

Participatiewet en sociaal akkoord: Kansen voor beheer openbare ruimte

Voor wie is deze brochure?

In 2015 wordt de Participatiewet ingevoerd, een wet die gaat over mensen met een arbeidsbeperking. In het onlangs gesloten Sociaal Akkoord (11 april 2013) zijn daarbij aanvullende afspraken gemaakt. De Participatiewet en het Sociaal Akkoord gaan grote invloed hebben op het beleid en de financiën van gemeenten en bieden goede kansen voor het beheer van de openbare ruimte. Daarom heeft Gemeente Schoon deze brochure opgesteld. Deze brochure informeert u wat er mei 2013 bekend is over de Participatiewet, het Sociaal Akkoord en de gevolgen voor uw gemeente. Daarnaast ziet u diverse voorbeelden die illustreren hoe u in het beheer van de openbare ruimte uitvoering kan geven aan de landelijk gemaakte afspraken. Mocht u naar aanleiding van deze brochure nog vragen hebben, neem dan contact op met [Gemeente Schoon](mailto:post@nvr.nl) of met de NVRD (post@nvr.nl).

Gemeente Schoon

NVRD
KONINKLIJKE VERENIGING VOOR
AFVAL- EN REINIGINGSMANAGEMENT



Rijkswaterstaat
Ministerie van Verkeer en Waterstaat

In 2015 wordt de Participatiewet ingevoerd. Deze wet gaat grote gevolgen hebben voor gemeenten, uitvoeringspartijen, bedrijven en de mensen die het betreft. Wat gaat deze wet inhouden voor uw gemeente? Wat zijn de gevolgen van het Sociaal Akkoord op deze wet en voor mensen met een arbeidsbeperking? En hoe kunt u de Participatiewet en de afspraken van het Sociaal Akkoord inzetten voor een schone en leefbare omgeving? Met deze brochure wil Gemeente Schoon u hierover informeren.

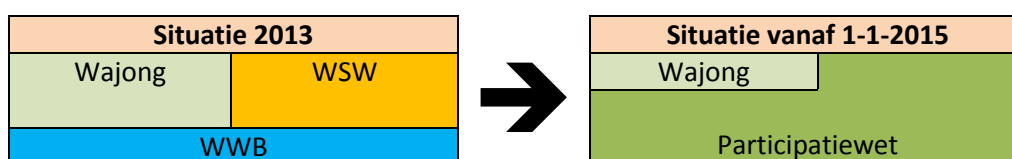
Momenteel bestaan er diverse wetten voor mensen met een arbeidsbeperking. Denk hierbij aan de Wajong, de Wet Werk en Bijstand en de Wet Sociale Werkvoorziening (zie Tabel 1). De overheid wil deze verschillende wetten samenvoegen tot één brede voorziening voor de mensen die het betreft. Daarnaast wil de overheid in verband met de naderende vergrijzing iedereen stimuleren om naar vermogen te werken. Als instrument hiervoor was, door het vorige kabinet, de Wet Werken naar Vermogen (WWnV) voorgesteld. Het huidige kabinet heeft in haar regeerakkoord echter een ander voorstel gedaan ter vervanging van de WWnV: een voorstel voor de Participatiewet.

Wet	Doelgroep	Doel	Uitvoering	Aantal
Wet werk en arbeidsondersteuning jong-gehandicapten (Wajong)	Jonggehandicapten, voor 17 -jarige leeftijd of tijdens een studie arbeidsongeschikt geraakt.	Mensen zoveel mogelijk weer aan het werk krijgen, voor zover zij dit kunnen.	UWV	~200.000
Wet Werk en Bijstand (WWB)	Mensen die niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien.	Ondersteuning bij het terugkeren naar de arbeidsmarkt.	Gemeenten	~325.000
Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)	Mensen met een (lichamelijke, psychische of verstandelijke) beperking, waardoor werken alleen met behulp van aanpassingen kan.	Het realiseren van arbeid onder aangepaste omstandigheden voor mensen die hier een indicatie voor hebben, het behouden, het bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de werkende met indicatie en het realiseren van uitstroom naar een reguliere baan.	Gemeenten	~100.000

Tabel 1: Wetten die (deels) vervangen gaan worden door de Participatiewet

De centrale gedachte van de WWnV blijft met de Participatiewet overeind. Deze gedachte houdt in dat mensen met een arbeidsbeperking niet meer automatisch worden geplaatst in een sociale werkvoorziening, de Bijstand of de Wajong, maar juist zoveel mogelijk gaan werken voor een

reguliere werkgever. Voor jonge mensen, die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, blijft de Wet Wajong bestaan. Deze mensen vallen dus buiten de Participatiewet en de verantwoordelijkheid van de gemeente. Het UWV is voor deze mensen verantwoordelijk. De Wet Werk en Bijstand gaat op in de Participatiewet, inclusief afspraken uit het regeerakkoord op het terrein van de bijstand (zoals de invoering van een huishouduitkeringstoets, maatregelen op het terrein van arbeids- en re-integratieplicht en afspraken over het armoedebeleid). De Wet Sociale Werkvoorziening gaat op in de Participatiewet. De SW blijft behouden voor de mensen die hier nu werkzaam in zijn. De instroom stopt per 1-1-2015. Er komt een voorziening voor ongeveer 30.000 mensen die enig arbeidsvermogen hebben, maar wel op een beschutte werkplek moeten werken. De precieze invulling, wie hiervoor in aanmerking komen, wordt momenteel nog door het kabinet uitgewerkt. Figuur 1 laat het verschil zien tussen de huidige en de nieuwe situatie. Momenteel wordt de Participatiewet uitgewerkt.



Figuur 1: De wetgeving in 2013 en vanaf 2015 voor mensen met een arbeidsbeperking.

Sociaal Akkoord

Op 11 april 2013 hebben de overheid, vakbonden en werkgevers afspraken gemaakt over de arbeidsmarkt in combinatie met de huidige economische crisis. Deze afspraken, vastgelegd in het Sociaal Akkoord, omvatten voorstellen en voornemens die veranderingen in het sociale domein omvatten. De gevolgen van dit akkoord op de Participatiewet zijn weergegeven in Tabel 2.

<p>Sociaal Akkoord & Participatiewet: Wat blijft overeind?</p> <ul style="list-style-type: none"> • De Participatiewet wordt één regeling voor mensen met (beperkt) arbeidsvermogen. Deze wet vervangt de WSW, WWB en een deel van de Wajong. • Er komt een voorziening voor mensen die alleen kunnen werken in een beschutte werkomgeving. • De budgetten voor re-integratie worden gebundeld. • SW-bedrijven krijgen een efficiency-korting. 	<p>Sociaal Akkoord & Participatiewet: wat gaat veranderen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • De Participatiewet wordt in plaats van 1-1-2014 pas op 1-1-2015 ingevoerd. • Vanaf 2014 gaan overheden en bedrijfsleven mensen met een arbeidsbeperking aan regulier werk helpen in plaats van het instellen van een arbeidsquotum. Als de afgesproken aantallen niet bereikt worden, wordt de quotumregeling alsnog van kracht. • Er komen 35 regionale Werkbedrijven. Mensen die niet voor de Wajong in aanmerking komen of niet meer in de WSW kunnen instromen, kunnen een beroep doen op het Werkbedrijf voor begeleiding naar werk. Deze mensen komen formeel in dienst bij de gemeente, de gemeente verzorgt zo nodig een uitkering (bijstandsregime). • Er gaat verkend worden in hoeverre keuring van mensen met een arbeidsbeperking door één instantie plaats kan vinden. Dit zou een fusie betekenen van UWV en CIZ. • Loonkostensubsidie vervangt het systeem van loon dispensatie.
<p>Wajong, Sociaal Akkoord & de Participatiewet</p> <ul style="list-style-type: none"> • De Wajong blijft vanaf 2015 alleen van kracht voor jonggehandicapten die blijvend geen arbeidsvermogen hebben. • Jonggehandicapten die enig arbeidsvermogen hebben, vallen onder de Participatiewet. • Iedere vijf jaar vindt herkeuring plaats voor mensen die geen arbeidsvermogen hebben. 	<p>WSW, Sociaal Akkoord & de Participatiewet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instroom sociale werkvoorziening stopt per 1-1-2015. • Mensen die momenteel een dienstbetrekking hebben binnen de sociale werkvoorziening, behouden hun wettelijke rechten.

Tabel 2: Gevolgen sociaal akkoord voor diverse sociale wetten (bron: Min SZW, presentatie sociaal akkoord en Participatiewet).

Gevolgen Participatiewet en Sociaal Akkoord voor uw gemeente

Momenteel worden de Participatiewet en de afspraken binnen het Sociaal Akkoord nader uitgewerkt. Onderstaande informatie is gebaseerd op de informatie die in mei 2013 bekend is.

Gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Ook in de uitvoering van het Sociaal Akkoord is er een rol voor de gemeente weggelegd. De Participatiewet en het Sociaal Akkoord hebben daardoor gevolgen voor de verschillende rollen van uw gemeente. Denk hierbij aan uw rol als werkgever, uw rol als opdrachtgever, maar ook aan uw rol als beheerder van de gemeentelijke financiën en uw rol met betrekking tot de sociale werkvoorziening. In dit hoofdstuk staat beschreven waar u rekening mee moet gaan houden. In Tabel 3 staat hiervan een korte samenvatting.

Gevolgen voor uw rol als verantwoordelijke voor werkgelegenheid

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat de overheid 25.000 mensen met een arbeidsbeperking aan werk gaat helpen, waarvan 2.500 in 2014. Voor het bedrijfsleven gaat dit om totaal 100.000 mensen. In de Participatiewet wordt een quotum opgenomen voor als deze aantallen niet gehaald worden. Hiervoor wordt in 2016 een meting gedaan. Dan moeten 11.000 mensen met een arbeidsbeperking aan werk zijn geholpen. Als dit niet het geval is, gaat het quotum gelden voor bedrijven (in de markt-, premiegesubsidieerde en collectieve sectoren) die meer dan 25 werknemers in dienst hebben. Door dit quotum moet 5% van de werknemers van deze bedrijven dan een arbeidsbeperking hebben. Als de bedrijven niet voldoen aan dit quotum krijgen ze een boete. Wie dit quotum gaat handhaven is nog niet bekend.

Door de gemaakte afspraken binnen het Sociaal Akkoord moet uw gemeente dus zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een passende reguliere werkplaats krijgen binnen uw gemeentelijke organisatie. Daarnaast is het uw rol om het bedrijfsleven te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Hiervoor heeft uw gemeente diverse instrumenten tot haar beschikking. Denk hierbij aan de volgende instrumenten:

- Loonkostensubsidie: Met deze subsidie compenseert de overheid het verschil tussen de loonwaarde van werknemers en het wettelijk minimumloon. De werkgever betaalt dan het verschil tussen het cao-loon en het wettelijk minimumloon;
- Jobcoaching: Door de inzet van jobcoaching zorgt u ervoor dat mensen met een arbeidsbeperking gecoacht en begeleid worden tijdens het werken. Daarbij is het mogelijk om ontwikkeldoelen op te stellen. Hierdoor vergroot uw gemeente de kans dat de werknemer aan het werk blijft en dat zijn/haar productiviteit stijgt;
- No-riskpolis: Door het afsluiten van een no-riskpolis bij het UWV, betaalt het UWV bij lang ziekteverzuim maximaal twee jaar de Ziektewet-uitkering. Hierdoor heeft de werkgever geen kosten bij lange afwezigheid van werknemers als gevolg van ziekte. Daarnaast neigen werkgevers sneller naar het aannemen van werknemers uit (in hun ogen) risicogroepen als de financiële risico's beperkt zijn;
- Aanpassingen van werkplekken bij potentiële werkgevers: door werkgevers te ondersteunen bij het geschikt maken van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking, wordt het voor hen aantrekkelijker om mensen met een dergelijke beperking in dienst te nemen;
- Job carving: Voor mensen met een arbeidsbeperking kunnen door middel van job carving banen gegenereerd worden. Job carving genereert deze banen door onder andere werkzaamheden uit

vacatures op een andere manier te bundelen, waardoor banen worden gecreëerd die aansluiten bij de mogelijkheden van iemand met een arbeidsbeperking. Maar ook het splitsen van werkzaamheden binnen bestaande functies kan nieuwe banen opleveren.

Gevolgen voor uw rol als opdrachtgever

Steeds meer overheden, waaronder mogelijk uw gemeente, stellen eisen met betrekking tot 'Social Return' aan opdrachtnemers. Dit betekent dat deze opdrachtnemer een bepaald percentage werknemers met een arbeidsbeperking in dienst moet hebben of aan andere (sociale) voorwaarden moet voldoen om een opdracht van uw gemeente te krijgen. In eerste instantie helpen eisen met betrekking tot 'Social Return' u als opdrachtgever om bedrijven te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

Gevolgen voor uw financiën

De Participatiewet en het Sociaal Akkoord gaan grote gevolgen hebben voor de begroting van uw gemeente. Een belangrijk deel van uw gemeentebegroting wordt straks gebaseerd op de wet en het Sociaal Akkoord.

De Participatiewet is een decentralisatie die samengaat met een bezuiniging. Zo worden door deze wet diverse re-integratie- en begeleidingsbudgetten samengevoegd en worden deze budgetten ook verlaagd. Zo daalt het subsidiebedrag per plaats in de SW als gevolg van een efficiencykorting van €25.800,- naar €22.000,-. Ook hebben de huidige medewerkers van sociale werkplaatsen een CAO boven het minimumloon. Echter, door de ontschotting krijgt uw gemeente ook meer vrijheid om dit budget naar eigen inzicht te besteden. Hiernaast biedt de Participatiewet de mogelijkheid budgetten integraal te gebruiken: Zo wordt het mogelijk om door samenvoeging, van bijvoorbeeld het budget voor het beheer van de openbare ruimte en de SW, meerdere doelen van uw gemeente met hetzelfde geld te behalen. In het volgende hoofdstuk worden hiervan voorbeelden gegeven.

Uit onderzoek van Deloitte blijkt daarbij dat de budgettaire korting van uw gemeente afhangt van de ligging van uw gemeente. In de krimpregio's is de budgettaire korting per inwoner hoger vergeleken met centraal gelegen regio's. Wat de gevolgen van het sociaal akkoord op deze budgettaire korting zijn, is nog onbekend.

Gevolgen voor de sociale werkvoorziening

De gevolgen voor de sociale werkvoorziening zijn groot. Mensen die de SW-voorziening verlaten worden in principe niet meer vervangen. Zowel de Participatiewet als het Sociaal Akkoord wil een beweging in gang zetten van mensen met een arbeidsbeperking van beschutte SW-voorzieningen naar reguliere publieke en private bedrijven.

Binnen het Sociaal Akkoord is daarbij afgesproken dat er 35 regionale Werkbedrijven komen die zorgen voor de doorstroming naar reguliere werkgevers. Het idee is dat deze Werkbedrijven – een samenwerkingsverband tussen de sociale partners en gemeenten – de nieuwe verbinding gaan vormen tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking. De Werkbedrijven gaan mogelijk zorgen voor begeleiding op de werkplek en bepalen, in overleg met de betrokken werkgevers, de loonwaarde van werknemers. Werkgevers betalen de werknemers dan volgens de cao voor hun bedrijf en krijgen in de eerste maanden een subsidie van de overheid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen: de zogenaamde loonkostensubsidie. De Werkbedrijven organiseren vanaf 1 januari 2015 ook beschut werk voor mensen met een arbeidsbeperking.

Hiervoor zijn er naar schatting 30.000 plaatsen nodig. De precieze uitwerking van de rol van de Werkbedrijven wordt momenteel nog nader uitgewerkt.

Rol binnen gemeente	Gevolgen door Participatiewet en Sociaal Akkoord
Verantwoordelijke voor werkgelegenheid	U moet zorgen voor meer reguliere werkplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking binnen en buiten uw organisatie
Opdrachtgever	Social Return inzetten als instrument om bedrijven te stimuleren mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen
Beheerder financiën	Decentralisatie in combinatie met bezuiniging
Verantwoordelijke voor sociale werkvoorziening	Doorstroom van sociale werkvoorziening naar reguliere werkplaatsen, oprichting Werkbedrijven

Tabel 3: Gevolgen van de invoering van de Participatiewet en de afspraken binnen het Sociaal Akkoord voor uw gemeente

Participatiewet, Sociaal Akkoord en beheer openbare ruimte

De Participatiewet en de afspraken binnen het Sociaal Akkoord bieden kansen voor gemeenten op het gebied van het beheer van de openbare ruimte. Veel van het werk in de openbare ruimte is geschikt voor de mensen die momenteel nog in Wajong, WSW of WWB zitten. Door hier op in te spelen creëert u een win-win situatie: Enerzijds zorgt u binnen en/of buiten de gemeentelijke organisatie voor regulier werk voor mensen met een arbeidsbeperking, anderzijds zorgt u voor een schone en goed onderhouden leefomgeving.

De publicatie van VHG en Locus, *Partnerschappen in het Groen*, laat diverse succesvolle voorbeelden zien van mensen met een arbeidsbeperking die in een reguliere werkomgeving gaan werken aan het beheer van de openbare ruimte. Deze voorbeelden illustreren de waarde die deze mensen kunnen hebben voor het beheer van de openbare ruimte. Zo blijkt uit de ervaringen dat deze samenwerking vaak de identiteit van een bedrijf versterkt en dat de voormalig SW-ers zeer loyaal zijn naar hun nieuwe werkgever. Dit uit zich in een afnemend verzuimcijfer en toenemende productiviteit.

Hiervoor is van belang dat er per situatie gekeken wordt naar hoe mensen met een arbeidsbeperking het meest effectief kunnen worden ingezet. Ondanks dat mensen met een arbeidsbeperking goed bij kunnen dragen aan een schone leefomgeving, moeten deze werkzaamheden niet worden onderschat. Nieuwe werknemers in deze branche hebben kennis nodig over bijvoorbeeld het onderhouden van planten, het herkennen van onkruid of methoden van reinigen. Ook het omgaan met diverse soorten apparatuur (zoals prikstokken, grasmaaiers en veegwagens) vraagt om kennis en ervaring. Daarnaast kunnen burgers hen op straat aanspreken, waardoor sociale competenties ook van pas komen. Daarom is het van belang om mensen met een arbeidsbeperking een vastomlijnde taak te geven binnen dit beheer die aansluit bij hun competenties, interesses én beperkingen. Daarnaast is professionele begeleiding en in sommige gevallen opleiding noodzakelijk. De regionale werkbedrijven krijgen hierin een taak.

Voor mensen met een arbeidsbeperking is het werken aan een schone leefomgeving vaak een grote vooruitgang: ze zijn er vaak trots op dat ze de sociale werkplaats hebben verlaten. Door te werken aan het beheer van de openbare ruimte, laten zij dit aan hun omgeving zien. Hierdoor zijn ze vaak gemotiveerd en betrokken bij hun werk. Wel moeten reguliere werknemers en mensen met een arbeidsbeperking aan elkaar wennen wat betreft cultuur bedrijf, werkhouding en werkritme.

Binnen gemeentelijke diensten en publieke afval- en reinigingsbedrijven zijn er diverse succesvolle voorbeelden waarin mensen met een arbeidsbeperking werken aan afvalbeheer en beheer van de

openbare ruimte. Hier komen de drie gemeentelijke zorgtaken perfect samen. De mogelijkheden om vanuit het gemeentelijk beheer van de openbare ruimte bij te dragen aan de doelstellingen uit het sociale domein zijn divers. Hieronder worden diverse voorbeelden geschetst.

Social Return bij uitbestedingen van uw gemeente

Bij de inkoop van goederen en diensten kunt u voorwaarden opnemen voor Social return. Potentiële opdrachtnemers wordt gevraagd (al dan niet verplicht) een bepaald percentage van mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te zetten bij uitvoering van een opdracht voor een gemeente. De gemeente Leeuwarden maakt actief gebruik van de mogelijkheden op het gebied van Social Return: de gemeente neemt sociale voorwaarden mee in inkoop- en aanbestedingstrajecten. De sociale investering vanuit de leveranciers wordt breed neergelegd: zowel arbeidstoeleiding, werkervaring als opleidingsplaatsen. Dit inkoopbeleid heeft succes. Alleen al op het gebied van afval- en reiniging zijn in 2012 bij het publieke Friese afval- en reinigingsbedrijf Omrin 60 kandidaten ingestroomd, waarvan 13 nu duurzaam werkzaam zijn op een reguliere plaats.

In dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking

U kunt binnen uw gemeente extra werkplekken creëren om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. Binnen uw gemeente zijn er, zeker op het gebied van beheer openbare ruimte, diverse taken die hiervoor geschikt zijn. Denkt u hierbij aan de volgende mogelijkheden:

- Beheer groen, zoals schoffelen, onkruid trekken, snoeien, verwerken van groenafval, aanleggen van perken, wegblazen bladeren en grasmaaien.
- Opruimen zwerfafval, zoals het prikken van afval, vegen en legen van prullenbakken.
- Kringloop, denk hierbij aan het verzamelen, verwerken, sorteren, opknappen en verkopen van tweedehands goederen.

Diverse gemeenten zijn u hierin reeds voorgegaan. Zo heeft gemeente Westland al meerdere werkplekken gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze werkplekken richten zich op het opruimen van zwerfafval, omvatten diverse taken bij het afvalbrengstation en het verzamelen en sorteren van bruikbare spullen van de kringloop.

Partnerschap tussen partijen

Organisaties binnen uw gemeente kunnen een partnerschap afspreken. Een mogelijkheid is dat leerwerkbedrijven of op te richten Werkbedrijven afspraken maken met afval- en reinigingsbedrijven om zoveel mogelijk leerwerkplekken te creëren. Hierbij kunnen deze bedrijven afspreken om de doorstroom naar reguliere functies te maximaliseren. Voor uw gemeente kan dit betekenen dat u mede investeert in een dergelijke samenwerking. Na een initiële investering van geld en tijd, zorgt u hiermee voor een afname in de hoeveelheid uitkeringen, een efficiënte inzet van de participatiemiddelen én u benut de kennis en structuren van bedrijven in uw gemeente. Om een dergelijk partnerschap tot een succes te maken, is wel voldoende draagvlak bij de samenwerkende organisaties van belang.

Ook kunt u afspreken met dienstverlenende bedrijven om voor mensen met een arbeidsbeperking regulier werk te vinden. Zo ondertekenden op 20 februari 2012 gemeente Schiedam en dienstverleningsbedrijf Irado een overeenkomst om werkzoekenden in een leer- en ontwikkeltraject werkervaring op te laten doen met behoud van de uitkering. Hierdoor wordt voor hen de kans op een reguliere baan vergroot.

Een ander voorbeeld van een succesvolle samenwerking is binnen de gemeente Zwolle. Hier werken de gemeente, het werkvoorzieningsschap WEZO en regionaal afvalbedrijf ROVA samen op het gebied van afvalbeheer en onderhoud van de openbare ruimte. ROVA is verantwoordelijk voor de diverse onderhoudstaken (huishoudelijk afval, reiniging, groenbeheer, serviceonderhoud). De voormalig gemeenteambtenaren zijn daarvoor in dienst getreden van ROVA. Daarnaast maakt ROVA gebruik van de inzet van WSW-medewerkers die daarvoor vanuit WEZO worden gedetacheerd. WEZO blijft hun mensen begeleiden. Door deze samenwerking worden vakdeskundigheid, inzet van WSW-medewerkers en een bedrijfsmatige aanpak (ROVA) gebundeld. De effecten hiervan zijn structureel lagere kosten voor groenonderhoud en serviceonderhoud grijs, een hogere werkgelegenheid en duurzaamheid (productie+ verwerking groenafval in één hand).

(Autonoom) werkbedrijf binnen of buiten de gemeente

Een meer ingrijpende mogelijkheid is om een werkbedrijf op te starten. Dit kan zowel een werkbedrijf zijn binnen uw gemeentelijke organisatie, bij een publiek afval- en reinigingsbedrijf of een autonoom werkbedrijf. In de praktijk betekent dit dat de gemeente of het publieke bedrijf de taken en mensen van het SW-bedrijf overneemt of dat de taken en mensen van de gemeente worden ondergebracht bij/samengevoegd worden met het SW bedrijf. Met een dergelijk bedrijf genereert u werk voor mensen met een arbeidsbeperking en heeft u invloed, beter zicht en invloed op de doorstroom naar reguliere werkplaatsen.

Zo heeft de gemeente Doetinchem een leerwerkbedrijf (genaamd Wijkbedrijf) binnen de eigen organisatie voor het onderhoud van de openbare ruimte. Het werk in dit bedrijf wordt uitgevoerd door mensen met een arbeidsbeperking, in samenwerking met de bewoners uit de betreffende buurten. Eigen medewerkers zorgen voor de vakinhoudelijke begeleiding. Resultaat van Wijkbedrijf is een hogere leefbaarheid in de wijken op zowel fysiek als sociaal terrein. Doordat de gemeente naast de inzet van Wijkbedrijf ook gebruik maakt van Social Return (voor zowel korte als langdurige aanbestedingen) wordt de doorstroom van Wijkbedrijf naar het reguliere bedrijfsleven bevorderd.

In de gemeente Sittard – Geleen loopt het project ‘Werken in Wijkteams’, een samenwerking tussen de clusters Ruimtelijke Projecten en Beheer, Sociale Zaken en de sociale werkvoorziening. Hierbij zijn er bij het cluster Openbare Werken diverse functies gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking uit zowel de WSW als de WWB. De mensen werken in wijkteams die bestaan uit ambtenaren, medewerkers SW en mensen uit de bijstand, waarbij deze mensen zoveel mogelijk worden geplaatst in hun eigen wijk. De gemeente Sittard heeft alle ongeveer 100 mensen van de SW, inclusief middelen, toegewezen aan het project. Verder zijn inmiddels 60 fte met behoud van uitkering werkzaam in het werkbedrijf. Het doel is om uiteindelijk 90 fte in het werkbedrijf te krijgen. Ook in Sittard-Geleen wordt via Social Return in aanbestedingen gewerkt aan doorstroom.

Een ander voorbeeld is de samensmelting van de afdeling groen van de gemeente Tilburg met het regionale SW-bedrijf Diamantgroep. Tenslotte heeft de gemeente Oldenzaal ervoor gekozen het werkvoorzieningsschap te ontmantelen en de SW-medewerkers zelf in dienst te nemen. Door het onderhoud zelf te gaan uitvoeren wil men meer grip krijgen op de kosten en de organisatie. Het gaat hierbij om 85 mensen met een arbeidsbeperking.

Wat gaat er komende tijd gebeuren?

Momenteel wordt de Participatiewet uitwerkt tot een concrete wet. Vanaf 1 januari 2015 moet deze wet van kracht worden. Daarbij worden de afspraken binnen het Sociaal Akkoord komende maanden/jaren in wetten vastgelegd.

Succes- en faalfactoren

Er zijn diverse factoren die het al dan niet slagen van de gemaakte afspraken in het Sociaal Akkoord en de Participatiewet beïnvloeden:

- Het draagvlak bij de betrokken partijen moet voldoende zijn. Zowel de wet als het akkoord hebben een grote impact. Dit maakt het belangrijk dat alle betrokkenen achter de wet gaan staan. Dit draagvlak is te creëren door alle betrokken partijen, zoals de mensen met een arbeidsbeperking, uw gemeente (inclusief uitvoeringsorganisaties) en overige werkgevers, nauwlettend te betrekken bij de ontwikkeling en uitvoering van de afspraken / verplichtingen.
- Het bedrijfsleven moet bereidheid tonen om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en deel uit te laten maken van hun verdienmodel. In diverse sectoren lijkt deze bereidheid tot op heden te ontbreken. Enerzijds komt dit door het credo “onbekend maakt onbemind”, anderzijds komt dit door de tarieven en de wijze waarop dit verplicht wordt. Als gevolg van de huidige werkeloosheid zijn mensen zonder een arbeidsbeperking momenteel voor hetzelfde tarief te krijgen, terwijl deze mensen een hogere productie draaien. Tegelijk worden steeds meer bedrijven zich bewust van hun maatschappelijke functie. Binnen de bedrijfsfilosofie Planet, People, Profit wordt de pilaar People steeds belangrijker. Momenteel zijn deze bedrijven echter zoekend hoe dit soort functies kunnen worden ingericht;
- Gemeenten moeten oog hebben voor de mogelijkheden die de koppeling van zorgtaken op het gebied van het sociaal domein en uitvoerende gemeentelijke zorgtaken in het beheer van de openbare ruimte bieden. Daarnaast moeten gemeenten bereid en in staat zijn om zowel budgetten als de organisatie te ontschotten.
- De vraag naar mensen met een arbeidsbeperking neemt af: Doordat de Nederlandse economie een transitie is doorgemaakt van een productie-economie naar een diensteneconomie kan het voor diverse bedrijven moeilijk worden om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Vaak is de complexiteit van de banen, o.a. door de opkomst van technologie, sterk toegenomen.
- Werkgevers moeten inzien dat mensen met een arbeidsbeperking op korte termijn mogelijk een investering vragen qua begeleiding, maar daarna, mits goed geïnstrueerd, een voldoende productie kunnen hebben en hun taken mogelijk zelfstandig uitvoeren.
- Een goede definitie van mensen met een arbeidsbeperking is van groot belang. Door verschillen qua inzetbaarheid tussen deze mensen, inclusief de verschillen in beperking en bijbehorende begeleiding, kan anders een concurrentiestrijd ontstaan tussen bedrijven om mensen met een relatief kleine arbeidsbeperking.

Meer informatie

Voor meer informatie over de Participatiewet, het Sociaal Akkoord en methoden om de gemaakte afspraken / verplichtingen uit te voeren kunt u terecht op de volgende internetpagina's:

- www.rijksoverheid.nl
- www.gemeenteschoon.nl
- www.vng.nl
- www.cedris.nl
- www.pianoo.nl
- www.nvrd.nl
- www.divosa.nl

Verder kunt u voor vragen en informatie terecht bij de LinkedIn-groep "Participatiewet".