



Landelijk Platform GGZ



Patiënten
federatie NPCF
samen de zorg beter maken



Programma 'Aandacht voor iedereen'

KENNISDOSSIER 16:

Arbeid door mensen met een arbeidsbeperking;

een overzicht en blik vanuit cliëntenperspectief

april 2016

Inhoudsopgave

Inleiding	pagina 3
1. Participatiewet	pagina 3
2. Visie en reactie vanuit het perspectief van de cliënt/werknemer	pagina 5
3. Actuele ontwikkelingen bij de betrokken partijen	pagina 6
4. Cliëntenparticipatie	pagina 8
5. Korte beschouwing	pagina 9
6. Aanbevelingen vanuit het perspectief van de cliënt/werknemer	pagina 12
Bijlage 1: Kernbegrippen	pagina 14
Bijlage 2: Verder lezen	pagina 15

Leeswijzer

Met de vermaatschappelijking van arbeid is het de bedoeling dat mensen met een arbeidsbeperking steeds meer een gewone baan krijgen om hun talenten optimaal te kunnen ontplooiën. Wat zijn de achtergronden van deze ontwikkelingen, wat zijn de hoofdlijnen van de Participatiewet, wat is de rol van de gemeente en hoe kunnen cliënten invloed uitoefenen op de uitvoering ervan in de praktijk? Deze vragen worden achtereenvolgens behandeld in dit kennisdossier. Het dossier sluit af met praktische suggesties voor Wmo-raden, cliëntenraden en cliëntenorganisaties.

Auteur

Henk Beltman, kennismakelaar 'Aandacht voor iedereen'

Met dank voor hun reacties en opmerkingen: mw. M. van Houten (senior adviseur Movisie), mw. B. Stam (adviseur programma Aandacht voor Iedereen), mw. Jennifer van Leur (projectleider Zorgbelang Gelderland) en J. Barendrecht (beleidsmedewerker arbeid Ieder(in)).

Eindredactie: P. Kuhlmann, programmasecretaris Aandacht voor Iedereen

Aandacht voor iedereen

Het doel van het programma AVI is te bereiken dat in gemeenten een krachtige en bloeiende lokale participatiepraktijk ontstaat, die er voor zorgt dat het burger- en cliëntenperspectief in beleid en uitvoering een belangrijke rol speelt. Het programma is gericht op het toerusten van burgers en cliënten in die participatiepraktijk en het verder versterken van hun positie in het proces daar naartoe. Het gaat hierbij niet alleen om zorg en ondersteuning, maar om participatie in brede zin. Daarnaast is er aandacht voor de aansluiting tussen cure en care, 1^e en 0^e lijn, preventie en gezonde leefstijl. Het gaat bovendien om alle doelgroepen, dus ook jeugd.

Eén onderdeel van het programma is het beschikbaar stellen van goede voorbeelden uit de praktijk waarmee Wmo-raden en lokale belangenbehartigers hun adviesrol beter kunnen vervullen als de gemeenten hun beleid ontwikkelen. De betreffende kennisdossiers worden verspreid via de communicatiekanalen van het programma en de websites van Aandacht voor Iedereen. Meer informatie bij kennismakelaar Henk Beltman, henkbeltman@zorgbelang gelderland.nl en op de website www.aandachtvooriesereen.nl.

Inleiding

Het onderwerp 'arbeid door mensen met een arbeidsbeperking' staat volop in de aandacht. Per 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd voor iedereen met een arbeidsbeperking die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft. De wet heeft als doel zoveel mogelijk mensen met arbeidsbeperking die niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen maar wel enig arbeidsvermogen hebben, te ondersteunen bij het werken naar vermogen. De wet heeft grote gevolgen voor de arbeidspositie van mensen met arbeidsbeperking die vielen onder de sociale werkvoorziening en Wajong. Het doel van dit kennisdossier is Wmo-raden, cliëntenraden en belangenorganisaties te informeren over de veranderingen in de ondersteuning van mensen met een beperking op het gebied van arbeid en om hen handvatten te geven voor het beïnvloeden van het beleid van gemeenten.

De volgende twee vragen staan centraal:

- (a) Wat kunnen adviesraden vanuit cliënt- en burgerperspectief inhoudelijk adviseren opdat zoveel mogelijk mensen met een beperking aan het werk komen en kunnen werken naar vermogen?
- (b) Hoe kan cliëntenparticipatie rond de invulling van de Participatiewet versterkt worden?

De Participatiewet en bijbehorende Wet Banenafpraak en Quotum arbeidsbeperkten (die in werking treedt als de benodigde banen niet gehaald worden) kennen zoveel begrippen, doelgroepen, instrumenten en overwegingen dat het ondoenlijk is een geheel compleet beeld te creëren en de gevolgen voor alle te onderscheiden groepen te beschrijven. De Landelijke Cliëntenraad heeft daarom veel brochures over dit onderwerp gemaakt. Ook zijn er veel partijen actief op het gebied van arbeid, zoals gemeenten, werkgevers, scholen en UWV. Wij beperken ons in dit dossier tot de hoofdlijnen op het gebied van arbeid en de mogelijkheden om het beleid te beïnvloeden van de gemeenten. De gemeenten bepalen immers het beleid, veelal gezamenlijk met buurgemeenten in een van de 35 regionale werkbedrijven. Zij zetten bepaalde instrumenten in voor te onderscheiden doelgroepen, idealiter via samenhangend beleid met de Wmo, de Jeugdwet, het Passend Onderwijs en het armoedebeleid.

Het dossier is als volgt opgebouwd. Eerst worden de hoofdpunten van de Participatiewet beschreven en de actuele ontwikkelingen geschetst. Daarna staat de vraag centraal hoe de positie van de (potentiële) werknemer formeel is geregeld en wat er in de praktijk gebeurt. Daarna volgt een beschouwing met enkele overwegingen over het thema. We eindigen met enkele concrete inhoudelijke en/of procesmatige suggesties voor de diverse raden en belangenbehartigers. Kernbegrippen als 'beschut werken' en 'loonkostensubsidie' zijn in bijlage 1 kort omschreven en in bijlage 2 staan suggesties voor verder lezen.

1. De Participatiewet

De Participatiewet biedt één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt en geeft de gemeenten een gebundeld re-integratiebudget om onder andere mensen met een arbeidsbeperking (alook mensen met een uitkering) aan een baan te helpen. Het zou vooral moeten gaan om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De wet voegt samen de Wet Werk en Bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (Wajong). De wet maakt, met de Wmo 2015 en de Jeugdwet, onderdeel uit van de grootschalige decentralisaties van taken en bevoegdheden van het rijk naar de gemeenten.

Redenen invoering

De Participatiewet is om twee hoofdredenen ingevoerd. In de eerste plaats wegens de vermaatschappelijking van de arbeid van mensen met een arbeidsbeperking, dat wil zeggen het streven naar arbeid in de gewone maatschappij, voor zover mogelijk in het reguliere bedrijfsleven. In de tweede plaats wegens de wens de sterk stijgende kosten van die gespecialiseerde werkvoorzieningen te beperken en de sociale zekerheid betaalbaar te houden. In die speciale voorzieningen viel de nadruk op wat mensen niet konden, onder meer omdat mensen veelal repeterend werk moesten uitvoeren en er weinig ruimte was voor hun persoonlijke ontwikkeling. Beide doelen leiden tot het beperken van de gespecialiseerde werkvoorzieningen, zoals de Wajong, de sociale werkplaatsen en dagactiviteitencentra, en de inzet van (re-integratie) instrumenten gericht op arbeid in de samenleving.

Onderdelen

Belangrijke onderdelen van de Participatiewet zijn:

- Er is vanaf 1 januari 2015 geen instroom meer mogelijk in de Wajong (beheerd door het UWV), behalve voor jonggehandicapten van wie vaststaat dat zij duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben.
- Vanaf die datum vindt een 'herindeling' plaats van alle bestaande Wajongers. Tot en met 2017 worden zij heringedeeld door het UWV op basis van hun dossier. (Een uitzondering hierbij zijn de Wajongers die voor 2015 een AWBZ-indicatie dagbesteding hadden. Zij krijgen bij de herindeling automatisch de beoordeling 'geen arbeidsvermogen' en behouden de Wajong-uitkering, wat neerkomt op 75 procent van het minimumloon). Het UWV is verantwoordelijk voor de bemiddeling naar banen van hen die over arbeidsvermogen beschikken.
- Vanaf 1 januari 2015 kunnen geen mensen meer instromen in de sociale werkvoorzieningen. De huidige medewerkers van de sociale werkvoorzieningen behouden hun rechten en plichten.
- De gemeenten krijgen de beschikking over instrumenten om mensen aan het werk te helpen.

Door deze ontwikkelingen zijn er vanuit de Wmo en de Participatiewet vier soorten van arbeid voor mensen met (grote) afstand tot de arbeidsmarkt, afhankelijk van mogelijkheden/beperkingen zoals neergelegd in de loonwaarde:

- * Arbeidsmatige dagbesteding
- * Beschut werken
- * Garantiebanen
- * Regulier werk

Verder kunnen mensen met een arbeidsbeperking zich inzetten als vrijwilliger, zich aansluiten bij een burgerinitiatief (sociale firma of zelfregiecentrum) of zzp-er worden. En sommigen moeten een tegenprestatie leveren voor hun uitkering.

Re-integratieinstrumenten

De gemeente heeft de opdracht om mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk naar een baan te begeleiden. Zij moet de loonwaarde van de burger bepalen en kan vervolgens een of meerdere re-integratieinstrumenten inzetten, namelijk:

- * Beschut werk
- * Loonkostensubsidie
- * No-riskpolis
- * Werkvoorzieningen
- * Extra begeleiding op de werkvloer

Daarnaast zijn er de beproefde methoden zoals:

- * Participatieplaatsen
- * Leer-werkplekken
- * Werkervaringsplekken
- * Re-integratietrajecten
- * Proefplaatsingen
- * Sollicitatietrainingen
- * Jobcarving

Een deel van deze instrumenten wordt ingezet door het regionaal werkbedrijf, een samenwerkingsverband van gemeenten, werkgevers, sociale diensten en het UWV in een van de 35 arbeidsmarktregio's. In de arbeidsmarktregio nemen alle relevante partijen deel: gemeenten, ondernemers, UWV, vakbonden, sociale werkplaatsen, scholen voor voortgezet speciaal onderwijs, vertegenwoordigers van cliënten (vanuit cliëntenraden).

In het regionaal werkbedrijf ligt de regie bij de gemeenten die onder meer bepalen welke methode wordt gebruikt voor het bepalen van de loonwaarde, welke organisatie de loonwaarde bepaalt en de inzet van de loonkostensubsidie. Het werkbedrijf speelt een belangrijke rol bij het plaatsen van mensen op de garantiebanen, het organiseren van werkvoorzieningen, het organiseren van 'beschut werk' en het 'ontzorgen' van werkgevers.

Banenafpraak en Quotumwet

In het sociaal akkoord van 2013 spraken werkgevers en overheid af dat tot 2024 in totaal 125.000 banen worden gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking, 100.000 in het bedrijfsleven en 25.000 bij de overheid. De extra banen zijn bestemd voor mensen die niet zelf het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De doelgroep bestaat uit mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Voor de jaren tot 2018 is afgesproken dat vooral mensen met een Wajong-uitkering en mensen op de wachtlijst voor sociale werkvoorzieningen voorrang krijgen.

De wet 'Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten' voert de registratie van de doelgroep van de banenafpraak in het doelgroepenregister door het UWV in. Deze wet is een stok achter de deur als het aantal baangaranties zoals afgesproken in het sociaal akkoord niet wordt gerealiseerd. Er komt dan een quotumheffing. Dat wil zeggen dat een percentage van het totaal aantal betaalde medewerkers moet worden ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking. Voor bedrijven met 25 of meer werknemers geldt dat 5 procent van de werknemers uit de doelgroep van de Participatiewet moet komen. Als dat niet gebeurt, wordt een boete opgelegd van € 5.000 per niet geplaatste werknemer. Hierbij moet een arbeidsplaats minimaal 24 uur per week omvatten om in aanmerking te komen voor het quotum.

2. Visie en reactie vanuit het perspectief van de cliënt/werknemer

Mensen met arbeidsmogelijkheden als werknemers

Vanuit het perspectief van de (potentiële) werknemer is de Participatiewet op zich een goede wet, omdat het wil bevorderen dat mensen met een beperking meer deelnemen aan de arbeidsmarkt. Ook mensen met een arbeidsbeperking moeten op basis van hun kwaliteiten een zinvolle bijdrage aan de maatschappij kunnen leveren. Door de categorisering van mensen tot arbeidsbeperkte (Wajonger, WsW-er) kregen mensen namelijk een stempel en stigma dat zowel hun zelfbeeld aantastte als hun deelname aan de samenleving belemmerde. Dit terwijl uit onderzoeken blijkt dat werk bijdraagt aan een betere gezondheid.

Met de nieuwe wet wordt meer een appel gedaan op wat mensen wel kunnen in plaats van wat zij niet kunnen, zoals vaak werd gedaan door gevestigde instellingen (bijvoorbeeld scholen voortgezet onderwijs, zorginstellingen of sociale werkvoorzieningen). Wel is er nog steeds sprake van registratie in een doelgroepenregister en wordt dus nog steeds een label aan een persoon gehecht. Bovendien blijft de regie van het toekennen van het recht op ondersteuning bij de gemeente en komt die niet bij de persoon zelf terecht. De vooruitgang zit dus vooral in het feit dat er wettelijk daadwerkelijk middelen zijn toegekend aan gemeenten en een verplichting om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Gemeenten hebben immers middelen (wel met kortingen) en instrumenten gekregen om de toeleiding naar arbeid te bevorderen. De banenafpraak en de dreiging van de inwerkingtreding van de Quotumwet verplichten partijen om daadwerkelijk mensen aan het werk te helpen.

Knelpunten

Knelpunten vanuit het perspectief van de werknemer zijn de bezuinigingen, de onzekerheid over de invulling van de nieuwe wet, de verschillende onderscheiden doelgroepen en het gebrek aan banen. Wat betreft de bezuinigingen zijn vooral te noemen de korting op de middelen die gemeenten krijgen voor het inzetten van re-integratieinstrumenten en de korting op de sociale werkplaatsen (waaronder het beperken van de middelen voor een sociale werkplaats). Door de herkeuring van de huidige Wajongers wordt het minimumloon van een aantal van hen teruggebracht van 75 naar 70 procent van het wettelijk minimumloon. Mensen kunnen te maken krijgen met kortingen op hun uitkeringen, bijvoorbeeld als gevolg van de kostdelersnorm.

Verder kunnen mensen om tal van redenen onzeker worden. Sommigen zijn bang hun beschermde status als werknemer van een sociale werkplaats te verliezen als zij doorstromen naar regulier werk. Anderen kunnen te maken krijgen met reorganisaties bij sociale werkplaatsen. De sociale werkplaatsen hebben immers te maken met bezuinigingen, waardoor zij hun takenpakket moeten herzien en bijvoorbeeld werksoorten moeten afstoten. Soms moeten zij reorganiseren en kunnen zij ook failliet gaan. Door het terugbrengen van het aantal werksoorten in werkvoorzieningen kan het werkplezier van de medewerkers afnemen en door het sneller moeten werken kan het zelfvertrouwen afnemen. Het mengen van verschillende doelgroepen - zoals arbeidsmatige dagbesteders en medewerkers van de sociale werkvoorzieningen - werkt in de praktijk vaak goed uit, maar kan in het begin wennen zijn.

Belangrijk is het verschil in behandeling van de verschillende doelgroepen die onder de Participatiewet vallen. Sommige groepen krijgen de voorrang bij begeleiding naar werk en zullen meer ondersteund worden dan andere. In het algemeen geldt dat de meest kwetsbare cliënten (met de laagste loonwaarde en veel behoefte aan begeleiding) de minste kansen op begeleiding naar werk hebben, omdat zij voor de gemeenten naar verhouding het duurst zijn.

Ten slotte is ook de houding van de potentiële werknemers zelf van groot belang. Zij dienen te beschikken over arbeidsvaardigheden als op tijd komen en samenwerken, maar zij hebben die niet altijd aangeleerd. Zij zijn daardoor nog niet allemaal gewend (bijvoorbeeld als gevolg van een gebrekkig arbeidsethos) om bedrijfsmatig te werken. Een positief zelfbeeld, doorzettingsvermogen, motivatie en ambities van de mensen zelf zijn ook nodig om hen aan het werk te krijgen. De houding van leraren van het speciaal onderwijs en de ouders is daarvoor belangrijk. Verder geven cliënten zelf soms onvoldoende inzicht in wat hun meerwaarde is voor de werkgever. Zij zijn vaak ook niet goed in staat om dat aan te geven. Ook zijn er cliënten die hechten aan hun indicatie voor dagbesteding en daarom niet een arbeidscontract met een werkgever willen tekenen. Een vangnetregeling - waarbij men bij verlies van zijn baan een garantie heeft op een vervolgtraject - zou dit knelpunt kunnen ondervangen. Bovendien kan zo'n regeling ook de angst van werkgevers voor bedrijfsrisico's verminderen.

3. Actuele ontwikkelingen bij de betrokken partijen

Gemeenten

Er zijn grote verschillen in de wijze waarop de Participatiewet wordt ingevuld door de gemeenten, in veel gevallen verloopt de concrete invulling naar meer werk in de praktijk om verschillende redenen nog moeizaam. Gemeenten hebben als gevolg van de bezuinigingen minder middelen beschikbaar voor de begeleiding naar werk. Zij geven er daarom de voorkeur aan de doelgroepen te ondersteunen die de meeste kansen op succes lijken te hebben (met de hoogste loonwaarde) en het minste kosten aan begeleiding. Dat betekent dat zij weinig investeren in de minst kansrijke groepen. Ook de invulling van de plekken voor beschermd werken verloopt moeizaam, omdat dit voor gemeenten een dure voorziening is.

De relatie tussen zorg en arbeid is vaak nog moeizaam. Er is weinig aandacht voor het aspect arbeid in de behandeling van mensen met een beperking/chronische aandoening. De beperking is vaak leidend. Er wordt weinig gekeken naar de mogelijkheden die een persoon heeft. In de begeleiding van mensen met een psychische beperking bijvoorbeeld wordt eerst gewerkt aan herstel en pas daarna aan werk gedacht, terwijl werk kan bijdragen aan herstel en aan persoonlijk en maatschappelijk beter functioneren. Verder is het de vraag of gemeenten voldoende kennis en aandacht hebben voor speciale groepen, zoals jongeren van 18 jaar zonder startkwalificatie en mensen (zoals kankerpatiënten of mensen met chronisch psychische problematiek) die gedurende hun ziekteproces wel graag (aangepast) aan het arbeidsproces willen blijven deelnemen.

Wat de relatie tussen arbeid, inkomen en zorg betreft, is de houding van de gemeentelijke sociale dienst van groot belang. Ziet zij haar rol alleen in het verstrekken van uitkeringen of ook in het actief benaderen en integraal ondersteunen van mensen? Is de sociale dienst een bolwerk of een netwerk? Soms nemen medewerkers van sociale diensten deel aan sociale wijkteams, waar in principe de vragen van de burgers op het gebied van inkomen, zorg en arbeid samen komen. Schuldhulpverlening en een integrale aanpak zijn bijvoorbeeld belangrijke acties om de positie van de burger te verbeteren.

Het streven kan zijn dat de professionals van de sociale wijkteams gezamenlijk met een grote ruimte voor zelfstandig optreden en vanuit een goed beeld van de vraag van de cliënt komen met integrale en creatieve oplossingen. Waar mogelijk in samenwerking met het bedrijfsleven en met gebruikmaking van de experimenteerruimte in de wet. Het is dan wel nodig dat in de sociale wijkteams meer het perspectief van het activeren van de burger uitgangspunt wordt dan het ondersteunen.

Gemeenten hebben een grote verantwoordelijkheid gekregen met minder middelen, maar met een grote mate van beleidsvrijheid. Zij zijn zowel op lokaal als regionaal niveau bezig hun beleid te ontwikkelen in beleidsplannen, verordeningen en samenwerkingsverbanden. In de re-integratieverordening moeten zij onder meer regelen jobcoaching, scholing, beschut werken en garantiebannen. Bovenal staan zij voor de vraag aan welke doelgroepen zij prioriteit toekennen en welke instrumenten zij willen inzetten. Volgens Regioplan zijn daarbij drie afwegingen van belang:

- * De politieke voorkeuren van de gemeenteraad en het college
- * De financiële afwegingen. Wat kost het instrument, wat levert het op bij succes en hoe groot is de kans op succes?
- * De claim van werkgevers op het leveren van kandidaten voor het realiseren van de extra banen.

Het directe financiële belang van de gemeente komt niet altijd overeen met die van de cliënt. In het algemeen geldt: hoe lager de uitkering, hoe groter de baten voor de burger en hoe kleiner de baten voor de gemeente. De gemeente zal bijvoorbeeld de toegang tot beschut werken zoveel mogelijk proberen te beperken omdat het een dure voorziening is, waarvoor volgens de wet geen wachtlijsten mogen bestaan. In principe mag er geen wachtlijst zijn voor beschut werk, maar er kan een 'onzichtbare' wachtlijst zijn doordat de gemeente mensen niet aanmeldt voor een keuring door het UWV. In het voorjaar van 2016 komt Beschut Werken nog maar moeizaam tot stand. Verder willen sommige gemeenten geen loonkostensubsidie verstrekken voor werknemers met minder dan veertig procent loonwaarde omdat het anders te duur wordt in verhouding tot de opbrengst qua besparing op de uitkering. Juist de meest kwetsbare doelgroepen met de minste loonwaarde lopen daarom het risico om weinig begeleiding te krijgen. Het gaat om jonggehandicapten met (tijdelijk) weinig arbeidsvermogen, mensen die zijn aangewezen op beschut werk en jonggehandicapten met een loonwaarde van minder dan 50 procent.

Werkgevers

De kernvraag is of er voldoende banen zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. De economische crisis heeft bij het invullen van de banen tot dusver niet geholpen. Bovendien staan veel werkgevers argwanend ten opzichte van het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Zij krijgen te maken met veel bureaucratie, zijn vaak niet bekend met mensen met een beperking, zien de meerwaarde voor hun bedrijf niet, weten niet hoe hen te begeleiden en kunnen juridische en financiële risico's lopen. Verder hebben zij door de wijze van registratie van de cliënten vaak geen zicht op de mogelijkheden en beperkingen van de cliënten, waardoor zij niet kunnen beoordelen of deze cliënt bij hun bedrijf past. De bedrijfsrisico's zijn voor hen vaak te groot in verhouding tot de opbrengsten. De Quotumwet functioneert wel als stok achter de deur voor het in dienst nemen van voldoende mensen met een arbeidsbeperking, maar bedrijven kunnen er ook voor kiezen om een boete te betalen. Het is aan de gemeenten met hun instrumenten om de werkgevers over te halen arbeidsbeperkten in dienst te nemen. Denk vooral aan de loonkostensubsidie, de no-riskpolis en werkvoorzieningen, maar ook aan het ontzorgen wat betreft bureaucratie.

Bedrijven kunnen meer zelf doen aan jobcarving. Dat wil zeggen het bundelen van deeltaken uit functies om daarmee een nieuwe functie te creëren. Waarschijnlijk is arbeidsdeelname voor grote groepen mensen met een arbeidsbeperking alleen mogelijk met aangepaste functies die ontstaan door een combinatie van diverse werkzaamheden rond catering, groenonderhoud, facilitaire activiteiten en seizoensgebonden werkzaamheden. Een voorbeeld is Ikea waar mensen met een beperking ondersteuning bieden aan de afdeling sales en logistiek en het winkelpersoneel. Zij pakken de kratten uit, sorteren artikelen en voeren verpakkingsmateriaal af, waardoor collega's meer tijd hebben voor het contact met de klant. Er zijn uiteraard ook veel mensen met een beperking die op alle niveaus goed kunnen functioneren maar die wegens de aard van hun beperking aanpassingen op de werkplek of ondersteuning nodig hebben.

Zorginstellingen en sociale werkvoorziening

Ook andere betrokken partijen hebben soms nog moeite om hun houding te bepalen ten opzichte van de veranderingen en hun rol daarin. Zorginstellingen, bedrijven voor jobcoaching en sociale werkplaatsen hebben er vanuit de 'perverse prikkels' van het financieringssysteem geen belang bij dat cliënten doorstromen naar regulier werk omdat zij daardoor cliënten, en daarmee omzet, verliezen. Zij werken de ontwikkeling van cliënten tot werknemers als het ware tegen. Verder zijn zorginstellingen uit hun aard op verzorging gericht en daarom geneigd de kwaliteiten van cliënten naar meer participatie te onderschatten. Sommige zorginstellingen stoten daarom hun dagbestedingsactiviteiten af of laten die leiden door mensen die uit het bedrijfsleven afkomstig zijn. Een zinvolle innovatie omdat zij mensen met een arbeidsbeperking op hun talenten aanspreken.

Sociale werkvoorzieningen zijn zich aan het bezinnen op hun rol, want zij hebben te maken met sterke bezuinigingen en het heel geleidelijk aan (tot 2040) uitsterven van hun cliëntenbestand. Het lijkt erop dat veel werkplaatsen hun bedrijfsmatige activiteiten afstoten en zich nog meer concentreren op het begeleiden van mensen naar werk bij gewone bedrijven, soms in samenwerking met zorgorganisaties. Zij worden een soort 'reïntegratiebedrijven' voor kwetsbare burgers in plaats van werkgevers met grote eigen werklocaties. Cliëntenraden en gemeenten dienen daarom het beleid van de sociale werkvoorzieningen nauwlettend te volgen.

4. Cliëntenparticipatie

In de Participatiewet is opgenomen dat de gemeente bij verordening regels moet stellen over de wijze waarop cliënten - de potentiële werknemers - worden betrokken bij de uitvoering van de wet. Zij moeten vroegtijdig in staat worden gesteld gevraagd en ongevraagd advies uit te brengen bij de besluitvorming over verordeningen en beleidsvoorstellen en voorzien worden van ondersteuning. En zij moeten kunnen deelnemen aan periodiek overleg en onderwerpen voor de agenda kunnen aanmelden. Bij dit alles moeten zij de benodigde informatie krijgen.

Verder vindt de regering het belangrijk dat cliënten worden betrokken bij de afspraken die over en in het regionale werkbedrijf worden gemaakt. Zonder een georganiseerde vorm van overleg met (vertegenwoordigers van) cliënten voldoet het regionaal werkbedrijf niet aan de wettelijke bepalingen rond cliëntenparticipatie. Er moet een regionaal aanspreekpunt zijn waar vertegenwoordigers van lokale cliëntenraden en UWV cliëntenraad in participeren.

In de praktijk verloopt de cliëntenparticipatie rond de Participatiewet nog moeizaam. De invulling van de Participatiewet is op lokaal, maar nog sterker op regionaal niveau, een zaak tussen de gemeenten en werkgevers. Cliënten of hun vertegenwoordigers zijn er nog nauwelijks bij betrokken. Dit komt mede door de discussie over de medezeggenschapsvorm op lokaal niveau. Uit een onderzoek van de Landelijke Cliëntenraad in samenwerking met de koepels van patiëntenorganisaties naar de situatie voorjaar 2015 blijkt dat ruim één derde van de cliëntenraden niet gevraagd is advies uit te brengen over de verordening cliëntenparticipatie en dat cliëntenparticipatie bij werkbedrijven nog in de kinderschoenen staat.

Veel gemeenten neigen ertoe een brede adviesraad voor het gehele sociaal domein in te stellen. De gemeente is namelijk wettelijk niet verplicht een raad in te stellen voor de Participatiewet, hoewel gezien de gestelde eisen een andere vorm van cliëntenparticipatie niet logisch lijkt. De overheid stimuleert gemeenten wel nauwe afstemming tussen de participatie op de verschillende wetten. Veel cliëntenraden Participatiewet (voorheen Wet, Werk en Bijstand) zien hun doelgroep echter als een duidelijk te onderscheiden doelgroep die niet moet opgaan in een brede adviesraad sociaal domein waarin vooral aan de uitvoering van de Wmo veel aandacht wordt besteed.

In ieder geval is het raadzaam als Wmo-raden, adviesraden sociaal domein en cliëntenraden om veel meer af te stemmen en samen te werken op zowel lokaal als regionaal niveau, opdat de cliënteninbreng zo sterk mogelijk wordt. Door samenwerking kan ook beter worden voorkomen dat sommige groepen geen inbreng kunnen leveren, zoals dreigt met Wajongers en WsW-ers die traditioneel niet aangehaakt waren bij de Wmo-raad of cliëntenraad WWB. Van belang is ook de cliëntenraad van het UWV hierbij te betrekken.

De samenwerking kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld:

- * Door te werken met één raad
- * Vertegenwoordiging in elkaars raad
- * Organiseren van voorzittersoverleg
- * Werken met gemeenschappelijke werkgroepen.

Er zijn veel onderwerpen waarover de genoemde raden kunnen adviseren. In het bijzonder geldt dat voor de diverse verordeningen, zoals de re-integratieverordening waarin de inzet van instrumenten en voorkeursvolgorde van de doelgroepen moeten worden vastgelegd. De Landelijke Cliëntenraad behandelt in haar brochure 'Cliëntenraden denken en doen mee/Participatiewet' (2015) de zeven verordeningen en formuleert aandachtspunten vanuit cliëntenperspectief. Als gevolg van de decentralisaties, de lokale beleidsvrijheid en het beoogde maatwerk neemt het belang van algemene regelingen echter af en daardoor ook het belang van formele participatie. Voor raden is het daarom belangrijk om de uitvoering in de praktijk nauwgezet te volgen en goed te weten hoe de inzet van de verschillende instrumenten uitpakt, welke doelgroepen vergeten dreigen te worden, etc.

Ook dienen zij erop te letten of en hoe de rechten van de individuele cliënt worden gerespecteerd. Het gaat daarbij om:

- * Het recht een verzoek in te dienen voor een re-integratievoorziening (bijvoorbeeld beschut werk), met daarbij het recht op bezwaar en beroep bij afwijzing.
- * Het recht van bezwaar tegen een besluit van een gemeente over het al dan niet inzetten van een instrument.
- * Het recht zelf een indicatie banenafpraak aan te vragen bij het UWV.
- * Het recht van bezwaar en beroep tegen de uitkomst van de beoordeling of iemand in het doelgroepenregister wordt opgenomen.

Verder is het een uitdaging voor de raden om zelf een visie te ontwikkelen op de wijze waarop kwetsbare burgers vanuit een integrale aanpak van het sociaal domein kunnen worden begeleid naar zoveel mogelijk zelfregie en maatschappelijke en economische participatie. Elementen van die visie kunnen zijn:

- * Een positieve kijk op wat mensen kunnen.
- * Opname van levensdoelen in een integraal persoonlijk ontwikkelingsplan.
- * Onafhankelijke cliëntondersteuning, met ook kennis op het gebied van arbeid.
- * Het kunnen beschikken over een persoonsvolgend budget.
- * Scholing vanuit de Participatiewet en Wmo.
- * Toegespitste begeleiding en ondersteuning op relevante levensgebieden zoals arbeid en inkomen.
- * Gerichte inzet van instrumenten door de gemeente.

Door het ontwikkelen van een dergelijke visie laat de cliëntenraad zien dat zij zich ook met meer strategische vraagstukken wil bezighouden en een bijdrage wil leveren aan de discussie over de bedoeling van de Participatiewet, de invulling van een integrale benadering en bijvoorbeeld de rol van de sociale dienst. Door zo'n houding wordt de cliëntenraad waarschijnlijk serieuzer genomen als gesprekspartner dan wanneer zij zich uitsluitend bezighoudt met onderwerpen als de bejegening van de cliënten van de sociale dienst of de kwaliteit van de aan cliënten verstrekte informatie.

Wellicht is als aanvulling op de formele participatie een cliëntenparticipatie-nieuwe-stijl nodig waarbij de raden op basis van een nieuwe visie meer alternatieven voor beleid ontwikkelen, zelf initiatieven initiëren en zich ook richten op ondernemers. Dit vraagt van de leden van de raden om meer netwerken, een bredere deskundigheid en het vermogen om integraal te kunnen denken over combinaties van inkomen, onderwijs, arbeid, welzijn en zorg.

Ten slotte kunnen de raden en de cliëntenorganisaties de ratificatie en implementatie van het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking benutten om het recht op en belang van arbeid van arbeidsbeperkten te promoten. Denk bijvoorbeeld aan:

- * Het positief beïnvloeden van de beeldvorming. Om wie gaat het, wat zijn hun beperkingen, hoe kunnen zij een bijdrage leveren aan het bedrijf.
- * Het stimuleren van ontmoetingen tussen cliënten, gemeenten, bedrijven en het UWV.
- * Het geven van voorlichting in bedrijven.

* Het werven van ambassadeurs (oud-bestuurders en werkgevers).

* Het met bedrijven in gesprek gaan over het opleiden van oudere werkgevers als mentoren die mensen met een arbeidsbeperking op de werkplek begeleiden.

5. Korte beschouwing

Het is duidelijk dat het gehele sociaal domein en de positie van de verschillende partijen – de burger/cliënt, gemeente, bedrijven, instellingen – aan grote veranderingen onderhevig is. Wat zijn de uitgangspunten in deze verandering en wat zijn innovatieve vormen van denken over en realiseren van plannen rond arbeid?

Uitgangspunten

Het basisidee over werk vanuit cliëntenperspectief kan ongeveer als volgt luiden. Werk is de sleutel tot maatschappelijke participatie, levert inkomen op en draagt bij aan een zinvol leven; en een zinvol leven bevordert vervolgens het gevoel van welbevinden en gezondheid. Vervolgens kunnen drie uitgangspunten geformuleerd worden als het gaat om innovatie in arbeid door mensen met een arbeidsbeperking.

1. Iedereen, ongeacht de aard en ernst van zijn beperking, heeft recht op een zinvolle daginvulling, indien maar enigszins mogelijk in de vorm van werk. Werk is dan onderdeel van een continuüm van allerlei vormen van zinvolle, op ontwikkeling van de persoon en dienstverlening aan de samenleving gerichte activiteiten. Van 'belevingsdagbesteding' voor mensen met een ernstige beperking via het verrichten van mantelzorg, vrijwilligerswerk (individueel, in een burgerinitiatief of sociale firma) en beschut werken naar volledig zelfstandig werken (in een bedrijf of als zzp-er).

Die lijn van denken vraagt ook om een andere, meer op ontplooiing gerichte werkwijze van professionals. Professionals van bijvoorbeeld ggz-instellingen besteden nog weinig aandacht aan het bewustmaken en vergroten van het arbeidsvermogen, terwijl dat een belangrijke bijdrage kan zijn aan een behandeltraject. Er moet bij deze op ontwikkeling gerichte houding wel oog blijven voor de meest kwetsbare burgers die behoefte hebben aan een gestructureerde, veilige werkomgeving.

2. Iedereen dient een opleiding te kunnen volgen, passend bij zijn mogelijkheden. Iedereen heeft recht op leren om zijn talenten ten volle te kunnen ontplooiën. Op allerlei manieren, in het kader van scholingstrajecten in de Participatiewet en in het speciaal onderwijs, dient daarom veel aandacht te worden besteed aan (inzicht in) arbeidsvaardigheden, ter voorbereiding op maatschappelijke of arbeidsparticipatie. Het onderwijs in het voortgezet onderwijs kan bijvoorbeeld praktischer worden, gericht op het voorbereiden van de jongeren op de arbeidsmarkt wat betreft omgangsvormen en arbeidsethos, het uitzetten via stages en leer/werkplekken en het tijdig contact leggen met de afdelingen personeelszaken van bedrijven. En denk ook aan sociaal zwakkere jongeren die geen startkwalificatie hebben en weinig kennis van hoe de samenleving werkt. Zij hebben vaak behoefte aan begeleiding op diverse leefgebieden. Goede contacten tussen gemeenten, werkgevers en instellingen voor speciaal onderwijs zijn belangrijk omdat jongeren in bedrijven hun in het onderwijs ontwikkelde vaardigheden in het bedrijfsleven verder kunnen ontwikkelen.

3. Op langere termijn dient naast inkomenszekerheid ook werkzekerheid meer centraal komen te staan. Ook maatschappelijke zinvolle activiteiten (zoals klusjes doen voor de buurman, groenonderhoud in de wijk) kunnen dan door de gemeente als werk worden beschouwd. Dergelijke activiteiten hebben een maatschappelijk rendement, want ze zijn van grote waarde voor de sociale cohesie in de samenleving. Zeker als men deze taken niet (alleen) verricht als individuele vrijwilliger, maar als deelnemer van een burgerinitiatief. Als men dergelijke taken verricht, zou men een uitkering moeten krijgen als een vorm van loon voor gedane arbeid. Voorwaarde is dat er goede begeleiding wordt geboden. Op dit moment kunnen gemeenten de relatie tussen vrijwilligerswerk en betaald werk versoepelen door het mogelijk te maken en te stimuleren dat mensen met een uitkering vrijwilligerswerk verrichten. Via vrijwilligerswerk kunnen mensen zich immers, doordat zij (weer) vaardigheden aanleren, als het ware voorbereiden op regulier werk.

Innovatie vanuit het perspectief van de potentiële werknemer

De innovatie van het sociaal domein moet vooral vorm krijgen door een integrale aanpak van de verschillende wetten, zoals aansluiting van de Participatiewet, de Wmo, Jeugdwet, Passend onderwijs en het armoedebeleid. De gemeente kan middelen uit de Wmo, Participatiewet en armoedebeleid bundelen in een werkwijze waarin de zelfregie van de cliënt – dat wil zeggen de burger en potentiële werknemer - het uitgangspunt is:

- Hij stelt zelf zoveel mogelijk een persoonlijk plan op. (Voor jongeren is dat een persoonlijk toekomstplan).
- Hij wordt bijgestaan door een onafhankelijke cliëntondersteuner, met kennis van arbeid en ander terreinen.
- Hij kan zijn begeleiding inkopen met een integraal persoonsgebonden budget. (Dit kan zijn opleiding, begeleiding, afstemming werk met andere levensgebieden).
- Hij krijgt ondersteuning via de benodigde re- integratie- instrumenten (zoals loonkostensubsidie voor het bedrijf).
- Hij kan, afhankelijk van toe- of afnemende begeleidingsbehoefte, variëren op het continuüm van maatschappelijke en arbeidsparticipatie. Dat wil zeggen op sommige momenten meer maatschappelijke actief zijn dan op andere momenten.

Volgens een inventarisatie van Movisie zijn er al veel projecten waarbij, in het kader van vernieuwing van dagbesteding, sprake is van een mix van beleidsinstrumenten en financieringen uit verschillende wetten. Dagbesteding wordt bijvoorbeeld samengevoegd met vrijwilligerswerk, beschut werken, arbeid en burgerinitiatieven. De ‘onderkant’ van de deelnemers aan de sociale werkvoorzieningen (Participatiewet) lijkt ook op de ‘bovenkant’ van de arbeidsmatige dagbesteders (Wmo) en daarom liggen verbindingen voor de hand. Er ontstaan bijvoorbeeld diverse mengelingen van verschillende groepen mensen met een beperking en van hen met niet-kwetsbare burgers. Verder wordt actief verbinding gezocht tussen zorg en welzijn; en worden dagbesteding en sociaal ondernemerschap gecombineerd. Ten slotte worden er verschillende financieringsbronnen gebruikt.

De voorziening ‘beschut werken’ kan ook in een bedrijf worden ondergebracht, waardoor innovatie bevorderd wordt in de zin dat mensen met een arbeidsbeperking meer arbeidsvaardigheden opdoen en zich kunnen ontwikkelen in de omgeving van een gewoon bedrijf. In het algemeen is het wenselijk dat sociale werkvoorzieningen en zorgorganisaties meer vanuit ondernemerschap gaan denken. Organisaties zouden alleen subsidie moeten ontvangen voor dat deel van een werknemer dat geen loonwaarde heeft zodat ze worden gestimuleerd te opereren als een normaal bedrijf.

Er zijn diverse voorbeelden waarbij gemeenten en bedrijven door het inzetten van wetten de burger kunnen ondersteunen richting arbeid:

- * Het vrijstellen van de sollicitatieplicht (Participatiewet) als mensen maatschappelijke nuttige activiteiten verrichten (Wmo).
- * Het betrekken van de schuldhulpverlening bij het verlichten van de algemene situatie, als voorwaarde naar arbeid. In de gemeente Zaandam kreeg een werkloze lasser bijvoorbeeld uit het armoedebeleid middelen om een lasapparaat te kopen waarmee hij zijn brood kan verdienen en schulden afbetalen.
- * Gemeenten kunnen sociale firma’s stimuleren. Dat wil zeggen bedrijven waar mensen met een arbeidsbeperking economisch bezig zijn met diensten aan de samenleving of commerciële producten. Denk aan ambachtelijke projecten, groenonderhoud en 2e handskledingwinkels. Gemeenten kunnen in hun inkoopbeleid dergelijke sociale firma’s een sterke positie geven bij de aanbesteding van gemeentelijke diensten. Innovatie komt immers vaak van initiatieven van buiten de gevestigde orde met haar gevestigde belangen in het huidige systeem van aanbod en voorzieningen.
- * Mensen met een arbeidsbeperking kunnen zich, met goede ondersteuning van de gemeente of aangehaakt aan een bedrijf, wellicht ontwikkelen tot zzp-ers.
- * Bedrijven kunnen zich onder de noemer van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap inzetten voor zowel individuele mensen met een arbeidsbeperking als een grotere bijdrage leveren aan initiatieven van burgers. En wellicht zijn sommige werkgevers bereid op te treden als ‘ambassadeurs’ om het belang van arbeid voor mensen met een arbeidsbeperking te promoten bij hun collega’s.

6. Aanbevelingen vanuit het perspectief van de cliënt/werknemer

Wat kunnen adviesraden vanuit cliënt- en burgerperspectief inhoudelijk adviseren opdat zoveel mogelijk mensen met een beperking aan het werk komen en kunnen werken naar vermogen? Hoe kan cliëntenparticipatie rond de invulling van de Participatiewet versterkt worden? Hieronder volgen suggesties vanuit het perspectief van de cliënt en potentiële werknemer die Wmo-raden, cliëntenraden en cliëntenorganisaties in hun belangenbehartiging en advisering aan gemeenten kunnen gebruiken. We maken een onderscheid tussen inhoudelijke suggesties, procesmatige suggesties en vragen die aan gemeenten gesteld kunnen worden.

Inhoudelijke suggesties aan gemeente

1. Creëer een integraal beleid en integrale financiering voor maatschappelijke en economische participatie over de verschillende beleidsvelden en wetten heen.
2. Zorg dat onafhankelijke cliëntondersteuning op het gebied van arbeid beschikbaar en bekend is.
3. Besteed ook aandacht aan de meest kwetsbare doelgroepen (jonggehandicapten zonder arbeidsmogelijkheden; cliënten die zijn aangewezen op beschut werk; jonggehandicapten met een loonwaarde van minder dan 50 procent).
4. Investeer in persoonlijke begeleiding van de cliënt/potentiële werknemer.
5. Combineer en ontwikkel innovatieve vormen van dagbesteding-vrijwilligerswerk- dagbesteding- burgerinitiatieven.
6. Faciliteer sociale firma's van ondernemingsgezinde burgers (bijvoorbeeld via het inkoopbeleid).
7. Stimuleer het gebruik van de methode van jobcarving voor het creëren van garantiebanen.
8. Investeer in de contacten tussen cliënten en bedrijven (en zet goede voorbeelden van bedrijven in).
9. Stimuleer innovatieve pilots (bijvoorbeeld door het toekennen van een reïntegratiebudget aan een bedrijf).
10. Stimuleer ondernemerschap bij zorginstellingen (bijvoorbeeld door een percentage uitstroom naar passende werkplekken te eisen).
11. Geef het goede voorbeeld als gemeente door mensen uit de doelgroep in dienst te nemen.
12. Stel ambassadeurs zoals oud-gemeentebestuurders en ondernemers aan.
13. Faciliteer werkgevers (door de inzet van de no-riskpolis, jobcoaching en ontzorgen van bureaucratie en werkgeversservicepunten).
14. Zorg dat de werkvoorziening van de cliënt zelf is (persoonsvolgend).
15. Maak detachering van groepen cliënten/werknemers of proefplaatsing mogelijk.
16. Stel mensen die maatschappelijk activiteiten uitvoeren vrij van sollicitatieplicht en faciliteer hun activiteiten in een burgerinitiatief of sociale firma.
17. Zorg dat sociale wijkteams meer kennis krijgen van arbeidsparticipatie door mensen met een arbeidsbeperking.
18. Volg wat er gebeurt met de werknemers van sociale werkvoorzieningen, zorg dat hun belangen behartigd worden.

Procesmatige acties door adviesraden sociaal domein

19. Stel strategische (niet alleen uitvoerings-)vragen over de samenhang van de Wmo en Participatiewet, de mogelijkheden om iedereen aan een baan te helpen, de samenwerking in het regionaal werkbedrijf.
20. Denk mee over de diverse verordeningen rond arbeid (re-integratieverordening; verordening loonkostensubsidie; verordening cliëntenparticipatie).
21. Adviseer over de inzet van de gemeentelijke re-integratieinstrumenten (voor wie en hoe; alleen voor kansrijke mensen of voor alle mensen met een arbeidsbeperking).
22. Vraag naar de rolopvatting van de sociale dienst, bijvoorbeeld alleen verstrekken van uitkeringen of ook actief benaderen en ondersteunen van burgers op inkomen, werk en zorg.
23. Werk als raden (adviesraden sociaal domein, cliëntenraden Participatiewet, districtscliëntenraad UWV) nauw samen, zowel op lokaal als regionaal niveau.
24. Kom zelf met ideeën over de vormgeving en invulling van cliëntenparticipatie, zowel lokaal als regionaal.
25. Leg contact met de cliënten zelf; dit geldt ook voor oud-clieënten van de Wajong en de sociale werkvoorzieningen.
26. Monitor de ervaringen van cliënten over de uitvoering, bijvoorbeeld over onafhankelijke cliëntondersteuning, invulling van regelingen rond bezwaar en beroep en informatieverschaffing door de gemeente.

27. Denk creatief na over innovatie van het sociaal domein, bijvoorbeeld combinaties van de wetten.
28. Leg contacten met ambtenaren, wethouders en gemeenteraadsleden.
29. Leg contacten met bedrijven die maatschappelijk verantwoord willen ondernemen.
30. Benut het VN-verdrag voor het beïnvloeden van de beeldvorming van mensen met een beperking bij werkgevers.
31. Stel voortdurend 'hoe'-vragen aan de gemeente over de uitvoering van het beleid:
 - * hebben de onafhankelijke cliëntondersteuners kennis van het gebied van arbeid en de Participatiewet?
 - * hoe worden burgers geïnformeerd over hun rechten en de procedures in het kader van de Participatiewet en de Banenafpraak?
 - * hoe staat het met de registratie van niet-uitkeringsgerechtigden (de 'Nuggers': een groep die anders uit het zicht van de gemeente dreigt te verdwijnen)?
 - * hoe willen de gemeenten cliëntenparticipatie lokaal en regionaal vormgeven?
 - * hoe investeert de gemeente in mensen die niet een hoge loonwaarde hebben?
 - * hoe worden mensen in arbeidsmatige dagbesteding ondersteund bij het doorstromen naar werk?
 - * hoe worden bedrijven ontzorgd bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking?
 - * hoeveel mensen zijn er die wachten tot zij naar het UWV kunnen gaan voor een beoordeling of zij tot de doelgroep beschut werken behoren?
 - * hoe is de samenwerking met de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (worden schoolverlaters bijvoorbeeld geïnformeerd over het feit dat zij zich bij het UWV kunnen melden voor opname in het doelgroepenregister voor de garantiebanen)?
 - * hoe bewaakt de gemeente de belangen van de mensen die in of vanuit een sociale werkvoorziening aan het werk zijn in een bedrijf?

Bijlage 1: Kernbegrippen

Banenaafsprak: overeenkomst tussen de sociale partijen waarin is afgesproken dat het bedrijfsleven 100.000 banen creëert voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De overheid staat garant voor nog eens 25.000 banen.

Beschut werken: de nieuwe voorziening ‘beschut werken’ is voor mensen die door hun 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. Deze mensen zijn wel in staat enige loonvormende arbeid te verrichten (opbrengsten uit productie) en krijgen daarom een dienstbetrekking, waarbij de gemeente vrij is in de vormgeving daarvan. Bijvoorbeeld groepsdetachering in een bedrijf of bij een sociale werkvoorziening. Het UWV bepaalt op voordracht van de gemeente of de cliënt tot de doelgroep behoort. Er mogen geen wachtlijsten zijn voor beschut werken. Voor hen moet onmiddellijk een passende werkplek worden gerealiseerd. In 2040 moeten er 30.000 plaatsen gerealiseerd zijn.

Doelgroepenregister: een bestand van personen die aan de definitie van de doelgroep van de Banenaafsprak voldoen. In het doelgroepenregister staat vermeld of zij werkzaam zijn in een baan die onder de afspraak valt. Dit register wordt ook gebruikt om uiteindelijk te bepalen of de Banenaafsprak is behaald of niet.

Garantiebanen: extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking die in 2026 gerealiseerd moeten zijn. 100.000 bij bedrijven en 25.000 bij de overheid. De doelgroep bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking die het wettelijk minimumloon niet kunnen verdienen. Om in aanmerking te komen moet iemand worden opgenomen in het doelgroepenregister dat door het UWV wordt beheerd. Wajongers en mensen die op de wachtlijst voor de sociale werkvoorzieningen staan, krijgen de eerste jaren voorrang bij bemiddeling naar werk.

Jobcoach: iemand die op professionele basis methodische ondersteuning biedt aan mensen met een arbeidsbeperking, gericht op het vinden en behouden van een baan op de arbeidsmarkt.

Jobcarving: een methode voor het creëren van passende functies voor mensen met een arbeidsbeperking door taken uit verschillende functies samen te brengen tot één takenpakket.

Loonkostensubsidie: een vergoeding voor de lagere productie van de cliënt waarbij de werkgever de subsidie krijgt van de gemeente en de werknemer het volledige salaris betaalt. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70 procent van het wettelijk minimumloon.

Loonwaarde: het arbeidsvermogen van mensen met een arbeidsbeperking. De waarde van het werk dat een werknemer met een arbeidsbeperking kan uitvoeren.

No-riskpolis: een voorziening die de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werkgever overneemt als de werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Hierdoor is voor werkgevers minder risicovol om iemand met een arbeidsbeperking aan te nemen. Door de invoering per 1 januari 2016 van de wet harmonisatie instrumenten Participatiewet is er voor de gehele doelgroep van de banenaafsprak en de mensen die in aanmerking komen voor beschut werken een uniforme no-riskpolis via het UWV gekomen (alsmede een mobiliteitsbonus van € 2.000).

Sociale firma's: particuliere bedrijven die met producten of diensten concurrerend zijn en waarvan een substantieel deel van de medewerkers een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Het bedrijf haalt minstens de helft van zijn omzet uit commerciële activiteiten.

Werkvoorzieningen: voorzieningen die nodig zijn als werknemers zonder die voorziening hun werk niet kunnen verrichten, zowel materiële voorzieningen (werkplekaanpassingen) als immateriële voorzieningen (jobcoach).

Bijlage 2: Verder lezen

Brief ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Landelijke Cliëntenraad over cliëntenparticipatie in regionaal werkbedrijf

<https://www.landelijkeclienraad.nl/Content/Downloads/160404-getekende%20brieven%20reg%20werkbedrijf.pdf>

Onderzoek door de Wiardi Beckman Stichting naar de gevolgen van de decentralisaties

www.vanwaardelokaal.nl

Rapport van Regioplan over de gevolgen van de Participatiewet voor cliënten

<https://www.landelijkeclienraad.nl/Content/Downloads/14053-Update%20Notitie%20gevolgen%20Participatiewet%20voor%20burgers.pdf>

Rapport van Regioplan over de gevolgen van de Banenafpraak voor cliënten

[15062-eindrapport-Gevolgen Wet Banenafpraak-Regioplan-4jan16.pdf](https://www.landelijkeclienraad.nl/Content/Downloads/15062-eindrapport-Gevolgen%20Wet%20Banenafpraak-Regioplan-4jan16.pdf)

Rapport van de Landelijke Cliëntenraad over onder meer cliëntenparticipatie in de Participatiewet

<http://www.landelijkeclienraad.nl/Content/Downloads/150705-herziene%20handreikingpart-wet.pdf>

Rapporten van de Landelijke Cliëntenraad over cliëntenparticipatie bij het UWV

http://www.landelijkeclienraad.nl/Content/Downloads/130912-11_aandachtspunten_print.pdf

http://www.landelijkeclienraad.nl/Content/Downloads/130912_11%20aand_checklist_formulier_basis.pdf

Rapport van de Landelijke Cliëntenraad over de stand van zaken cliëntenparticipatie in voorjaar 2015

<http://www.landelijkeclienraad.nl/Content/Downloads/Rapportage%20oonderz%20betr%20CR%20bij%20imp%20Part.wet.pdf>

Publicatie van Movisie over werk voor mensen met een arbeidsbeperking

[https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Niet-voor-spek-en-bonen%20\[MOV-7882974-1.1\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Niet-voor-spek-en-bonen%20[MOV-7882974-1.1].pdf)

Publicatie van Movisie over vernieuwingen in dagbesteding

<https://www.movisie.nl/publicaties/vernieuwing-dagbesteding>

Website van 'PG werkt samen' over onder meer projecten op het gebied van arbeid

<http://www.pgwerksamen.nl>

Website over onder meer uitvoering van de Participatiewet

www.samenvoordeklant.nl

Website van ondernemers die willen bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt

<http://www.denormalstezaak.nl/>