

**Visie op het Werkbedrijf
Decentralisatie: Participatiewet**

1. Inleiding

Het Rijk is een aantal jaren geleden met een grote decentralisatiebeweging gestart, waarbij gemeenten verantwoordelijk worden op een aantal terreinen waar zij dat nog niet (geheel) waren. Het betreft hier met name de drie decentralisaties: AWBZ, Jeugdzorg en de Participatiewet.

Het in te richten werkbedrijf is onderdeel van het eerder dit jaar gesloten Sociaal Akkoord. Het Sociaal Akkoord, in relatie tot het werkbedrijf, zal nader worden toegelicht in deze visienotitie.

De BAR-gemeenten en het werkbedrijf

Op 27 juni heeft staatssecretaris Klijnsma een brief aan de Tweede Kamer geschreven over de verdere invulling van de Participatiewet. In de brief wordt onder andere het onderwerp werkbedrijven toegelicht. De staatssecretaris geeft aan dat er 35 werkbedrijven in Nederland zullen worden ontwikkeld. Deze werkbedrijven vormen de verbinding tussen werkzoekenden en werkgevers. Bij de vorming van de werkbedrijven nemen de gemeenten het voortouw. De werkbedrijven vervangen niet de bestaande sw-bedrijven, maar zullen wel gebruik maken van de bestaande regionale samenwerkingsverbanden. De werkbedrijven zullen opereren als netwerkorganisaties, waarbij verschillende vormen op regionaal en lokaal niveau mogelijk zijn.

De bestuurders van de BAR gemeenten zijn aangesloten bij het regionaal bestuurlijk overleg Werk + Inkomen en Arbeidsmarkt. Ambtelijk zijn de BAR gemeenten op verschillende niveaus aangesloten bij regionale overleggen.

In deze notitie wordt de rol van de BAR gemeenten in de werkbedrijven nader uitgewerkt. Deze werkbedrijven worden in relatie gebracht met de kijk op de bedrijven voor sociale werkvoorziening en de werkgeversbenadering.

2. Kader

Inleiding

Het kader van deze visie is de Participatiewet die per 1 januari 2015 in werking zal treden. Het Sociaal Akkoord dat is afgesloten door overheid, werknemers en werkgevers heeft hierbij voor een aantal aanpassingen gezorgd. Uiteraard wordt hiermee rekening gehouden.

Voor de invulling van de BAR-visie op het werkbedrijf is verder gebruik gemaakt van het rapport van Berenschot over de Sociale Werkvoorziening dat eind 2012 voor de BAR-gemeenten is opgeleverd.

Naar aanleiding van de aanbevelingen zijn er gesprekken geweest met de sw-bedrijven en de gemeente Rotterdam. Ook de resultaten hiervan zijn in dit document meegenomen.

Participatiewet

De Participatiewet vervangt (delen van) de Wet Werk en Bijstand (WWB), Wajong en Wet sociale werkvoorziening (WSW). Belangrijk onderdeel van de Participatiewet is dat de instroom in de Sociale Werkvoorziening per 1 januari 2015 wordt beëindigd. Wat uiteindelijk resteert is een voorziening voor ca. 30.000 beschutte arbeidsplaatsen (nu ca. 40.000) voor mensen met een arbeidsbeperking die niet bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen. Voor overige mensen met een arbeidsbeperking zullen banen bij reguliere werkgevers gevonden moeten worden. Om zorg te dragen voor voldoende banen voor de doelgroep was initieel in de wet een quotum opgenomen voor werkgevers. Dit quotum brengt een verplichting met zich mee om mensen met een beperking in dienst te nemen. Het quotum wordt, als gevolg van het Sociaal Akkoord, vooralsnog niet wettelijk opgelegd.

Daarnaast komt een nieuwe doelgroep van Wajong naar de gemeenten. Ook deze groep zal een (beperkte) arbeidscapaciteit kennen en dus in aanmerking komen voor de plekken die bij werkgevers worden gecreëerd.

Van belang is daarom dat de gemeenten een goede werkgeversdienstverlening behouden, in nauwe samenwerking met de sw-bedrijven. De toekomstige werkbedrijven vormen het scharnierpunt tussen mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt en de werkgevers.

Sociaal akkoord

Kabinet en sociale partners zijn het eens geworden over een nieuwe aanpak om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij gewone werkgevers en de overheid. De werkgevers hebben zich bereid verklaard hieraan mee te werken en 100.000 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Binnen de overheid gaan 25.000 mensen extra aan het werk. Dat betekent dus ook een inspanningsverplichting voor de BAR-gemeenten. Als de aantallen niet worden gehaald, zal er gebruik worden gemaakt van een quotumregeling die staatssecretaris Jetta Klijnsma (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) als stok achter de deur handhaaft.

Er komen 35 regionale Werkbedrijven die zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers aan het werk gaan. Deze Werkbedrijven - waarin gemeenten en sociale partners samenwerken - worden de nieuwe schakel tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking. De Werkbedrijven zorgen voor begeleiding op de werkplek en bepalen, in samenspraak met de betrokken werkgevers, de loonwaarde van werknemers. Werkgevers betalen de werknemers dan volgens de cao voor hun bedrijf en krijgen het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde en het wettelijke minimumloon van de overheid terug, in de vorm van loonkostensubsidie.

Gemeenten organiseren via de Werkbedrijven beschut werk voor mensen met een arbeidsbeperking die meer ondersteuning nodig hebben dan van een reguliere werkgever mag worden verwacht. De Werkbedrijven organiseren vanaf 1 januari 2015 beschut werk voor mensen met een arbeidsbeperking. De Wajong blijft wel bestaan, maar alleen voor jonggehandicapten die nooit zullen kunnen werken.

Visie Werkbedrijf staatssecretaris

In de brief van de staatssecretaris wordt het volgende geschreven over de werkbedrijven:

Het sociaal akkoord versterkt de al ingeslagen richting om de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vorm te geven in 35 arbeidsmarktregio's en het maakt deze richting een stap concreter. Gemeenten en sociale partners zorgen ervoor dat er 35 Werkbedrijven komen. Deze Werkbedrijven zijn de schakel tussen de werkgever en de mensen

met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Hiermee worden de kansen op succesvolle plaatsing vergroot. Gemeenten hebben de lead en werken samen met UWV en sociale partners. Gemeenten en sociale partners werken het Werkbedrijf samen uit in de onlangs opgerichte Werkkamer.

Belangrijker is echter nog dat nadrukkelijk wordt aangegeven dat het er niet om gaat om een nieuw construct te bouwen, maar dat wordt voortgeborduurd op bestaande samenwerkingsverbanden, zeg maar een netwerkorganisatie. Hierbij wordt dus rekening gehouden met regionale verschillen in de aanpak.

Conclusies en aanbevelingen Berenschot

Eind 2012 heeft adviesbureau Berenschot voor de BAR-gemeenten een onderzoek gedaan naar de sociale werkvoorziening. Dit onderzoek bestond uit een aantal onderdelen:

- Een analyse van het huidige sw-bestand van de BAR-gemeenten
- Uitgangspunten toekomstvisie sw BAR
- Afspraken Roteb, Drechtwerk, Promen 2013
- Voorstel vervolg toekomstvisie

De belangrijkste aanbevelingen van Berenschot waren:

- Zorg voor een op volume- en uitgavenbeheersing gericht beleid en uitvoering
- Onderzoek de onder de Participatiewet gewenste uitvoeringsstructuur
- Ga met de sw-bedrijven in gesprek om samen de visie te bepalen

Inmiddels zijn we gestart om in BAR-verband en samen met de sw-bedrijven verdere invulling te geven aan deze ontwikkelingen en aanbevelingen. Ook de gemeente Rotterdam en het werkgeversservicepunt Rotterdam-Rijnmond worden hierbij betrokken.

Roteb en Rotterdam

De aansturing van de sociale werkvoorziening in Rotterdam is de afgelopen periode gewijzigd. De sturing vindt plaats bij de Dienst Werk en Inkomen. Hierbij richt men zich voornamelijk op de relatie met reguliere werkgevers door middel van de werkgeversbenadering.

Het bedrijf voor sociale werkvoorziening, zoals het in de Roteb was, bestaat niet meer. Er is nog een uitvoerend bedrijf dat de sw-medewerkers plaatst, dat onder de naam Robedrijf opereert. Het is echter de inzet van de gemeente Rotterdam, in navolging van de lijn van het kabinet, om zo veel mogelijk sw-ers bij reguliere werkgevers te plaatsen.

3. Uitwerking

Op weg naar het Werkbedrijf

De route naar het Werkbedrijf is nog niet geheel te voorspellen. Wel is zeker dat dit stapsgewijs zal gaan. Er is geen blauwdruk voor de werkbedrijven, dus er zal op regionaal niveau gezamenlijk invulling moeten worden gegeven aan de nieuwe netwerkorganisatie. Belangrijk hierbij is dat de gemeenten hierbij aan zet zijn. De BAR-gemeenten zullen daarin hun rol pakken. De bijzondere positie ten opzichte van de sociale werkvoorziening versterkt dit belang. Er zijn namelijk relaties met drie sw-bedrijven, zonder deelname aan gemeenschappelijke regelingen. Het is daarom essentieel om de komende periode aan de bestuurlijke tafel een goede plek te krijgen. Ook de afspraken met de sw-bedrijven zijn voor de BAR-gemeenten cruciaal om goed voorbereid te zijn op de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015.

2014 zal in het teken staan van de daadwerkelijke inrichting van de netwerkorganisaties. De verwachting is echter dat ook na 1 januari 2015 veel inzet moet worden gepleegd om daadwerkelijk resultaten te kunnen leveren. Alleen dan kunnen de 125.000 banen (landelijk) voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt daadwerkelijk worden gerealiseerd.

Werkgeversbenadering

BAR-gemeenten

In BAR-verband is de werkgeversbenadering vastgesteld. De volgende doelstellingen zijn daarbij benoemd:

- Het versterken van de cultuuromslag waardoor de vraag: "wat heeft u als ondernemer nodig?", centraal komt te staan.
- Het presenteren als professionele dienstverlener op het gebied van personeelsvraagstukken. De BAR-gemeenten stellen daarvoor, in overleg met werkgevers, een gezamenlijk dienstenpakket op waarmee zij een vraaggerichte bediening van werkgevers realiseren.
- Het afstemmen met het UWV en andere gemeenten in de regio om te realiseren dat werkgevers in de regio op één en dezelfde manier worden benaderd.
- Het realiseren van een netwerk van gemeenten, UWV, ROC's en werkgevers. De toekomstige vraag naar arbeidskrachten en de benodigde opleidingscapaciteit om aan die vraag te kunnen voldoen staan daarbij centraal.
- Het ontzorgen van werkgevers door in onze aanpak begrippen centraal te stellen als: snelle matching, ondersteuning bij maatschappelijk verantwoord ondernemen, administratief gemak en eenduidige informatie.

De betrokken medewerkers van de BAR-gemeenten (bedrijfscontactfunctionaris, regisseur werk, arbeidsmakelaar e.d.) werken al geruime tijd samen om deze doelstellingen te realiseren.

Rotterdam-Rijnmond

De gemeente Rotterdam richt zich bij de inrichting van het werkbedrijf Rotterdam-Rijnmond voornamelijk op de werkgeversbenadering. Het versterken van de werkgeversdienstverlening moet leiden tot het grotere aanbod van banen dat in de Participatiewet noodzakelijk is. De gemeente Rotterdam organiseert de werkgeversdienstverlening in gezamenlijkheid met de buurgemeenten.

Op dit moment is er een bestuurlijke en ambtelijke structuur ontwikkeld. Deze structuur zal nog verder worden aangescherpt. Het is wel van groot belang dat de BAR-gemeenten hierbij aan tafel zitten. In de gekozen structuur is er gekozen voor een overleg met een beperkt aantal bestuurders. Dit is het overleg van de koplopersgemeenten genoemd. Wellicht zal dit op termijn wijzigen, omdat de term niet goed de lading dekt. Op dit moment vertegenwoordigt de wethouder van Barendrecht de BAR-gemeenten in dit overleg van koplopersgemeenten. Daarnaast zijn de wethouders van alle betrokken gemeenten uitgenodigd voor het Bestuurlijk Overleg Werk en Inkomen. De ambtelijke voorbereiding en ondersteuning wordt georganiseerd vanuit de projectgroep Participatiewet.

Jeugdwerkloosheid

Voor het aanpakken van de snel oplopende jeugdwerkloosheid is er door het kabinet extra geld ter beschikking gesteld. Dit geld wordt op regionaal niveau ingezet. De inzet van deze extra middelen is conform de hierboven geschetste structuur georganiseerd. Inmiddels is hiervoor een gezamenlijk voorstel naar het ministerie gestuurd. In de toekomst zullen er vaker financiële middelen op deze manier ter beschikking worden gesteld. Het is daarom van belang de aansluiting te behouden.

Relatie sw-bedrijven

Vanuit de BAR-gemeenten zijn er inwoners bij drie sw-bedrijven werkzaam. Dit zijn Roteb, Promen en Drechtwerk. Drechtwerk en Promen zijn bereid om met de BAR-gemeenten samenwerkingsverbanden aan te gaan om gezamenlijk de nieuwe invulling in de werkbedrijven vorm te geven. Dat doen we door pilots op te zetten met de volgende kenmerken:

Doelstelling

Het plaatsen van mensen uit de doelgroep van de participatiewet bij reguliere werkgevers. Een nadere doelstelling van het aantal te realiseren plaatsingen zal bij de start van de pilot moeten worden vastgesteld.

Doelgroep

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uit de BAR-gemeenten.

Vorm

Een gezamenlijke aanpak door medewerkers van het sw-bedrijf en de BAR-gemeenten. Voor de BAR-gemeenten zullen de medewerkers van het regiebureau kunnen worden ingezet.

Werkgevers

In overleg zullen de werkgevers worden benaderd om kansrijke plaatsingen te kunnen bespreken. In eerste instantie zullen dat werkgevers zijn die in de BAR-regio hun werkzaamheden verrichten.

Aansturing

De aansturing vindt plaats vanuit de BAR-organisatie en het sw-bedrijf. Maandelijks vindt er overleg plaats over de voortgang.

Financiën

De pilot wordt bekostigd uit de reguliere middelen van het sw-bedrijf en de BAR-gemeenten. Er zijn geen extra middelen beschikbaar.

Relatie met arbeidsmarktregio

De regio's voor de te ontwikkelen werkbedrijven komen naar verwachting overeen met de bestaande arbeidsmarktregio's. Zoals hier boven al geschetst zal de gemeente Rotterdam in samenwerking met de buurgemeenten het regionale werkbedrijf ontwikkelen.

Omdat de SW-bedrijven in de regio bij de vorming van de werkbedrijven een belangrijke plaats innemen betekent dat naar alle waarschijnlijkheid een belangrijke rol voor Roteb. De WSW-geplaatsten van de BAR-gemeenten zitten echter maar deels bij Roteb. Wanneer we kijken naar volume en locatie van de andere twee SW-partners, Drechtwerk en Promen, is het daarom belangrijk voor de BAR-gemeenten om ook aan te haken bij de arbeidsmarktregio Drechtsteden. De BAR gemeenten nemen stappen om bij deze arbeidsmarktregio aansluiten te vinden.

Aanzet voor een inbreng in het bestuurlijk overleg Rijnmond en Drechtsteden (zie ook bijlage 1)

Hoe zou een werkbedrijf er nu concreet uit kunnen gaan zien? Wat komt daar allemaal bij kijken, wie worden daarbij betrokken, wat is belangrijk om in te brengen vanuit het belang van de gemeente (zoveel mogelijk WWB-klanten en straks ook WSW-ers en Wajongers regulier aan het werk), enz.

- Het werkbedrijf is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers en gemeenten in de regio; inherent hieraan is dat gemeenten niet allemaal meer hun volledig eigen beleid kunnen voeren maar dat

moeten inpassen in het gezamenlijke belang: zoveel mogelijk mensen (met een arbeidsbeperking) regulier aan de slag.

- Professionele werkgeversdienstverlening gezamenlijk vormgeven is essentieel om de benodigde toegang te behouden en uit te breiden bij werkgevers in de regio; daarvoor is o.a. van belang samen met werkgevers de (toekomstige) vraag naar arbeid helder te krijgen.
- Om werkgevers te kunnen bedienen is nauwe samenwerking met c.q. samenvoegen van dienstverlening van sw-bedrijven, gemeenten, UWV en onderwijs noodzakelijk; ondersteuning, begeleiding, opleiding van potentiële medewerkers (met een beperking) die aansluit op de vraag van werkgevers is de kern van wat het werkbedrijf moet gaan doen.
- Eén regionale netwerkstructuur per arbeidsmarktregio sluit sub-regionale afspraken niet uit; in BAR-verband kunnen op basis van de regionale grote lijnen (sectorale afspraken) afspraken met werkgevers, ROC's enz. worden gemaakt.

Vrijwilligerswerk als mogelijkheid voor uitkeringsgerechtigden om werkervaring op te doen wordt lokaal c.q. in BAR-verband geregeld en blijft buiten de structuur van werkgeversdienstverlening en werkbedrijven. Lokale vrijwilligersorganisaties kunnen mensen die (deels) aan het werk kunnen doorverwijzen naar het Werkbedrijf.

Lokale invulling

De visie op het werkbedrijf laat ook ruimte voor lokale initiatieven. Zo kent Albrandswaard de ontwikkeling van het dorpsbedrijf. Dit dorpsbedrijf is opgezet door vrijwilligers die bekend zijn met mensen in een uitkering. Het is de bedoeling werkgevers en werkzoekenden bij elkaar te brengen. Er wordt contact gelegd met lokale werkgevers om op die manier werkzoekenden aan een baan te helpen. Op dit moment bestaat het werk vooral uit vrijwilligerswerk als aanzet tot een reguliere baan. Het dorpsbedrijf wil verder als Stichting Dorpsbedrijf.

Het is wel belangrijk dat de verschillende acties op elkaar aansluiten en passen in de nieuwe wetgeving. Er zijn afspraken gemaakt met Sociale Zaken Albrandswaard en Ridderkerk over de werkwijze bij de aanmelding van cliënten.

Quotum voor BAR-gemeenten

De BAR-gemeenten zullen zich inspannen om binnen de eigen organisatie werkplekken te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Uitgaande van het quotum betekent dit dat op termijn 5% van het aantal arbeidsplaatsen binnen de organisatie van de BAR-gemeenten geschikt is voor werknemers uit de doelgroep van de Participatiewet.

Bijlage 1

Uit: hoofdlijnenbrief 27 juni aan Tweede Kamer

Werkbedrijven

Er komen 35 regionale Werkbedrijven. Het Werkbedrijf vormt straks de schakel tussen de werkgever en mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Gemeenten hebben de lead bij de Werkbedrijven. Zij werken daarbij samen met de sociale partners en het UWV. Werkgevers hebben aangegeven dat zij op regionaal niveau betrokken zullen zijn bij de financiering van de Werkbedrijven. Het Werkbedrijf is niet een fusie van de bestaande Werkbedrijven of Sw- bedrijven. Het Werkbedrijf is de schakel om mensen te verbinden met de banen waarvoor werkgevers garanties hebben afgegeven.

Voor de uitwerking van het Werkbedrijf overleggen de sociale partners met gemeenten in de onlangs opgerichte Werkkamer. Doel daarbij is te komen tot een praktische en werkbaar invulling van de Werkbedrijven die gemeenten en bedrijven helpt en onnodige bureaucratie voorkomt. De uitwerking is erop gericht om tot de gewenste eenduidige regionale aanpak voor bedrijven en mensen met een arbeidsbeperking te komen (dienstverlening aan werkgevers, eenduidigheid over de methodiek om de loonwaarde te bepalen en regionaal afgestemde arrangementen voor persoonlijke begeleiding, zoals bijvoorbeeld jobcoaching). Daarbij kan worden aangesloten op al bestaande regionale verbanden.

Mensen die via het Werkbedrijf bemiddeld worden en zijn aangewezen op een uitkering, krijgen deze van de gemeente. In de fase voorafgaand aan definitieve plaatsing worden zij betaald op uitkeringsniveau (proefplaatsing). Het Werkbedrijf bepaalt de loonwaarde op de werkplek in samenspraak met de werkgever. Het Werkbedrijf draagt zorg voor de noodzakelijke begeleiding op de werkplek. De wijze waarop deze zaken worden vormgegeven wordt nog nader uitgewerkt in nauw overleg met de VNG en sociale partners.

Wajong

De Wajong is per 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. UWV verzorgt de uitkering voor deze groep. Jongeren die niet in aanmerking komen voor de Wajong omdat zij arbeidsvermogen hebben, vallen onder de doelgroep van de Participatiewet. Mensen die al in de Wajong zitten worden beoordeeld op arbeidsvermogen. Als daaruit blijkt dat zij arbeidsvermogen hebben en tot de doelgroep van de gemeente horen, dan kunnen zij een beroep doen op de gemeenten voor re-integratieondersteuning en/of een uitkering.

Het moment waarop mensen overgaan naar gemeenten wordt nog nader uitgewerkt in nauw overleg met de VNG, UWV en sociale partners. Het is voor de mensen die het betreft en voor de uitvoering van belang dat deze overgang zorgvuldig zal plaatsvinden. Inzet is om afspraken te maken over:

- o de overgang van Wajongeren met arbeidsvermogen;
- o de Wajongeren die al werken;
- o de kennisoverdracht;
- o de overdracht van de bestanden.

Er zal een groep mensen zijn die weliswaar gedeeltelijk inzetbaar is bij reguliere werkgevers, maar die nog geen werk heeft gevonden. Voor deze groep komt er een regeling die gemeenten in staat stelt door middel van individueel maatwerk voor kwetsbare groepen met een zorgbehoefte de effecten van de kostendelersnorm te compenseren. Hiervoor stelt het kabinet structureel € 100 miljoen beschikbaar in het gemeentefonds. Deze maatregel wordt in overleg met de VNG en gemeenten nader uitgewerkt.

Sociale partners willen dat de keuring van werknemers door één organisatie kan plaatsvinden; dit zou een samenvoeging van UWV en CIZ betekenen. Het kabinet zal dit nader bezien en daarbij ook de VNG betrekken.

Loonkostensubsidie

In het sociaal akkoord is afgesproken dat loonkostensubsidie loondispensatie vervangt. Dit instrument komt beschikbaar voor mensen die beschut werken of die kunnen worden geplaatst bij een werkgever en een productiviteit hebben tot 80 procent van het WML. Bij loonkostensubsidie compenseert de overheid de werkgever voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon:

Mensen met een productiviteit onder het minimumloon worden conform de CAO door de werkgever betaald.

De overheid vult het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon aan met een loonkostensubsidie van maximaal 70 procent van het minimumloon.

Het verschil tussen het CAO-loon en minimumloon is voor rekening van de werkgever.

De invulling van loonkostensubsidie wordt in de komende periode in overleg met de VNG en gemeenten en andere partijen nader uitgewerkt. Het gaat dan onder meer om de bepaling van de doelgroep, de vormgeving van de loonwaardebepaling, de hoogte en duur, de wijze van financiering en de doorwerking naar andere instrumenten. Uitgangspunt is een regeling met zo weinig mogelijk administratieve lasten voor werkgevers en gemeenten.

Loonkostensubsidie is een duurder instrument dan het instrument loondispensatie dat oorspronkelijk in de Participatiewet was opgenomen. In de financiering voor de Participatiewet houdt het kabinet hiermee rekening (zie paragraaf 'financiële gevolgen voor gemeenten').

Beschut werk

Gemeenten organiseren beschut werk voor mensen die door lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking een zodanige mate van ondersteuning nodig hebben dat van reguliere werkgevers niet (zonder meer) kan worden verwacht dat zij deze mensen in dienst nemen. Deze groep komt in dienst van de gemeente. Beschut werk kan – met extra aanpassingen en begeleiding – ook bij een reguliere werkgever worden georganiseerd. Het kabinet gaat er in de berekeningen vanuit dat er 30.000 beschut-werkplekken beschikbaar moeten komen. Beloning sluit aan bij de CAO van de werkgever (reguliere werkgever of de gemeente als werkgever). In de brief van 11 april is geen sprake van een aparte CAO voor beschut werk. Gemeenten kunnen voor deze groep loonkostensubsidie inzetten (zie hierboven).

Wsw

Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk in de Wsw in te stromen. Wie dan in de Wsw werkt, houdt zijn wettelijke rechten en plichten. Ook blijft het voor gemeenten mogelijk begeleid werken voor deze mensen te organiseren. Het kabinet zal met de VNG kijken naar welk effect de afsluiting van de instroom in de Wsw heeft op het pensioenfonds om te komen tot een oplossing.