

**Uitvoeringsprogramma re-integratiebeleid 2016
voor de gemeente Haarlemmerliede &
Spaarnwoude**

**Intergemeentelijke Afdeling Sociale Zaken
Bloemendaal, Heemstede, Haarlemmerliede en**



IASZ Heemstede, februari 2016

1. Inleiding

De Participatiewet is op 1 januari 2015 in werking getreden. Het eerste uitvoeringsjaar is achter de rug. In 2016 wil de gemeente verder vorm geven aan het belangrijkste doel, dat iedereen moet kunnen participeren in de samenleving, zoveel mogelijk op eigen kracht of met ondersteuning uit het eigen sociale netwerk. De IASZ heeft als belangrijke taak om mensen te bemiddelen naar werk en indien betaald werk (nog) niet mogelijk is, kan dit ook door middel van andere vormen van participatie zoals vrijwilligerswerk of het verrichten van een tegenprestatie. In het uitvoeringsprogramma re-integratie wordt aangegeven hoe de re-integratie voor onze gemeente wordt vorm gegeven en wat de begrote kosten zijn voor 2016.

2. Uitgangspunten voor het uitvoeringsprogramma re-integratiebeleid 2016

De volgende uitgangspunten vormen de basis voor ons re-integratiebeleid 2016.

Participatiewet: meer met minder

De gemeente Haarlemmerliede & Spaarnwoude moet bij het formuleren van de uitgangspunten en het maken van de beleidskeuzes rekening houden met verlaagde budgetten voor re-integratie. Doelstelling is om iedereen binnen de budgetten te bedienen. Dit is mogelijk door het maken van verantwoorde keuzes en een efficiënte inzet van het re-integratiebudget.

Uitstroom naar betaald werk

Het doel van het huidige beleid is om zoveel mogelijk klanten uit te laten stromen naar betaald werk. Werk leidt namelijk tot economische zelfstandigheid. Het stimuleert de eigenwaarde en de zelfontplooiing van mensen. Van een klant wordt verwacht dat deze actief meedoet in de maatschappij bij voorkeur door werk. 'Meedoen' is belangrijk maar betaald werk staat voorop. Parttime arbeid behoort expliciet ook tot de mogelijkheden die worden overgewogen.

Participeren naar vermogen

De gemeente Haarlemmerliede & Spaarnwoude ziet graag dat iedereen actief meedoet in de maatschappij. Als betaald werk voor een klant niet haalbaar blijkt, dan dient de klant toch te participeren naar vermogen, dat wil zeggen meedoen in de samenleving door bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of mantelzorg of het verrichten van een tegenprestatie. De inzet van deze voorzieningen betekent echter niet dat niet meer gekeken wordt naar de mogelijkheden op de reguliere arbeidsmarkt. Jaarlijks wordt door de

consulenten in overleg met de klanten gekeken of het vrijwilligerswerk dat wordt verricht, mogelijkheden biedt om de arbeidsmarkt te betreden en alsnog een re-integratietraject te starten.

Meedoen met een arbeidsbeperking

Sinds de invoering van de Participatiewet is de IASZ nieuwe doelgroepen aan het ondersteunen bij het vinden van werk. Het betreft mensen die arbeidsvermogen hebben maar tegelijk beperkingen van zeer diverse aard. De IASZ streeft naar maatwerk voor alle klanten en verdiept zich daarbij in de specifieke problematiek van deze mensen. Ook voor mensen met een arbeidsbeperking staat werk voorop. Door de invoering van de banenafpraak¹ uit het sociaal akkoord, komt er betaald werk beschikbaar voor deze groep. Zij zullen daar wel ondersteuning en begeleiding bij nodig hebben. Instrumenten voor ondersteuning en begeleiding voor klanten met een arbeidsbeperking, zijn opgenomen in de re-integratieverordening Participatiewet 2015 en kunnen door de IASZ worden ingezet. Het vinden en behouden van werk met ondersteuning is het eerste doel maar als dat niet mogelijk is dan wordt er gezocht naar andere mogelijkheden zoals vrijwilligerswerk of werken in een beschermde omgeving.

3. Uitvoering re-integratiebeleid

Werkwijze IASZ

Snelle activering en uitstroom naar werk

Met ingang van 2015 is op het Werkplein in Haarlem gestart met het zogenaamde Poortmodel: het nieuwe dienstverleningsmodel van de gemeenten Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Heemstede en Zandvoort. Dit model is bedoeld voor inwoners van 27 jaar en ouder tot de pensioengerechtigde leeftijd die zich melden voor een uitkering op grond van de Participatiewet.

Bij het indienen van een aanvraag voor een uitkering, komen de klanten eerst in het poortmodel. Dit betekent in de praktijk dat, indien mogelijk, een klant meteen wordt doorgeleid naar werk.

De doelstelling van dit model is de zelfredzaamheid van burgers te vergroten. Het model gaat uit van kansen en mogelijkheden voor de klant en deze wordt door middel van deelname aan bijvoorbeeld een workshop naar werk, gemotiveerd om deze kansen en mogelijkheden te benutten. Het poortmodel zal het beroep op een uitkering zo gering mogelijk houden door maximale inzet op de eigen mogelijkheden en kansen van de klant.

Aparte aanpak voor Jongeren tot 27 jaar

¹ In het sociaal akkoord van 2013, een akkoord van werkgevers, werknemers en het kabinet, is afgesproken dat werkgever tot 2026 garantiebanen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Voor jongeren tot 27 jaar geldt een wettelijke zoektijd van vier weken. Deze jongeren worden tijdens de zoekperiode begeleid door het Leerplein. Het Leerplein onderzoekt of scholing mogelijk is. Jongeren die na vier weken nog geen baan hebben gevonden en niet in aanmerking komen voor scholing, worden doorverwezen in het poortmodel en kunnen een aanvraag voor een uitkering indienen.

Als er bij een jongere sprake is van een arbeidsbeperking wordt er tijdens de wettelijke zoektijd van 4 weken onderzocht of scholing mogelijk is en/of er wordt een aanvraag 'beoordeling arbeidsvermogen' aangevraagd bij het UWV.

Voor statushouders en klanten met ernstige psychische klachten (GGZ), woonachtig in een instelling, wordt ook een andere aanpak toegepast. Zij komen met hun aanvraag niet binnen in het Poortmodel maar worden meteen doorverwezen voor een intake-gesprek bij de IASZ-consulenten

Regierol consulenten

De consulenten van de IASZ hebben de regie op de begeleiding van de klant naar werk.

De consulenten vormen zich een beeld van de klant op basis van scholing, werkervaring, medische beperkingen of andere omstandigheden die de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren. Op basis van de beschikbare informatie wordt een 'plan van aanpak gericht op arbeidsinschakeling' gemaakt. Indien de verwachting is dat een klant snel weer aan het werk kan, ligt het voor de hand dat de consulent zelf de voortgang op de re-integratie bewaakt. Is de verwachting dat de klant op weg naar werk meer ondersteuning nodig heeft, dan maakt de consulent een inschatting van de benodigde re-integratievoorziening.

Bij klanten die weinig tot geen uitzicht hebben op betaald werk, zoekt de consulent naar andere vormen van maatschappelijke participatie en biedt de consulent ondersteuning op het gebied van inkomensondersteunende regelingen.

Doelgroepenbeleid:

Omdat niet alle klanten direct op een baan geplaatst kunnen worden, maakt de IASZ onderscheid tussen verschillende groepen werkzoekenden en de re-integratieactiviteiten die de IASZ in 2016 voor deze groepen wil inzetten.

Werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt

Deze groep klanten is voldoende geschoold, heeft werkervaring en wordt daarom als kansrijk en direct bemiddelbaar op de arbeidsmarkt gezien. Voor een goede matching is het uiteraard ook belangrijk dat er een ruim aanbod van banen is.

Eigen bemiddeling door consulenten

Indien de verwachting is dat een klant snel weer aan het werk kan, neemt de consulent zelf de bemiddeling naar werk ter hand en draagt tevens zorg voor de voortgang op de re-integratie.

Indien dat (nog) niet aan de orde kunnen de consulenten voor bovengenoemde groep klanten de consulenten van de IASZ de volgende voorzieningen inzetten.

Directe bemiddeling naar werk door Agros

Als bij aanvang van de procedure van het Poortmodel geen directe match heeft kunnen plaatsvinden, omdat er geen geschikt werk voor de klant is, wordt in het vervolg van de aanvraagprocedure gekeken of dit wel mogelijk is. Dit gebeurt in samenwerking met de re-integratiepartner Agros. Er zijn met Agros afspraken gemaakt voor directe bemiddeling tijdens de workshops op het Werkplein, de directe bemiddeling naar (parttime-) werk direct na doorstroming vanuit het Poortmodel. In de praktijk blijkt dat Agros over een concreet aanbod van banen beschikt die zij aan de klant kunnen aanbieden. Door het bieden van een werkaanbod, wordt ook de eigen kracht van klanten gestimuleerd en zelf op zoek te gaan naar werk. Voor 2015 zijn de resultaten van deze aanpak goed. Agros heeft van de geselecteerde workshopdeelnemers 50% naar een baan weten te bemiddelen.

Directie bemiddeling naar werk door Pasmatch

De IASZ heeft ook een samenwerkingsovereenkomst met Pasmatch. Pasmatch brengt door middel van assessment de kwaliteiten van de klant in beeld en beschikt over diverse instrumenten die kunnen worden ingezet om de arbeidsmarktsituatie van de klant te verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn: empowermenttraining, sollicitatietrainingen en de mogelijkheid om werkervaring op te doen. Met inzet van al deze middelen wordt een klant geschikt gemaakt voor een matching op bestaande vacatures maar ook voor specifieke banen die Pasmatch zelf werft. In 2015 heeft Pasmatch in 2015 55 personen in bemiddeling genomen en en zijn de lopende trajecten uit 2014 (47) in bemiddeling gebleven. Voor deze klanten is een uitstroomdoelstelling afgesproken van tenminste 30%. Deze afspraak is in 2015 ruimschoots gehaald.

Werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Deze groep is -op de korte termijn- nog niet bemiddelbaar naar een baan. De competenties van de klant, zoals opleiding en werkervaring sluiten over het algemeen niet aan op het banenaanbod. Steeds vaker is een gebrek aan taalvaardigheid een reden waarom klanten niet direct bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Voor deze groep kunnen de volgende activiteiten en instrumenten worden ingezet door de consultants van de IASZ

Werkstages

Pasmatch heeft voor deze groep die toch nog scholing en begeleiding nodig heeft, een werkstage ontwikkeld. De werkstage is bedoeld om klanten binnen een periode van maximaal zes maanden klaar te stomen voor 'directe bemiddeling naar werk'. Het traject start met een assessment en een uitgebreide aan werk gerelateerde diagnose. Als het assessment voldoende vertrouwen geeft, wordt een trajectplan gemaakt, waarbij empowerment, vitaliteitstraining, jobcoaching, workshops en zelfs gerichte vakscholing worden verzorgd om de aansluiting te vinden bij 'directe bemiddeling naar werk'.

Pasmatch gaat de werkstage ook inzetten als re-integratiemiddel voor statushouders die een goede opleiding (diploma) hebben maar door de taalachterstand nog niet aan het werk kunnen. De werkstage met taalwerving op de werkvloer is dan een goede aanvulling op de taal cursus die de klant in het kader van inburgering volgt.

Pilot Schoolverlaters uit het speciaal onderwijs door Agros

Agros is in september 2015 in Zuid-Kennemerland een pilot gestart om schoolverlaters uit het speciaal onderwijs zo te begeleiden en te bemiddelen dat door afstemming op de kwaliteiten van deze jongeren en beschikbaar werk, werkgevers worden verleid om deze een baan aan te bieden, zonder dat loonkostensubsidie noodzakelijk is. In het kader van dit project is er momenteel één schoolverlater bij een werkgever geplaatst. De IASZ gaat in 2016 door met deze pilot.

Pilots re-integratie anderstaligen

De ontwikkelingen in onze bijstandspopulatie dwingen ons tot een nieuwe aanpak. De afgelopen jaren is het aantal mensen in de bijstand dat de Nederlandse taal niet of slechts matig beheerst, toegenomen. Steeds vaker is een gebrek aan taalvaardigheid een reden waarom klanten niet direct bemiddelbaar zijn naar de arbeidsmarkt. Bovendien belemmert het taalprobleem ook de scholingsmogelijkheden van een klant.

De IASZ heeft in samenwerking met bestaande partners twee pilots opgestart voor klanten met een taalbeperking en een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Pilot anderstaligen door Agros

Bij deze pilot ligt de focus op de bemiddeling naar banen waarvoor niet direct de beheersing van de Nederlandse taal nodig is omdat dat voor het werk niet nodig is en/of omdat bijvoorbeeld een ander persoon in het bedrijf als tolk kan fungeren. Agros is onlangs gestart met de intakes van deze groep.

Pilot Startbaan door Vluchtelingenwerk

Vluchtelingenwerk heeft een pilot voor de statushouders ontwikkeld waarbij een individueel maatwerktraject wordt ingezet, afgestemd op de situatie van de statushouder en gericht op de Nederlandse taal, cultuur en scholing. Gedurende maximaal één jaar wordt doelgericht gewerkt aan werk, opleiding of vrijwilligerswerk. De IASZ is recent met deze pilot gestart.

Voor de drie IASZ-gemeenten kunnen maximaal 10 personen per jaar deelnemen aan deze pilot.

Taalverhogingstrajecten

Verder kunnen de consultants van de IASZ hun klanten aanmelden voor zogenaamde taalverhogingstrajecten. De gezamenlijke gemeenten van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond hebben een Educatieplan 2015-2017 gemaakt. Dit plan heeft als doel de beheersing van de Nederlandse taal door uitkeringsgerechtigden, jongeren zonder startkwalificatie, opvoeders en mensen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt te verbeteren door middel van een taalverhogingstraject. In het educatieplan is er een prioriteit opgenomen voor uitkeringsgerechtigden. In 2016 wil de IASZ dit instrument blijven inzetten voor bijstandsklanten die niet meer inburgeringsplichtig zijn, maar de taal nog onvoldoende beheersen om een positie te verwerven op de arbeidsmarkt. In 2015 nam 1 klant uit Haarlemmerliede en Spaarnwoude deel aan dit traject. De kosten van deze trajecten worden bekostigd uit de WEB gelden die door Haarlem als contractgemeente worden beheerd.

Voorziening(en) voor de doelgroep banenafpraak

Bijstandsklanten met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, kunnen in aanmerking komen voor een garantiebaan². De IASZ, in samenwerking met de re-integratiepartners, beoordeelt of een klant wordt doorgestuurd naar het UWV. Het UWV beoordeelt of de klant in aanmerking komt voor een inschrijving in het zogenaamde doelgroepenregister. Een inschrijving in het doelgroepenregister betekent dat de klant in aanmerking komt voor een garantiebaan.

De plaatsing van een klant op een garantiebaan bij een werkgever brengt voor de gemeenten kosten met zich mee: kosten voor een proefplaatsing, kosten voor begeleiding op de werkplek door een jobcoach, scholingskosten, kosten aanpassingen op de werkplek. Deze kosten moeten worden voldaan uit het Participatiebudget. Verder worden werkgevers tegemoet gekomen in hun kosten door een subsidie voor de loonkosten (betaald uit het inkomensdeel) en in geval van ziekte van de

² De banenafpraak voor garantiebanen is opgenomen in het akkoord van 11 april 2013. Het betreft een afspraak van het kabinet met werkgevers om 125.000 banen te scheppen (tot 2026) voor mensen met een arbeidsbeperking.

medewerker kan de werkgever aanspraak maken op een uitkering op grond van de No risk polis. Ook voor de administratiekosten van de No riskpolis³ moet de gemeente een reservering maken uit het Participatiebudget.

Pilot Beschut werken

De voorziening Beschut werken is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking niet in een reguliere baan kunnen werken en uitsluitend mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. In het uitvoeringsprogramma 2015 is al afgesproken dat de IASZ-gemeenten samen met de regiogemeenten Haarlem en Zandvoort een pilot gaat starten in samenwerking met Werkpas⁴.

Criteria Beschut Werken

- De gemeente bepaalt voor welke personen zij Beschut Werken wil inzetten en vraagt een beoordeling Beschut Werken bij het UWV aan⁵.
- Een Beschut Werken plek wordt voor maximaal 25 uur per week toegekend.
- Er moet sprake zijn van loonvormende arbeid: mensen met een indicatie Beschut Werken gaan in een dienstbetrekking aan de slag.

Afspraken voorziening (pilot) Beschut Werken met Werkpas

- De kosten per beschutte werkplek bedragen maximaal € 16.800 per jaar. Dit zijn de loonkosten en werkgeverslasten. Er worden geen begeleidingskosten in rekening gebracht. De kosten zijn gebaseerd op het minimumloon en een dienstverband van 25 uur per week.
- De IASZ vergoedt dit bedrag als all-in bedrag aan Werkpas, per beschutte werkplek per jaar.
- De Beschut werk-kandidaten komen in dienst bij Werkpas.
- Over een periode van vijf jaar komt jaarlijks maximaal één persoon (bij fulltime dienstverband) in dienst bij Werkpas. De instroom is gebaseerd op de prognoses van het Ministerie van Sociale Zaken⁶

3 Het UWV voert de No riskpolis voor de gemeenten uit. De kosten bestaan uit een ziekte-uitkering en uitvoeringskosten. De uitvoeringskosten moeten uit het participatiebudget worden voldaan.

4 Werkpas holding bv

5 De criteria voor een indicatie zijn strenger dan bij de voormalige Wsw het geval was en dat betekent dat minder mensen onder de doelgroep beschut werk vallen.

6 Het ministerie van Sociale Zaken heeft een fictieve verdeling Beschut werken plekken afgegeven tot en met 2018. De aantallen zijn gebaseerd op een contract van 25 uur per week. De prognose voor Heemstede: 4,71 eenheden SE (gebaseerd op 25 uur per eenheid)

- Een tijdelijk dienstverband duurt maximaal 20 maanden (conform Flexwet en Wet Werk en zekerheid). Dit heeft te maken met het feit dat de gemeenten in de regio in eerste instantie een tijdelijk project tot en met 2020 hebben afgesproken.

Duur van het project

De IASZ gemeenten kiezen voor een tijdelijk project tot en met 2020 (vijf jaar). In het uitvoeringsprogramma 2017 neemt de IASZ een eerste evaluatie op van deze pilot.

Samenhang met arbeidsmatige dagbesteding

Beschut werken is een voorziening uit de Participatiewet en in eerste instantie gericht op arbeidsparticipatie naar vermogen. De doelgroep voor Beschut werken kan met structurele ondersteuning arbeid verrichten in een beschutte werkomgeving. Dit onderscheidt de voorziening Beschut werken van de arbeidsmatige dagbesteding in de WMO. Arbeidsmatige dagbesteding is in de eerste plaats gericht op een zinvolle invulling van de dag en het ontwikkelen van sociale- en arbeidsmatige vaardigheden. Doorstromen naar een vorm van arbeidsparticipatie kan een doel zijn maar is niet voor iedereen uit deze groep haalbaar.

Overige re-integratie instrumenten en keuringen

In het re-integratiebeleid is ook de mogelijkheid van vrijlating van inkomsten uit deeltijdarbeid opgenomen. Op grond van de re-integratieverordening wordt het laatstgenoemde instrument gecombineerd met de premies part-time arbeid.

Verder is het instrument van tijdelijke loonkostensubsidie inzetbaar. Dit instrument is een tegemoetkoming voor de werkgevers met als doel de werkgever te stimuleren de kandidaat-werknemer in dienst te nemen⁷. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt voor maximaal drie maanden uitgekeerd⁸ aan de werkgever. Voorts kan in het kader van het re-integratietraject van de klant een sociaal-medische keuring noodzakelijk zijn. Voor de kosten van deze voorzieningen moet de gemeente een reservering uit het Participatiebudget maken.

4. Financiën

4.1. Participatiebudget sociaal domein en de rijksmiddelen voor de sociale werkvoorziening

Het participatiebudget en het rijksbudget voor de sociale werkvoorziening zijn toegevoegd aan de integratie-uitkering sociaal domein. Deze integratie-uitkering omvat ook de budgetten Wmo en Jeugdzorg. In de begroting van Paswerk is begroot dat de –uitgaven voor de sociale werkvoorziening in 2016 wederom hoger liggen dan de beschikbare

⁷ De tijdelijke loonkostensubsidie wordt maximaal drie maanden uitgekeerd voor een bedrag van maximaal 500 euro per maand.

⁸ Bij een arbeidsovereenkomst voor minimaal één jaar

rijksmiddelen SW. Het is van belang dat in 2016 aandacht blijft voor het terugdringen van de SW-tekorten bij Paswerk. Er is hiervoor in april 2015 een strategisch plan Paswerk opgesteld voor de periode 2015-2018, waarin plannen beschreven zijn om het tekort terug te dringen. De begroting 2016 van Paswerk wordt in mei 2016 aan de raden voor zienswijze voorgelegd. Tevens worden de raden geïnformeerd over de voortgang van het strategisch plan.

Vanaf 2014 zijn extra middelen voor de bestrijding van armoede toegevoegd aan het gemeentefonds. Het restant van deze extra middelen wordt toegevoegd aan het Participatiebudget. Het bedrag dat daarvoor voor 2015 en 2016 is begroot, is in de volgende overzichten toegevoegd aan het budget.

Haarlemmerliede en Spaarnwoude	2015	2016
Participatiebudget	196.000	175.000
af: lasten WSW	144.000	121.000
Nog te besteden aan re-integratie	52.000	54.000
Meeneemdeel 2014	19.000	0
Extra middelen vanuit minimabeleid	11.000	11.000
Nog te besteden aan re-integratie	82.000	65.000

4.2. Begrote kosten re-integratiebeleid 2016

In hoofdstuk 3 is beschreven hoe in 2016 het re-integratiebeleid wordt vormgegeven. In bijgaand overzicht treft u de genoemde activiteiten met de bijbehorende kosten aan. De kosten voor re-integratie zijn geschat op basis van aantallen uitkeringsgerechtigden en prognoses voor de nieuwe doelgroepen (garantiebanen en beschut werken) zoals die zijn bepaald door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Producten en voorzieningen 2016	Haarlemmerliede
Producten Agros	15.000
Producten Pasmatch	24.000
Pilot Startbaan door Vluchtelingenwerk	3.000
Taalverhogingstrajecten (wordt betaald uit educatiegelden)	-
Voorziening doelgroep banenafpraak	5.000
Pilot Beschut werken	5.600
Overige instrumenten en keuringen	9.000
Resterend budget voor re-integratie	2.400
Totaal begroot voor re-integratie	65.000
Beschikbaar budget re-integratie (na aftrek WSW)	65.000

Bijlage I Begrippenlijst

Begrip	Omschrijving
Participatiewet	De participatiewet treedt met ingang van 1 januari 2015 in werking en is een samenvoeging van de WWB, Wsw en een deel van de Wajong.
Wajong	Met ingang van 1 januari 2015 is de Wajong alleen toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Zij zijn en blijven klant bij het UWV. Het zittend bestand Wajongers wordt de komende jaren herkeurd. Zij blijven klant bij het UWV. Vanaf 1 januari 2015 valt nieuwe instroom van mensen met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet. Dit betekent dat zij bij de gemeenten terecht kunnen voor ondersteuning bij de bemiddeling naar werk en voor een uitkering.
Sociale Werkvoorziening	Vanaf 1 januari 2015 wordt de Wet op de sociale werkvoorziening afgesloten van nieuwe instroom. WSW-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Gedurende de komende decennia neemt het bestand van Wsw-werknemers door natuurlijk verloop geleidelijk af.
Beschut werken	Tegelijkertijd met het afsluiten van de sociale werkvoorziening, wordt begonnen met de opbouw van een nieuwe voorziening Beschut werken. Beschut werken is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke op verstandelijke dan wel psychische beperkingen een zodanige mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat dit van een reguliere werkgever niet kan worden verwacht. Per arbeidsmarktregio moet worden bekeken hoe Beschut werken het beste kan worden vormgegeven. Op termijn zijn er financiële middelen voor 30.000 Beschut werken plekken beschikbaar.
Garantiebanen	Werkgevers en werknemers hebben zich verbonden aan de doelstelling om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat uiteindelijk om 100.000 extra banen (oplopend tot 2026). De overheidswerkgevers zorgen tot 2024 nog eens voor 25.000 extra banen. De afspraken over extra banen staan los van de 30.000 beschutte werkplek-plaatsen die in de komende jaren worden gecreëerd en los van de arbeidsplaatsen waar nu al Wajongers werken.
Wet garantiebanen en quotum arbeidsgehandicapten	Als werkgevers de afgesproken banen onvoldoende realiseren dan treedt er een wettelijk quotum in werking. Dit betekent dat op termijn elke werkgever met 25 of meer werknemers een formele verplichting krijgt arbeidsplaatsen te bieden aan mensen met een beperking. Als dit niet lukt, moet de werkgever een boete betalen. Om te bepalen of er voldoende banen beschikbaar komen, wordt dit regelmatig gemonitord. De eerste meting is in 2015. Het quotum wordt geregeld in een aparte quotumwet.
Loonkostensubsidie	Om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, krijgt de gemeente de

	<p>mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. De loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever en kan, waar nodig structureel worden ingezet.</p>
Loonwaardebepaling	<p>De hoogte van de loonkostensubsidie hangt af van de loonwaarde van de werknemer. De loonwaarde moet op de werkplek worden vastgesteld op basis van een transparante en betrouwbare methode. Het is van belang dat de loonwaarde objectief wordt vastgesteld. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde. De subsidie is maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.</p>
Arbeidsmarktregio	<p>Er zijn 35 arbeidsmarktregio's van waaruit gemeenten en het UWV de dienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden gaan vormgeven. De arbeidsmarkt regio Haarlem bestaat uit: Haarlem, Zandvoort, Heemstede, Bloemendaal, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Beverwijk, Velsen, Uitgeest en Heemskerk. In iedere arbeidsmarktregio is een Werkplein en een Werkbedrijf.</p>
Werkbedrijf	<p>In de Participatiewet is bepaald dat in iedere arbeidsmarktregio een Werkbedrijf wordt ingericht. Gemeenten hebben de leiding over deze werkbedrijven. Werkgevers- en werknemersorganisaties gaan deelnemen aan het bestuur. De Werkbedrijven gaan een belangrijke rol spelen bij het plaatsen van mensen op de extra banen uit de garantiebanenafpraak. Bovendien gaan de gemeenten de Werkbedrijven betrekken bij het organiseren van Beschut werk. De Werkbedrijven gaan dus als het ware de schakel vormen tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking.</p>
Werkplein	<p>De werkpleinen vormen de schakel tussen werkzoekenden (Werkloosheidswet, Participatiewet, Wajong) en de werkgevers.</p>