten en plichten op grond van de Wsw blijven ongewijzigd. Voor mensen, die op 1 januari 2015 werkzaam zijn op grond van de Wsw verandert er dus niets aan hun rechtspositie.

#### Wat gebeurt er als de werksituatie van een Wsw-medewerker verandert?

#### **Hieronder een aantal voorbeelden**

#### Kunnen tijdelijke contracten in de Wsw na 1 januari 2015 nog verlengd worden?

- Ja, dat blijft mogelijk. Gemeenten kunnen mensen die op basis van een tijdelijk contract werkzaam zijn op een Wsw-dienstbetrekking, ook na invoering van de Participatiewet een vast dienstverband aanbieden. Gemeenten zijn daar, net als in de huidige situatie, overigens niet toe verplicht

#### Wat gebeurt er als een werkgever een detachering beëindigt?

- De Wsw'ers die zijn gedetacheerd bij een reguliere werkgever hebben een Wsw-dienstbetrekking. Dit is een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Iemand die terugkeert van een Wsw-detachering behoudt zijn Wsw-dienstbetrekking. De wettelijke rechten en plichten die met deze dienstbetrekking samenhangen, blijven van toepassing.
- Gemeenten kunnen deze mensen opnieuw detacheren of een beschutte werkplek aanbieden binnen het sw-bedrijf.

#### Wat gebeurt er als een werkgever een begeleid werken dienstbetrekking beëindigt?

- Gemeenten hebben de mogelijkheid om mensen die al op 31 december 2014 op basis van de Wsw begeleid werken, na beëindiging van het contract opnieuw bij een reguliere werkgever aan de slag te helpen. Dit kan via begeleid werken. Het is ook mogelijk dat gemeenten deze mensen op basis van een Wsw-dienstbetrekking in dienst nemen.
- Om mensen met een Wsw-dienstbetrekking te stimuleren een begeleid werken dienstbetrekking te accepteren, geeft de Participatiewet gemeenten de mogelijkheid om een terugkeergarantie aan te bieden. De gemeente geeft voor iemand een individuele garantie af dat de gemeente deze persoon weer in dienst neemt op basis van een Wsw-dienstbetrekking, wanneer de begeleid werken dienstbetrekking eindigt.

#### Hoe zit het met de arbeidsvoorwaarden?

- De arbeidsvoorwaarden voor mensen (ook mensen die gedetacheerd zijn) met een Wsw-dienstbetrekking die in dienst van de gemeente werken, zijn vastgelegd in de Wsw-cao.

- De arbeidsvoorwaarden voor mensen die begeleid werken zijn gebaseerd op de cao van de werkgever. De Participatiewet verandert hier niets aan.

## ***Rubriek: Regionale Werkbedrijven***

### *Wat zijn regionale Werkbedrijven en wat is de Werkkamer?*

- Om tot een goed functionerende regionale arbeidsmarkt te komen, hebben de VNG en de Stichting van de Arbeid het initiatief genomen tot de oprichting van de Werkkamer.
- In de Werkkamer maken VNG en de Stichting van de Arbeid afspraken over samenwerking tussen gemeenten en sociale partners in de 35 arbeidsmarktregio's.
- Het regionale Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. De werkbedrijven vormen de schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking én de extra banen die werkgevers voor de doelgroep hebben afgesproken. Hierover zijn afspraken gemaakt in het sociaal akkoord van 11 april 2013. In de Werkkamer wordt de vorming van de regionale Werkbedrijven nader uitgewerkt. De inrichting van de Werkbedrijven sluit aan op de al bestaande structuren in de arbeidsmarktregio. Gemeenten en UWV werken al samen op grond van artikel 10 van de Wet SUWI. Deze partijen richten samen met sociale partners de regionale Werkbedrijven verder in.
- Meer informatie treft u aan op de websites van VNG en de Stichting van de Arbeid, waarvan u hierbij de links aantreft. <https://www.vng.nl/> en <http://www.stvda.nl/>

### *Waarom komen er regionale Werkbedrijven?*

- Een belangrijke doelstelling van de Participatiewet is om zo veel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Met het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben sociale partners zich verbonden aan deze doelstelling. Daarmee is het draagvlak verbreed om deze mensen aan een baan te helpen. Dit is voor de Participatiewet van groot belang omdat de Participatiewet pas echt kan slagen als er banen beschikbaar komen voor de mensen met een arbeidsbeperking.
- In het sociaal akkoord is ook afgesproken dat er 35 regionale Werkbedrijven komen om mensen met een arbeidsbeperking succesvol naar de extra banen toe te leiden. Zo versterkt en concretiseert het sociaal akkoord de al ingeslagen richting om de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden verder vorm te geven in de 35 arbeidsmarktregio's. Deze afspraak uit het sociaal akkoord vergroot de kansen op succesvolle plaatsing.

### *Wat gaan de regionale Werkbedrijven doen?*

- De Werkbedrijven vormen de schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking en de extra banen uit het sociaal akkoord. De Werkkamer heeft de rol van het regionale Werkbedrijf nader uitgewerkt. Recent heeft de Werkkamer een aantal uitgangspunten geformuleerd over onder andere de werkbedrijven. De Uitgangspunten van de Werkkamer treft u aan op de websites van de VNG en Stichting van de Arbeid. Zie hierboven voor de links.
- In het regionale Werkbedrijf maken partijen afspraken over de manier waarop de regio mensen met een arbeidsbeperking bemiddelt naar de extra banen. De Werkbedrijven maken afspraken over een pakket aan voorzieningen voor een uniforme dienstverlening, onder andere werkgeversdienstverlening, werkplekaanpassingen en de no-riskpolis.

### *Hoe verhoudt de verplichting tot regionale samenwerking zich tot de verantwoordelijkheid van gemeenten voor de uitvoering van de Participatiewet?*

- De Participatiewet geeft gemeenten beleidsvrijheid om maatwerk te bieden. Gemeenten bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben en hebben de mogelijkheid gekregen om deze ondersteuning zonder overbodige bureaucratische regels te organiseren.
- De beleidsvrijheid en de verantwoordelijkheid van gemeenten nemen niet weg dat regionale samenwerking nodig is om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen

op de extra banen bij werkgevers. Werkgevers willen en kunnen niet met iedere afzonderlijke gemeente zaken doen.

#### Waarmee moeten partijen rekening houden bij de inrichting van de regionale Werkbedrijven?

- Een goede werkgeverdienstverlening is essentieel om daadwerkelijk mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen op reguliere banen. Samenwerking op regionaal niveau in de arbeidsmarktregio's is daarom van belang. Dit is ook vastgelegd in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI).
- De regionale Werkbedrijven sluiten aan op de al bestaande indeling van de 35 regionale arbeidsmarktregio's en de al bestaande infrastructuur van werkpleinen en werkgeversservicepunten.
- In de Wet SUWI is een bepaling opgenomen op grond waarvan nadere regels worden gesteld over de vorm van samenwerking in de Werkbedrijven. Deze nadere regels zullen landen in een algemene maatregel van bestuur. Het streven is dat deze AMvB in de zomerperiode in het Staatsblad komt te staan.
- Het Werkbedrijf is vormvrij. In elke regio zal onder regie van het Werkbedrijf een aantal functionaliteiten worden aangeboden. Het gaat daarbij om activiteiten als dienstverlening aan werkgevers, het zorgdragen voor een eenduidige inzet van instrumenten (zoals loonkostensubsidie, proefplaatsing en jobcoaching), de verstrekking van voorzieningen (zoals werkplekaanpassingen), de inzet van de no-riskpolis en het maken van afspraken over de organisatie van beschermt werk. Het is aan de regio om te bepalen wie de uitvoering hiervan doet. Er is ruimte voor regionale differentiatie.
- De Werkkamer heeft de Uitgangspunten van de Werkkamer opgesteld die in samenspraak met de 35 arbeidsmarktregio's uitgewerkt gaan worden. De uitwerking moet ondersteuning bieden bij de implementatie van de regionale Werkbedrijven.
- Meer informatie over de uitgangspunten van de Werkkamer vindt u op de websites van de VNG en de Stichting van de Arbeid. U treft daar ook een proceskalender aan. Zie hierboven voor de links.

#### Wanneer moeten de regionale Werkbedrijven operationeel zijn?

- De inzet is dat de regio goed is ingericht en toegerust om mensen naar werk toe te leiden voordat de Participatiewet in werking treedt. Het is daarom belangrijk dat partijen vóór 1 januari 2015 samenwerkingsafspraken hebben gemaakt en een marktbeperkingsplan hebben opgesteld.
- De Werkbedrijven sluiten aan op de al bestaande indeling van de 35 regio's. Zo kunnen ze ook voortbouwen op de al bestaande infrastructuur van werkpleinen en werkgeversservicepunten.

## ***Rubriek: Studietoeslag***

### *Wat is de individuele studietoeslag?*

De individuele studietoeslag is een toeslag voor studenten met een beperking. Deze regeling is afgeleid uit de 'nieuwe Wajong' (instroom na 2010). De gedachte hierbij is dat deze studenten door hun beperking niet of moeilijk een bijbaan kunnen hebben naast hun studie. Deze studenten kunnen een beroep doen op de gemeenten voor een studietoeslag.

### *Aan welke eisen moet iemand voldoen om voor de studietoeslag in aanmerking te komen?*

De studietoeslag is er voor studenten die aan de volgende eisen voldoen:

- minimaal 18 jaar oud
- ontvangt studiefinanciering of een bijdrage op grond van de Wet-tegemoetkoming-onderwijsbijdrage-en-schoolkosten (WTOS);
- heeft geen in aanmerking te nemen vermogen;
- is niet in staat om het minimumloon te verdienen.

### *Moet mensen die de studietoeslag willen krijgen aantonen welke kosten zij maken?*

Voor de studietoeslag is het niet nodig dat zij aantonen welke kosten zij maken.

### *Wat moet de gemeente over de studietoeslag in de verordening opnemen?*

De gemeente is verplicht in ieder geval in de verordening op te nemen wat de hoogte van de studietoeslag is en met welke frequentie deze wordt uitgekeerd (bijvoorbeeld jaarlijks of maandelijks).

### *Hoe kan de gemeente bepalen of iemand in aanmerking komt voor de studietoeslag?*

De voorwaarde dat iemand niet is staat om het minimumloon te verdienen. Gemeenten mogen zelf bepalen hoe zij dit beoordelen.

### *Welke rol speelt UWV bij de studietoeslag?*

UWV speelt geen rol bij de studietoeslag. Wel kan de gemeente UWV inschakelen om te bepalen of een student wel of niet het minimumloon kan verdienen. De gemeente bepaalt zelf of zij UWV hiervoor wil inschakelen.



## Rubriek: Financiën

### Met welke toename uit de nieuwe doelgroep moeten gemeenten de komende jaren rekening houden?

- De nieuwe doelgroep van de Participatiewet ontstaat als gevolg van het afsluiten van de Wsw voor nieuwe instroom, het beperken van de instroom in de Wajong en de toename van studerenden die in aanmerking komen voor een studietoeslag. Hierbij geldt dat de eerste groep 'geen instroom Wsw' bij ongewijzigd beleid ook onder de gemeentelijke doelgroep zou zijn gevallen, omdat zij dan de Wsw zouden zijn ingestroomd. De derde groep zou bij ongewijzigd beleid in de studieregeling van de Wajong zijn gestroomd. Deze groep kan vanaf 2015 een beroep doen op gemeenten voor een studietoeslag op grond van de Participatiewet. Gemeenten ontvangen de middelen hiervoor via het Gemeentefonds.
- Onderstaande tabel geeft de verwachte toename van de verschillende groepen weer in jaargemiddelden.

Ontwikkeling gemeentelijke doelgroep Participatiewet (aantallen gemiddeld per jaar x 1.000)	2015	2016	2017	2018
Geen instroom Wsw (voltijdsplekken omgerekend naar personen)	2	6	10	15
Beperken toegang Wajong (excl. studerenden)	2	7	12	17
Studerenden die in aanmerking komen voor studietoeslag	2	5	8	10
Totaal toename gemeentelijke doelgroep	6	18	30	42

Een gemiddelde gemeente met 100 duizend inwoners telde ultimo 2012 circa 2.500 bijstandsgerechtigden. Bij de aanname dat de nieuwe doelgroep gelijk verdeeld is over het land dan zou dat het volgende betekenen voor een gemiddelde gemeente met 100.000 inwoners:

- 30 mensen extra per jaar door afsluiten Wsw; deze doelgroep was bij ongewijzigd beleid echter ook onder de doelgroep van de gemeenten gevallen (Wsw);
- 30 mensen extra per jaar door beperking toegang van de Wajong;
- 20 mensen extra per jaar door de studietoeslag.

### Wanneer worden de budgetten voor het inkomensdeel bekendgemaakt?

- De voorlopige budgetten voor het inkomensdeel worden jaarlijks in september bekendgemaakt. Dat blijft ook zo met de inwerkingtreding van de Participatiewet per 1 januari 2015. Voor meer informatie over de financiering en het project om te komen tot een nieuw verdeelmodel voor het inkomensdeel, verwijzen wij u naar [http://www.gemeenteloket.minszw.nl/dossiers/financieel/financiering/nieuwsberichte\\_n](http://www.gemeenteloket.minszw.nl/dossiers/financieel/financiering/nieuwsberichte_n)
- De gemeenten hebben in juni informatie gekregen over welk (indicatief) budget zij ontvangen uit het gebundeld participatiebudget. Dit bedrag is dan gebaseerd op het nieuwe verdeelmodel dat voor het jaar 2015 ontwikkeld is. In september wordt de geactualiseerde verdeling bekend gemaakt.

### Houdt de Participatiewet voldoende rekening met regionale verschillen?

De regionale arbeidsmarktsituatie in sommige delen van het land is minder gunstig dan elders in het land. Zowel de huidige als de toekomstige verdeling van de middelen in het Participatiebudget houdt rekening met regionale verschillen. De verdeelsystematiek voor middelen van de Participatiewet houdt (net als de WWB) rekening met de volgende elementen:

- a) de lokale/regionale arbeidsmarkt, waaronder de opname capaciteit;
- b) de samenstelling van de gemeentelijke doelgroep;

c) en de samenstelling van het werknemersbestand Wsw.

Dit betekent bijvoorbeeld dat gemeenten met een ongunstige arbeidsmarktsituatie met weinig bereikbare banen of met een meer dan gemiddeld aantal bijstandsgerechtigden, verhoudingsgewijs meer middelen uit het Participatiebudget krijgen. Bij de verdeling van de macrobedrag voor de Wsw wordt nauw aangesloten bij het feitelijke aantal arbeidsplaatsen in de gemeente. Het benodigde aantal Sw-arbeidsplaatsen in de loop van de tijd zal worden berekend op basis van de samenstelling van het zittende bestand per gemeente. Deze berekening wordt jaarlijks geactualiseerd.

*Wat is de stand van zaken van het onderzoek verdeelmodel Participatiebudget.*

Het onderzoek om een nieuw verdeelmodel voor de Participatiemiddelen van de Participatiewet te ontwikkelen is afgerond. Bij de ontwikkeling van het verdeelmodel zijn de VNG, een aantal gemeenten, de Raad voor de Financiële Verhoudingen en enkele departementen betrokken. In juni is er een indicatieve verdeling voor 2015 bekend gemaakt. In september volgt een geactualiseerde verdeling.

*Is er voor gemeenten ESF subsidie beschikbaar in de nieuwe programmaperiode 2014-2020?*

- Jazeker; 70 procent van het toegekende ESF budget van 507 miljoen euro voor de periode 2014 - 2020 onder het thema 'Actieve inclusie', beschikbaar voor re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het grootste deel daarvan is gereserveerd om via de centrumgemeenten als aanvragers, ingezet te worden binnen de arbeidsmarktregio's. 30 procent van het subsidiebudget per arbeidsmarktregio moet worden gebruikt voor (ex-) leerlingen van het Praktijk- en Voortgezet speciaal onderwijs.
- Onlangs is de subsidieregeling gepubliceerd waarin de voorwaarden staan waaraan aanvragen moeten voldoen. Het eerste aanvraagtijdvak is per 1 mei 2014 geopend.
- De regeling en meer informatie over ESF in de nieuwe programmaperiode staat op de website van het Agentschap SZW: [www.agentschapszw.nl](http://www.agentschapszw.nl).

Het Agentschap heeft in een serie informatiebijeenkomsten de centrumgemeenten voorbereid op de subsidieaanvragen.

## **Rubriek: Samenhang**

### Bevat de Participatiewet ook een compensatiebeginsel, zoals in de WMO?

- Nee, de Participatiewet kent geen compensatiebeginsel. Mensen zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk om werk te kunnen vinden en te behouden. Diegenen die niet zelfstandig de arbeidsmarkt kunnen betreden, kunnen een beroep doen op ondersteuning van de gemeente. Gemeenten moeten op grond van de Participatiewet de arbeidsinschakeling faciliteren. Dat neemt niet weg, dat de re-integratievoorzieningen in algemene zin er toe bijdragen dat een belemmering die personen ondervinden om ingeschakeld te zijn in de arbeid weg te nemen. Daarmee is dit vergelijkbaar met de manier waarop gemeenten in het kader van de Wmo beoordelen wie ondersteuning nodig heeft bij participatie. Overigens kent de Wmo2015 ook geen compensatiebeginsel meer, maar een maatwerkvoorziening.

### Is de Participatiewet een voorliggende voorziening voor de Wmo?

- De gemeente kan, als dit voor het bieden van maatwerk aan cliënten wenselijk is, de Participatiewet en de Wmo 2015 in onderlinge samenhang toepassen.
- De Participatiewet is dus niet te beschouwen als een aan de Wmo 2015 voorliggende voorziening; immers de Participatiewet moet – net als de huidige WWB – worden beschouwd als het vangnet van de sociale zekerheid.

### Kun je nog in aanmerking komen voor beschut werk als je al dagbesteding krijgt?

- Met de decentralisatie van begeleiding uit de AWBZ vervalt de centrale indicatie voor deze functie. Het is aan de gemeente om te bepalen welke gemeentelijke voorziening het meest geschikt is voor de betrokkene en het beste bijdraagt aan deelname aan de maatschappij en de arbeidsmarkt.

### Mogen gemeenten ook een jobcoach inzetten tijdens de stage?

- Begeleiding tijdens de stage als onderdeel van de opleiding is een taak voor het onderwijs. In het speciaal onderwijs en praktijkonderwijs wordt hier ook al veel aandacht aan besteed. Onder meer met de wet verbetering speciaal onderwijs. Gemeenten kunnen wel re-integratievoorzieningen aanbieden aan jongeren die nog op school zitten. Het gaat dan om 16- en 17-jarigen die nog onder de leerplicht of kwalificatieplicht vallen. Uit een pilot met de stagejobcoach in 2010 bleek dat het een duur instrument is met een zeer beperkt resultaat. Daarom is er destijds voor gekozen om het instrument niet in te zetten.

## **Rubriek: Verordeningen**

### Wat moeten gemeenten in verordeningen regelen?

Op basis van de WWB-maatregelen

- Regels voor de tegenprestatie.
- Regels voor de individuele inkomenstoeslag.
- Regels voor het opleggen van maatregelen.

Op basis van de Participatiewet

De volgende beleidskeuzes leggen gemeenten in verordeningen vast:

- Regels over de doelgroep loonkostensubsidie en de vaststelling van de loonwaarde.
- Regels voor het verlenen van een individuele studietoelage.
- Regels over het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan alle personen, genoemd in artikel 7.
- Regels voor het verrichten van werkzaamheden in een beschutte werkomgeving en hoe wordt bepaald wie hiervoor in aanmerking komt.
- (Aangescherpte) Regels over de wijze waarop mensen die bijstand ontvangen of door gemeenten worden ondersteund in het vinden of houden van werk, of hun vertegenwoordigers, worden betrokken bij de uitvoering van de Participatiewet.

Op <http://www.samenvoordeklant.nl/p-wet-en-wwb/> staan concept modelverordeningen.

### Wanneer moeten gemeenten de verordeningen als gevolg van de wetsvoorstellen WWB maatregelen en Participatiewet hebben opgesteld?

- Alle verordeningen die de gemeenten op grond van de Wet WWB-maatregelen moeten opstellen, moeten direct bij invoering van de wet per 1 januari 2015 klaar zijn. Dit geldt voor onder meer de verordening voor de tegenprestatie en de verordening over de individuele inkomenstoeslag.
- De verordeningen die gemeenten op grond van de Participatiewet moeten opstellen, moeten per 1 juli 2015 klaar zijn. De verordeningen die voor die tijd zijn vastgesteld, blijven van kracht tot de nieuwe verordeningen in werking treden.

### Waarom gelden er verschillende termijnen voor de verordeningen?

- De Participatiewet regelt dat de gemeenteraad verordeningen moet opstellen voor nieuwe personen, nieuwe instrumenten en nieuwe voorzieningen. Er is voor gekozen de gemeenteraden extra tijd te geven om deze verordeningen op te stellen. Dit is voor de Wet WWB-maatregelen niet apart geregeld. Daarom moeten de verordeningen als gevolg van de Wet WWB-maatregelen per 1 januari 2015 klaar zijn.
- Het staat gemeenten vanzelfsprekend vrij om de nieuwe verordeningen voor de WWB-maatregelen en de Participatiewet gezamenlijk direct per 1 januari 2015 in werking te laten treden.

## ***Rubriek: Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten***

### *Wat houdt de banenafpraak in?*

In het sociaal akkoord (tussen kabinet en sociale partners) van 11 april 2013 hebben het kabinet en werkgevers afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

### *Wat houdt de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in?*

Deze wet legt de banenafpraak uit het sociaal akkoord wettelijk vast en regelt hoe het aantal gerealiseerde extra banen wordt gemeten. Als stok achter de deur bevat de wet een uitgewerkte quotumregeling. Met deze quotumregeling krijgen werkgevers met 25 medewerkers of meer de verplichting om een bepaald percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Indien werkgevers daar niet aan voldoen, betalen zij een heffing voor niet vervulde plekken. Het quotum wordt pas geactiveerd als werkgevers de aantallen banen uit de banenafpraak niet realiseren. Dit gebeurt na overleg met gemeenten en sociale partners.

### *Wie vallen er onder de doelgroep voor de banenafpraak en een eventueel quotum?*

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen Wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. Mensen met een Wsw-indicatie.
3. Wajongers met arbeidsvermogen.

Gemeenten en sociale partners hebben afgesproken dat mensen met een Wsw-indicatie (groep 2) en Wajongers (groep 3) de eerste jaren prioriteit hebben voor de plaatsing op de banen. Mensen uit de doelgroep tellen mee voor de banenafpraak (en het quotum) op het moment dat reguliere werkgevers ze in dienst nemen.

### *Wie beoordeelt of iemand tot de doelgroep hoort?*

UWV krijgt een rol in het beoordelen of iemand tot de doelgroep voor de extra banen behoort. Het UWV beoordeelt op basis van een wettelijk kader met beoordelingscriteria. Mensen uit de Wsw en Wajong behoren op basis van hun Wsw en Wajong-status tot de doelgroep.

### *Hoe weten de toekomstige werknemers dat zij tot de doelgroep behoren? En hoe zit dat met de gemeenten, UWV en de werkgevers?*

UWV zorgt voor een doelgroepregister waarin de mensen komen te staan die tot de doelgroep voor de extra banen behoren. Gemeenten en UWV informeren de mensen als zij in het register komen te staan. Gemeenten en UWV kunnen dit register raadplegen en de mensen via de regionale Werkbedrijven bemiddelen op de extra banen. Ook de werkgevers kunnen het UWV vragen of een potentiële werknemer tot de doelgroep behoort.

### *In de Werkkamer is afgesproken dat UWV de beoordeling doet voor de doelgroep van de banenafpraak uit het sociaal akkoord. Mensen uit de doelgroep van de Participatiewet vallen hieronder als zij minder dan het WML kunnen verdienen. Hoe gaat dit praktisch in zijn werk?*

In het sociaal akkoord is afgesproken dat de leden van de Werkkamer, VNG en sociale partners, de afspraken uit het akkoord nader uitwerken. Een van de afspraken die VNG en sociale partners hebben gemaakt is dat UWV de beoordeling voor de doelgroep van de banenafpraak gaat doen. De gemeente selecteert de mensen voor wie zij loonkostensubsidie wil inzetten.

Mensen kunnen hier ook zelf bij de gemeente om vragen. De verwachting is dat de gemeente in dergelijke gevallen ook wil weten of iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort. Of iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort, beoordeelt UWV. Beoordelingscriterium is dat het om mensen met een arbeidsbeperking gaat die onder de Participatiewet vallen en die niet het WML kunnen verdienen. De gemeente bepaalt

vervolgens of, en zo ja, welke ondersteuning iemand verder nodig heeft

Hoe komen de mensen op de banen terecht?

Eén van de afspraken uit het sociaal akkoord is dat de VNG in samenwerking met de sociale partners en UWV regionale Werkbedrijven opzet. Deze Werkbedrijven zijn de schakel om de mensen uit de doelgroep succesvol naar de extra banen toe te leiden.

Hoe weten we of er extra banen zijn bijgekomen?

In 2014 is er een nulmeting, die als peildatum 1 januari 2013 heeft. Het aantal banen wordt jaarlijks gemonitord. Het eerste beoordelingsmoment vindt in 2016 plaats en gaat over het jaar 2015. Bij de beoordeling gaat het om het aantal extra gerealiseerde banen ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013. UWV gaat bijhouden hoeveel extra banen er voor de doelgroep zijn gekomen. UWV krijgt deze informatie door het doelgroepregister te koppelen aan de polisadministratie.

Om hoeveel banen gaat het per jaar?

In het sociaal akkoord staan voor de sector 'overheid' en de sector 'markt' verschillende afspraken. Hieronder staat wat dit betekent voor de toename van de afgesproken extra banen voor deze twee sectoren.

Banenafpraak	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	struc
Overheid aantal extra per jaar	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0
Cumulatief overheid	2.5	5.0	7.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	22.5	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
Markt aantal extra per jaar	5.0	5.0	6.0	7.0	8.0	9.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0
Cumulatief markt	5.0	10.0	16.0	23.0	31.0	40.0	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	100.0	100.0
Cumulatief totaal	7.5	15.0	23.5	33.0	43.5	55.0	67.5	80.0	92.5	105.0	115.0	125.0	125.0	125.0

Tabel 1: afspraken na begrotingsafspraken 2014 over banenafpraak (x 1.000)

Wat wordt als baan geteld?

Als één baan wordt geteld het aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werkt. Dit betekent op basis van de gegevens die er nu zijn dat het om een baan van 25 uur per week gaat. Kleinere banen tellen naar evenredigheid van het aantal verloonde uren mee. Het kan dus gaan om meer arbeidscontracten dan (getelde) banen. Als uit de nulmeting blijkt dat het gemiddelde aantal gewerkte uren (van iemand uit de doelgroep) substantieel afwijkt van de gehanteerde 25 uur, dan kan de omvang van 25 uur nog wijzigen.

Wat gebeurt er als werkgevers niet voldoende banen realiseren?

Als werkgevers niet voldoende banen realiseren, treedt de bepaling in de Wet banenafpraak en quotumarbeidsbeprekten voor de quotumheffing in werking. Voor de markt- en overheidssector gelden aparte

banenafspraken. Dat betekent dat er per markt- en overheidssector afzonderlijk wordt gekeken of de quotumheffing voor de sector moet worden geactiveerd.

Hoe worden de extra banen over het land verdeeld?

De banenafpraak is een macro-afpraak; er wordt naar de landelijke voortgang gekeken. Dit biedt werkgevers de flexibiliteit om de banen op de meest effectieve manier te realiseren. Met die uitwerking zijn ze nu aan de slag.

Tellen detacheringen mee?

Inleenverbanden (detacheringen en uitzendkrachten) gaan meetellen om te bepalen hoeveel extra banen werkgevers hebben gerealiseerd. Nu deze banen meetellen, vergroot dit de mogelijkheden van werkgevers om de banenafpraak na te komen en, indien van toepassing, om aan hun quotumplicht te voldoen. Daarom hebben kabinet, sociale partners, de uitzendbranche, de Wsw-sector en werkgevers naar een systeem gezocht dat dit mogelijk maakt. Deze oplossing is gevonden en wordt uitgewerkt in de lagere regelgeving van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.