# Beleid Participatiewet

## Aanleiding

**Participatiewet en banenafspraak**

Op 20 februari 2014 heeft de Tweede Kamer de Participatiewet aangenomen. De doelstelling van de Participatiewet is dat zoveel mogelijk werknemers met een beperking aan het werk kunnen. In het Sociaal Akkoord van 2013 is tussen werkgevers en overheid afgesproken om tot 2026, 100.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten in het bedrijfsleven te creëren en aanvullend bij de overheid 25.000 banen. Deze afspraak is verankerd in het wetsvoorstel banenafspraak en quotumwet. Per jaar wordt bekeken of de afgesproken aantallen zijn behaald. Mochten de doelstellingen niet zijn behaald, dan zal er een quotum ingesteld worden (op basis van het Wetsvoorstel banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten) waarbij een boete van 5000 EUR wordt opgelegd voor iedere baan die een bedrijf niet invult.

**Doelgroep**

De doelgroep behorende bij de banenafspraak en het quotum (vanaf nu doelgroep) bestaat uit (1) mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen; (2) mensen met een Wsw-indicatie; (3) Wajongers met arbeidsvermogen; (4) mensen met een Wiw-baan of ID-baan en (5) schoolverlaters van scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PRO) zijn. Meer dan 95% van de doelgroep is lager geschoold personeel. Het UWV houdt een doelgroepregister bij waarin de mensen komen te staan die tot de doelgroep behoren.

**Instrumenten**

Voor het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking zijn er door de overheid verschillende instrumenten beschikbaar. Het gaat hierbij om[[1]](#footnote-1):

* een no-risk polis (polis die in geval van ziekte het doorbetalen van de loonkosten vergoedt)
* loonkostenvoordeel of lage-inkomensvoordeel (als er recht is op beide wordt alleen het hoogste bedrag uitgekeerd)
* loonkostensubsidie voor gemeentelijke doelgroep (werkgevers ontvangen een subsidie tot maximaal 70 % van het wettelijk minimumloon wanneer er sprake is van een verminderde loonwaarde)
* loondispensatie voor Wajong-doelgroep (werkgever ontvangt een compensatie voor verminderde productiviteit)
* werken met behoud van uitkering (proefplaatsing)
* werkplekaanpassingen
* jobcoaching (externe begeleiding) of begeleidingsvergoeding (interne begeleiding)

(Hier kan de organisatie X evt nog instrumenten/voorzieningen benoemen die aanvullend nodig zijn, zoals training van leidinggevenden en/of het centraal beschikbaar stellen van formatieruimte en/of het creëren van een schaal op minimumloonniveau).

**Externe analyse**

* (Hier kan evt. een stuk over hoe bedrijven bv concurrenten omgaan met de Participatiewet)
* (wat zijn goede voorbeelden die de organisatie bij andere bedrijven ziet?)

**Aantallen voor X**

* (Hier kan een indicatieve schatting van de aantallen voor X komen bv aan de hand van de richtlijn van 2% van het werknemersbestand)

## Beleidsuitgangspunten van X

**Uitgangspunten**

Bijvoorbeeld: Organisatie X heeft de ambitie om het beste en meest innovatieve bedrijf te zijn. Om dit te realiseren is het belangrijk om de juiste mensen aan te trekken en te behouden. Diversiteit draagt bij aan de innovatiekracht van X. Om die reden voert X een actief diversiteitsbeleid. Eén van de aandachtsgebieden is het aannemen van mensen met een beperking. Inzet tonen voor de Participatiewet ligt in het verlengde van de strategie en draagt bij aan inclusief werkgeverschap. Ook vanuit een reputatie perspectief is het belangrijk dat X in NL haar bijdrage levert voor de Participatiewet. Als grote werkgever heeft X een verantwoordelijkheid in het realiseren van de baanafspraak,

Voorbeelden: Wij zien nog onderstaande redenen om inclusief te gaan ondernemen

* Invullen van MVO beleid en/of gevoelde maatschappelijke betrokkenheid/plicht
* Invullen van goed werkgeverschap
* Anticiperen op krapte arbeidsmarkt / schaars talent
* Compliance aan wet en regelgeving c.q. voorkomen van quotum
* Invulling geven aan de baanafspraak
* Nakomen van cao-afspraken
* Directe waarde voor de business
* Voldoen aan social return verplichtingen
* Directe kostenbesparing
* Vinden van gemotiveerde werknemers ook voor eenvoudiger (repetitief) werk
* Verhogen van werknemersmotivatie / zingeving binnen de organisatie
* Intrinsiek c.q. vanuit ervaringen in de privésituatie

**Huidig beleid**

* (Is er huidig beleid / zijn er ervaringen? Zo ja:
  + waar in de organisatie
  + welke doelgroep
  + op welke functies
* Zijn er cao afspraken?
* Is er nu budget?
* Wat werkt wel/wat werkt niet

**Financiële alinea (wat zijn mogelijke kosten)**

* Mogelijke kosten bij baanafspraak
* Mogelijke kosten bij quotum

**Conclusie**

Bijvoorbeeld: XX heeft twee opties (1) inzetten voor Participatiewet; of (2) op een nader moment mogelijke financiële consequenties te incasseren. Kosten, invulling van MVO en naleving van de wet en reputatie zijn belangrijke beslissingscriteria. Het advies van HR is om te bemiddelen naar werk, dus inzetten voor de Participatiewet (optie 1). Hieronder wordt deze optie nader besproken

**Aanpak**

In de gesprekken over de wijze hoe e.e.a. moet worden vormgegeven is met de gemeente het volgende besproken. Er zullen twee bewegingen zijn:

* X onderzoekt in het bedrijf welke en hoeveel functies geschikt zijn of geschikt gemaakt kunnen worden voor mensen uit de doelgroepen (deze inventarisatie is ondertussen uitgevoerd).
* Andere beweging is dat de gemeente mensen met een bepaalde beperking gaat aanbieden.
* Instroom zou eventueel ook via het interne uitzendbureau kunnen lopen.

X hecht er aan dat de instroom van mensen uit de doelgroep bedrijfseconomisch klopt. Dit is een goede garantie voor een duurzame situatie. Verder zal e.e.a. zal moeten passen binnen de kaders van het diversiteitsbeleid. Dit betekent onder andere dat X medewerkers uit de doelgroep weliswaar eventuele aangepaste functies aanbiedt, maar dat vervolgens die medewerkers volwaardig kunnen functioneren. Functies die worden aangeboden dragen bij aan de realisatie van de strategie van X. Medewerkers worden betaald voor de waarde die zij creëren. Vooralsnog is dit een beloning conform de schalen in de CAO. Nog besloten zal worden in hoeverre eventuele toe te voegen nieuwe minimumloonschalen nodig zijn en/of zullen worden toegepast.

Een goede communicatie en begeleiding van de selectie en instroom van mensen uit de doelgroep van leiding en medewerkers wordt van kritisch belang gezien. HR zal kartrekker zijn voor de selectie en instroom en leiding en medewerkers intensief bij de uitvoering te betrekken.

1. Voor meer informatie over regelingen voor verschillende (doel)groepen, zie de brochure [Mensen met een beperking aan de slag helpen](https://www.awvn.nl/download/9012/) [↑](#footnote-ref-1)