

(Weg)wijzer in de Participatiewet en de Sociale werkvoorziening



2024

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
H1 Historie Wet sociale werkvoorziening	4
1.1 Werkvarianten Wsw	4
Beschut werken.....	4
Gedetacheerd werken	4
Begeleid werken	4
1.2 Ontwikkeling SW bedrijven.....	5
H2 Historie Participatiewet	6
2.1 Doelgroep banenafpraak.....	7
2.2 Doelgroepenregister	7
H3 Instrumenten Participatiewet.....	7
H4 Aantallen Participatiewet Twenterand?.....	9
H5 Aantallen WSW	10
5.1 Personeelsvraagstuk	10
Conclusie.....	12

Inleiding

Deze wegwijzer dient als achtergrondinformatie bij het projectvoorstel toekomst sociale werkvoorziening en de daarbij behorende bestuursopdracht.

H1 Historie Wet sociale werkvoorziening

De Wsw is een voorziening voor mensen die als gevolg van een lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn.

Sinds 1969 biedt de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) genoemde doelgroep de mogelijkheid om onder aangepaste omstandigheden werk te verrichten. Op 1 januari 1998 is de nieuwe Wet sociale werkvoorziening (nWsw) van kracht geworden. **Met ingang van de Wsw-wetswijziging in 1998 is er ook een verscherping van de doelgroep criteria ingevoerd. Personen die vanaf 1998 tot de Wsw-doelgroep worden gerekend hebben gemiddeld een ernstiger handicap en meer begeleidingsbehoefte dan daarvoor.**

In 2003 is door het rijk een moderniseringsoperatie gestart. Dit heeft er toe moeten leiden dat arbeidsgehandicapten binnen de sociale werkvoorziening een werkplek krijgen die zo veel mogelijk aansluit bij hun individuele mogelijkheden en die hun maatschappelijke integratie zo veel mogelijk bevordert.

Op 1 januari 2008 heeft een verdere 'modernisering' van de wsw plaatsgevonden.

1.1 Werkvarianten Wsw

De Wsw in onder te verdelen in 3 werkvarianten:

Beschut werken

Een eerste mogelijkheid is de beschutte werkplek. Dit betekent dat wsw-gerechtigden werken in een sociaal werkvoorzieningsbedrijf, bijvoorbeeld binnen op een productie-afdeling, maar ook buiten, zoals in de groenvoorziening. Werknemers die beschut werken, werken in een beschermde en vertrouwde werkomgeving. Een werkomgeving waarin zij zo min mogelijk aan allerlei veranderingen worden blootgesteld. Wsw-gerechtigden krijgen bij een beschutte werkplek intensieve begeleiding. Bij beschut werken valt de wsw-gerechtigde onder de CAO SW.

Gedetacheerd werken

Het is ook mogelijk om via het sw-bedrijf gedetacheerd bij een reguliere werkgever te werken. De werknemer valt onder de CAO van de sw. Detachering van wsw-werknemers kan op individuele of groepsbasis.

Begeleid werken

Ten slotte kan een wsw-gerechtigde bij een reguliere werkgever gaan werken. Hij treedt in dienst van de werkgever en wordt op de werkvloer begeleid door een begeleidingsorganisatie. Hij valt onder de CAO of arbeidsvoorwaarden van de reguliere werkgever.

Met ingang van 2015 is de Wsw op slot gegaan in verband met de inwerkingtreding van de Participatiewet. Hierdoor is de Wsw afgesloten voor nieuwe instroom.

1.2 Ontwikkeling SW bedrijven

Tussen 1950 en 1980 zijn de meeste grotere sw-bedrijven uitgegroeid tot industriële ondernemingen waarbij het de wettelijke opdracht was om de werkomstandigheden in reguliere bedrijven zo veel mogelijk te weerspiegelen. De rendabiliteit van sw-bedrijven met veel industriële bedrijfsactiviteiten is echter de laatste decennia als gevolg van de veranderde internationale concurrentieverhoudingen verdwenen. Tussen 1995 en 2003 is het accent binnen de sociale werkvoorziening verschoven van industriële naar dienstverlenende bedrijfsactiviteiten. Traditioneel waren sw-bedrijven zoals gezegd vooral productiebedrijven die zelf optraden als werkgever van mensen met een Wsw-indicatie. Vanaf het eind van de vorige eeuw ligt de nadruk in het overheidsbeleid echter op het plaatsen van zoveel mogelijk (SW)-werknemers op een gesubsidieerde baan bij reguliere werkgevers.

Op basis van onder andere de uitkomsten van de indicatiestelling bestond de verwachting dat een substantieel deel van de Wsw-ers daarvoor ook in aanmerking komt. De WSW bedrijven vormen zich om tot leerwerkbedrijven i.p.v. productiebedrijven. Productiecapaciteit wordt in de nieuwe situatie vooral in dienst gesteld van het kwalificeren van cliënten voor een al dan niet gesubsidieerde baan. Dit gaat gepaard met het plaatsen van een groter deel van de werknemers buiten de deur. In het overgrote deel van de gevallen gebeurt dat op basis van detacheringscontracten.

Het aantal werknemers dat vanuit het sw-bedrijf een begeleid werkenplek vindt, groeide echter maar mondjesmaat. Sw-bedrijven bleken minder succesvol met het realiseren van begeleid werkenplekken dan het UWV en private re-integratiebedrijven voor bijvoorbeeld Wajongers.

Niet alle sw-bedrijven hebben de afgelopen jaren veel werk gemaakt van het realiseren van arbeidsplaatsen bij reguliere werkgevers. Vooral sw-bedrijven die zich sterk gepositioneerd hebben als productiebedrijf hebben het daar moeilijk mee. Zij hebben veelal een bij hun productiepakket behorende mix van meer en minder gekwalificeerde medewerkers nodig om bedrijfseconomisch het hoofd boven water te houden. Plaatsing van werknemers buiten de deur kan in zulke bedrijven resulteren in stijgende kosten, doordat regulier personeel moet worden aangetrokken om Wsw-ers met een sleutelpositie (bijvoorbeeld werkleider) te vervangen, dan wel in onderbezetting, waardoor de dekking van de vaste kosten in gevaar komt. Afstoten van productiecapaciteit is niet aantrekkelijk als dit met kapitaalverlies gepaard gaat. Bovendien moeten dan nieuwe wegen worden gezocht om werk te verschaffen aan dat deel van de doelgroep dat blijvend aangewezen is op werk in een beschutte omgeving.

Deze wijze van bedrijfsvoering wordt sterk in de hand gewerkt door de financieringssystematiek van de Wsw. Voor het realiseren van een arbeidsplaats verstrekt het Rijk een gemiddeld budget, waarbij in de hoogte van het budget slechts een grof onderscheid wordt gemaakt tussen mensen die bij de indicatiestelling zijn ingedeeld in de arbeidshandicapcategorie matig en mensen die zijn ingedeeld in de arbeidshandicapcategorie ernstig. Wat de daadwerkelijke arbeidsproductiviteit is, hoeveel begeleiding en ondersteuning noodzakelijk is om te kunnen werken, alsook hoeveel geld hiermee gemoeid is, blijkt echter pas op een concrete werkplek. Doordat bij de financiering geen rekening wordt gehouden met deze grote verschillen in arbeidsproductiviteit, is de Rijkssubsidie voor een deel van de Wsw-ers hoger dan noodzakelijk en voor een ander deel komt het sw-bedrijf tekort. Om de exploitatie van het (productie)bedrijf sluitend te kunnen maken werd het door veel sw-bedrijven dan ook noodzakelijk gevonden om naast werknemers met een (te) lage productiviteit ook voldoende werknemers met een hoge(re) productiviteit in dienst te hebben.

Daartegenover staat dat het afstoten van productiecapaciteit het sw-bedrijf op langere termijn minder kwetsbaar kan maken. Het risico dat verliezen door onderbezetting ontstaan doordat traditionele opdrachtgevers werkpakketten bij het sw-bedrijf weghalen. Ook is het allerminst uitgesloten dat werknemers die gedetacheerd worden of een begeleid werkenplek bemachtigen buiten de deur netto meer opleveren dan binnen het sw-bedrijf. Daardoor is het maken van de omslag van productiebedrijf naar leerwerkbedrijf op wat langere termijn naar alle waarschijnlijkheid ook uit financieel oogpunt aantrekkelijk. Deze weg is door zowel destijds SOWECO als Larcom ingezet. Ondanks dat is te merken dat de bedrijven van origine meer productie gericht zijn.

H2 Historie Participatiewet

In 1965 werd de Algemene Bijstandswet ingevoerd. De wet beschermde niet alleen tegen armoede, maar maakte het mogelijk dat bijvoorbeeld vrouwen konden scheiden, omdat ze financieel onafhankelijk konden worden van hun man. Zo ontstond een geheel nieuwe groep; de bijstandsmoeders. Maar ook psychiatrische patiënten, dak- en thuislozen konden, via de bijstand weer de weg omhoog zoeken.

Midden jaren tachtig telde Nederland bijna een miljoen bijstandsgerechtigden. De wet vormde niet alleen een laatste vangnet, maar voor een fors aantal mensen ook een permanente verblijfplaats. Sindsdien is er een niet aflatende poging ondernomen om dat te veranderen. In 2003 werd de Bijstandswet vervangen door de Wet Werk en Bijstand die als voornaamste doel heeft om mensen weer aan het werk te krijgen, waarbij gemeenten daarvoor als eerste verantwoordelijk zijn. Bij een nieuwe bijstandsuitkering krijgt men een verplicht re-integratietraject. Het aantal bijstandstrekkers loopt sindsdien gestaag terug, terwijl de armoede zeker niet afneemt.

De opvolger van de Wet werk en bijstand, de Participatiewet ging in op 1 januari 2015. De doelgroep van de Participatiewet bestaat uit mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op (tijdelijke) ondersteuning om in hun bestaan te voorzien of aan het werk te komen. Groepen die voorheen onder verschillende socialezekerheidsregelingen vielen, vallen nu onder de Participatiewet.

Voor een deel gaat het om groepen die ook vóór de inwerkingtreding van de Participatiewet onder verantwoordelijkheid van de gemeente vielen:

- Mensen met een uitkering op grond van de Wet werk en bijstand (Wwb);
- mensen die geen recht hebben op een uitkering maar wel op zoek zijn naar werk (nuggers) en;
- mensen met een uitkering op grond van de loaw of de loaz.

Daarnaast is de gemeente per 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de doelgroep jonggehandicapten met arbeidsvermogen die voorheen zouden instromen in de Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten). Nieuwe belanghebbenden vallen onder de Participatiewet, terwijl de Wajong alleen nog toegankelijk is voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

Met de invoering van de Participatiewet is voor nieuwe instroom de toegang tot de sociale werkvoorziening gesloten. Mensen met een arbeidsbeperking die voorheen in aanmerking kwamen voor een indicatie voor de Wsw (Wet sociale werkvoorziening), dienen nu zoveel mogelijk naar regulier werk te worden begeleid, waar nodig met inzet van ondersteunende instrumenten. Meer uitleg over deze instrumenten, zie hoofdstuk 3.

De gemeente dient de leden van haar doelgroep te helpen bij het vinden van werk, bij voorkeur bij een reguliere werkgever. Als iemand vanwege zijn handicap een zeer hoge mate van ondersteuning nodig heeft, kan de gemeente een beschutte werkplek aanbieden. Lees hier meer over in hoofdstuk 3 instrumenten Participatiewet.

Met de komst van de Participatiewet en de banenafspraken vindt er een verschuiving plaats naar een inclusieve arbeidsmarkt. In 2013 hebben werkgevers en overheid afgesproken dat er meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking komen bij gewone werkgevers.

2.1 Doelgroep banenafpraak

De doelgroep van de banenafpraak zijn:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Dit wordt getoetst door middel van een aanvraag beoordeling arbeidsvermogen via het UWV¹.
- (Voormalige) leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV;
- Mensen met een Wsw-indicatie (sociale werkvoorziening);
- Personen met een Wajong² uitkering die arbeidsvermogen hebben. Arbeidsvermogen is dat iemand bijvoorbeeld 4 uur per dag kan werken.
- Mensen die op een Wiw-baan of ID-baan³ werken. Dit zijn banen die via oude regelingen tot stand zijn gekomen. De Wiw en ID-baan waren bedoeld voor bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Mensen die een medische beperking kregen vóór hun 18e verjaardag of tijdens hun studie. En die dankzij de banenafpraak het Wettelijke Minimumloon kunnen verdienen.

2.2 Doelgroepenregister

Het doelgroepenregister is een register waarin mensen staan die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak. UWV beheert het doelgroepenregister. Met de gegevens uit het doelgroepenregister kan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid controleren of werkgevers zorgen voor voldoende extra banen. Sinds juni 2024 hebben gemeenten ook inzicht in dit doelgroepenregister. Dit gaat echter via een speciale aanvraag methode en e-herkenning. De gemeente Twenterand is hier mee bezig. Ook wordt hier regionaal aan gewerkt. We weten op dit moment nog niet precies wat we hiermee kunnen. We weten dan de aantallen en een deel van het register begeleiden wij en een ander weer andere instanties. Dus we zullen moeten filteren wat we met deze informatie kunnen, zoals bijvoorbeeld wie wordt op dit moment nog niet geholpen.

H3 Instrumenten Participatiewet

De Participatiewet is in Nederland ingevoerd om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen bij het vinden van werk en het bevorderen van zelfredzaamheid. Deze wet biedt diverse instrumenten om werkzoekenden met een beperking of langdurig werklozen te helpen aan een baan, zoals loonkostensubsidies, jobcoaching, proefplaatsingen, beschut werk, etc. Het doel van de Participatiewet is om mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit de kans te geven om mee te doen in de maatschappij en hun eigen inkomen te verdienen, terwijl werkgevers worden ondersteund bij het creëren van inclusieve werkplekken.

¹ UWV: Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) verzorgt uitkeringen zoals WW (werkloosheidsuitkering voor mensen met voldoende arbeidsverleden), WAO (wet arbeidsongeschiktheidsverzekering), WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) en Wajong (Inkomensondersteuning voor jonggehandicapten zonder arbeidsvermogen). en helpt werkzoekenden die vallen onder het UWV bij het vinden van werk.

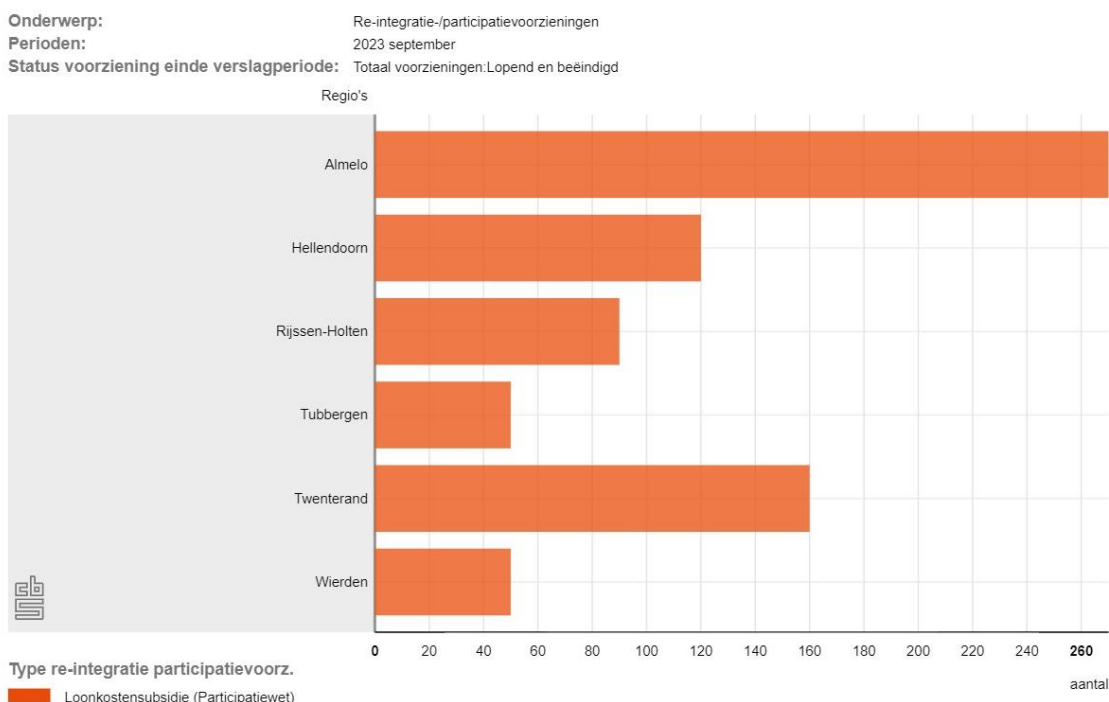
² Inkomensondersteuning voor jonggehandicapten zonder arbeidsvermogen.

³ WIW (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden. ID baan (voormalig besluit in- en doorstroombanen). Uitvoering door gemeente.

Instrument	Doel	Voor wie
Loonkostensubsidie	Gemeenten komen hiermee werkgevers tegemoet in de loonkosten als zij mensen met verminderde productiviteit in dienst nemen.	Voor werkgevers die iemand in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.
Jobcoach/begeleiding	Gemeenten kunnen een jobcoach inzetten voor de persoonlijke begeleiding op de werkplek	Voor werkgevers en werknemers met beperkingen.
Andere werkvoorzieningen voor mensen met beperkingen	Gemeenten kunnen werkvoorzieningen verstrekken, bijvoorbeeld voor aanpassing van de werkplek, hulpmiddelen etc.	Voor werkgevers en werknemers met beperkingen
Proefplaatsing en participatieplaatsen (met behoud van uitkering)	Mensen op weg helpen naar werk	Klanten en werkgevers
Reguliere instrumenten zoals trajecten gericht op re-integratie, scholing, sollicitatietrainingen, etc.)	Mensen op weg helpen naar werk	Klanten en werkgevers
Beschut werk	Doel is om mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben een plek op de arbeidsmarkt te geven en hiermee hun eigen inkomen te laten verdienen Het kan niet van een werkgever worden verwacht om een persoon uit deze doelgroep in dienst te nemen, ook niet met extra voorzieningen. Kortom zij kunnen uitsluitend werken in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden.	Voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Zij kunnen (nog) niet in een reguliere baan werken. Zij vallen daarom niet onder de doelgroep voor de banenafpraak
CAO Aan de Slag	Het doel van de CAO aan de slag is om mensen met een arbeidsbeperking meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt.	Deze CAO geldt voor mensen met een arbeidsbeperking die werken met een loonkostensubsidie en werken in een veilige, aangepaste omgeving (Nieuw beschut werk), in dienst zijn bij een publieke organisatie (waaronder gemeenten en gemeenschappelijke regelingen).

Hieronder wordt de tabel loonkostensubsidie weergegeven. Hier is te zien dat de gemeente Twenterand veel loonkostensubsidies verstrekt. Dit betekent dat de gemeente Twenterand veel mensen uit de doelgroep plaatst bij reguliere werkgevers.

Re-integratie-/participatievoorzieningen; type, status voorziening en regio



Voor meer informatie over bovenstaande voorzieningen: zie voortgangsrapportage inclusieve arbeidsmarkt.

H4 Aantallen Participatiewet Twenterand?

Het aantal personen jonger dan 27 jaar per 1-1-2023 is 42 + 2 partners=	44
Het aantal personen jonger dan 27 jaar per 1-1-2024 is 49 + 3 partners=	52
Aantal mannen per 1-1-2023	173
Aantal mannen per 1-1-2024	177
Aantal vrouwen per 1-1-2023	285
Aantal vrouwen per 1-1-2024	290

Afbeelding 1: aantal uitkeringen partijen?

Jaar	2020 stand per 1-1	2021 stand per 1-1	2022 stand per 1-1	2023 stand per 1-1	2024 stand per 1-1
Aantal	440	434	401	390	399

Afbeelding 2: aantal personen in de uitkering

Jaar	2020 stand per 1-1	2021 stand per 1-1	2022 stand per 1-1	2023 stand per 1-1	2024 stand per 1-1
Aantal	512	506	470	458	467

We zien een stabilisatie van het aantal mensen wat beroep doet op een bijstandsuitkering (zie afbeelding 1 en 2). Dit is uniek aangezien met de intrede van de Participatiewet de groep die beroep kan doen op het aanvragen van een bijstandsuitkering groter is geworden. Het gaat bij de

toegenomen groep om de groep mensen met een arbeidsbeperking met werkvermogen die voorheen een beroep kon doen op het UWV voor een Wajong uitkering.

In 2022 zijn er 116 mensen uitgestroomd uit de uitkering en in 2023 zijn er 120 mensen uitgestroomd uit de uitkering. Natuurlijk stromen er ook mensen in dus de totale afname is altijd minder. Uit onderzoek van Divosa Benchmark Werk en Inkomen 2024 komt naar voren dat de gemeente Twenterand bovengemiddeld presteert op het gebied van duurzame uitstroom. Dit betekent dat wanneer een persoon uit de uitkering gaat deze voor langere tijd uit de uitkering is.

H5 Aantallen WSW

Het aantal medewerkers in de sociale werkvoorziening zal de komende jaren fors dalen. Het aantal medewerkers daalt van 238 in 2024 naar 117 medewerkers in 2033. (-/- 121, uitgaande van natuurlijke uitstroom)

Er is geen nieuwe instroom meer mogelijk in de Sociale Werkvoorziening. Dit (geen instroom) vanwege landelijk beleid. Dit beleid is erop gebaseerd dat veel meer mensen naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen. En dat is ook zo.

Er stromen op dit moment veel volwaardige arbeidskrachten met een SW indicatie uit bij de buitendienstdienst. Dit zijn veelal medewerkers die nog in de Sociale werkvoorziening zijn gekomen van voor 1998.

De regels voor de Sociale werkvoorziening zijn in der loop der jaren verder aangescherpt tot en met het volledig op slot gooien van de SW. Nieuwe voorzieningen zijn hiervoor in de plaats gekomen zoals bijvoorbeeld het instrument Nieuw Beschut. Echter in een dergelijke voorziening komt je niet zomaar. Hierin komen alleen maar mensen terecht die heel veel begeleiding nodig hebben en waarvan mag worden verwacht dat zij niet bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen. De loonwaarde van deze mensen zit vaak rond de 30%. De maximale subsidie voor een werkgever is in dit geval 70%. De loonwaarde kan daarbij iets lager of hoger dan 30% zijn.

De gemeente is verplicht om de voorziening Nieuw Beschut in te zetten en heeft hiervoor de zogenoemde taakstelling vanuit het rijk. De gemeente Twenterand voldoet vanaf het begin volledig aan deze taakstelling.

Ook is het doelgroepenregister geïntroduceerd waarin personen worden opgenomen waarvan wordt verwacht dat men niet het minimumloon kan verdienen. Deze personen gaan bij reguliere werkgevers aan de slag. De bijkomende loonkostensubsidie is lager dan de subsidie die gekoppeld is aan de Sociale Werkvoorziening.

Kortom de groep die gebruik kan maken van de nieuwe voorzieningen heeft fors meer begeleiding nodig en een fors lagere loonwaarde. Daarnaast kan deze groep niet dezelfde taken uitvoeren dan de 'oude' medewerker met een SW indicatie.

5.1 Personeelsvraagstuk

Hierdoor krijgen werkgevers die veelvuldig gebruik maken van deze oude groep met een SW indicatie een personeelsvraagstuk. Goedkope krachten die wel volledig kunnen werken drogen op en moeten worden vervangen door duurder arbeidskrachten zonder subsidie om de werkzaamheden uit te kunnen voeren. Voorbeelden van deze werkgevers die gebruik maken of hebben gemaakt zijn bijvoorbeeld onze eigen buitendienst en grotere bedrijven op het bedrijventerrein in Almelo.

Bedrijven moeten dus meer en meer nadenken over de inclusieve arbeidsmarkt. Een groep mensen met fors verminderde arbeidscapaciteit die ook een plek op de arbeidsmarkt nodig hebben.

Het doel is een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen met arbeidsvermogen in staat wordt gesteld om mee te doen.

Een inclusieve arbeidsmarkt is echter nooit af. We vinden echter dat we al wel een eind op weg zijn in de gemeente Twenterand. Hoe kunnen we dat zien?

Vanaf begin van de invoering van de Participatiewet, presteert de gemeente Twenterand boven gemiddeld op het plaatsen van mensen in beschut werken en het toekennen van loonkostensubsidies. Waar andere gemeentes de keuze hadden gemaakt om deze mensen op de bank te laten zitten of een stageplek te bieden, koos de gemeente Twenterand ervoor deze mensen wél gebruik te laten maken van de geboden voorzieningen binnen de nieuwe Participatiewet.

Waarom? Omdat werk het gevoel geeft van eigenwaarde, ertoe doen, meedoen, eigen regie, etc. Ook voorkomt dit dat mensen op termijn helemaal niet meer of moeizaam aan het werk komen en hierdoor mogelijk in zorgtrajecten belanden. Dus uiteindelijk naast dat het een stuk eigenwaarde geeft is het op termijn ook goedkoper voor de gemeente. Mensen hoeven hierdoor niet langdurig gebruik te maken van een bijstandsuitkering of andere voorzieningen.

Onderdeel van de rijksmiddelen (BUIG) is de LKS-vergoeding van het rijk. Er is een positief saldo vanwege onze inzet op uitstroom en LKS.

In de Integrale Beleidsnota sociaal domein hebben we onder andere het volgende opgenomen over de inclusieve arbeidsmarkt:

We zijn al een eind op weg met de inclusieve arbeidsmarkt maar we zijn er nog niet. Een inclusieve arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt waarin iedereen meedoet. Mensen met een beperking of afstand tot werk krijgen hierbij dezelfde mogelijkheden op een passende baan als mensen zonder beperking.

De stap naar de reguliere arbeidsmarkt is niet makkelijk voor iedereen. De gemeente Twenterand wil echt dat iedereen mee kan doen. Dat hoeft niet persé een betaalde baan te zijn wanneer iemand dit nog niet kan, maar dit kan ook een traject zijn om bijvoorbeeld te werken aan het stoppen of verminderen van een verslaving, een dagritme te creëren, een opleiding te volgen, vrijwilligerswerk te verrichten, noem maar op.

Voor elke persoon is dat weer verschillend. Niet iedereen staat op hetzelfde vertrekpunt in zijn of haar leven om te werken aan zichzelf, en iedereen heeft ook niet hetzelfde einddoel.

Met de introductie van de Participatiewet, de Wet banenafpraak, het quotum arbeidsbeperkten en het breed offensief zijn randvoorwaarden gesteld om een inclusieve arbeidsmarkt te ontwikkelen. Een arbeidsmarkt waarin iedereen met arbeidsvermogen in staat wordt gesteld om mee te doen.

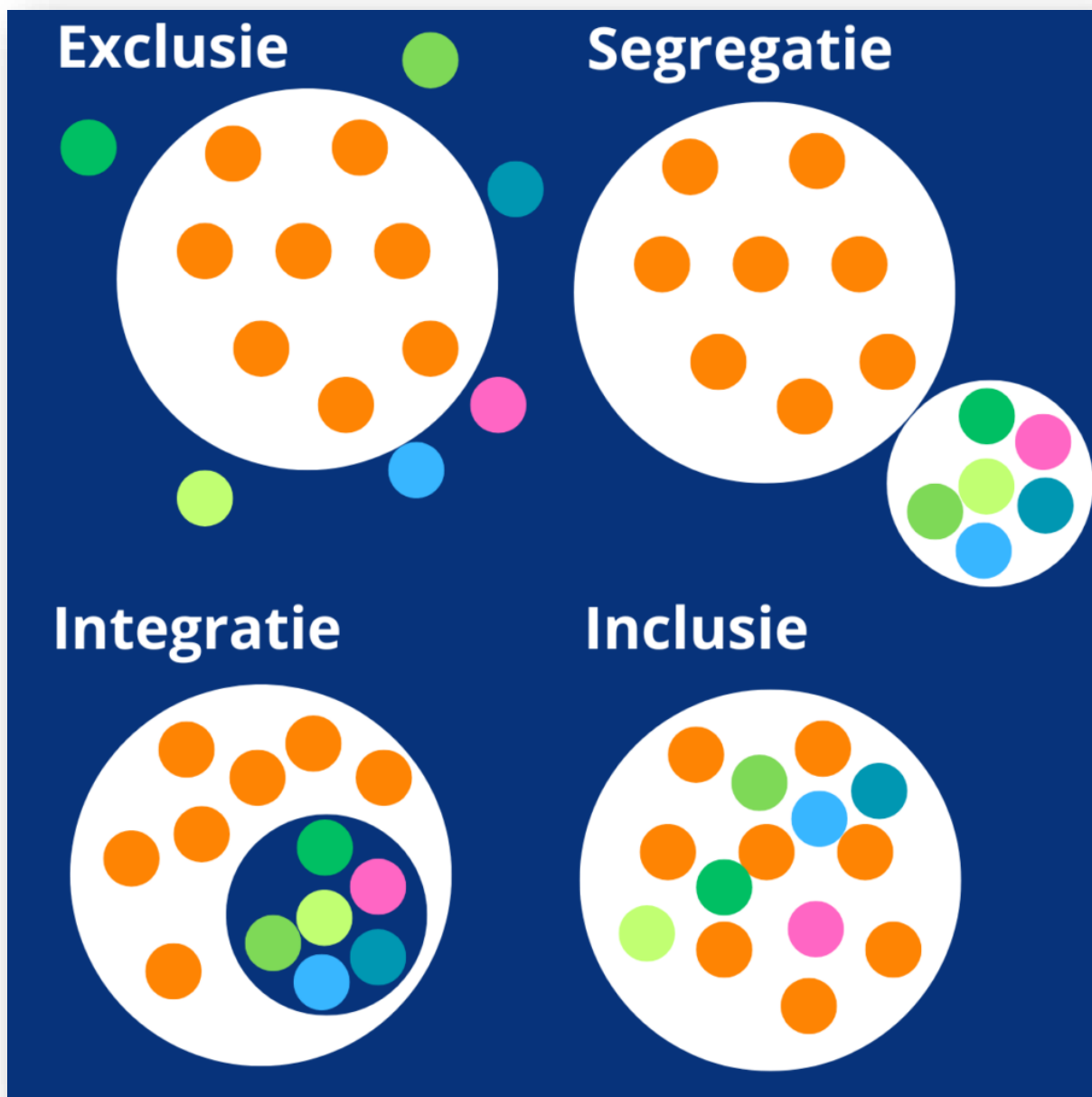
Om dit doel te realiseren moeten organisaties en ondernemers (meer) inclusief gaan denken en iedereen zoveel mogelijk in staat te stellen om naar vermogen bij te dragen in de organisatie. Hierbij gaat het ook om duurzame plekken voor mensen met een arbeidsbeperking (denk hierbij aan beschut werk en garantiebanen) of een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

Hier is niet alleen draagvlak voor nodig, maar ook creativiteit.

Bovenstaande is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Is het mogelijk om iedereen mee te laten doen? En hoe bewegen wij mensen daartoe? We gaan hierbij uit van de talenten en mogelijkheden van mensen en stimuleren hen hierin. Een valkuil hierin is om mensen te overschatten. Juist met een doelgroep die steeds complexer wordt, nu de Participatiewet ruimer is dan ooit.

Daarom is het goed om vooral maatwerk toe te passen en een traject in te zetten, wat past bij de mogelijkheden en beperkingen van een persoon. De instrumenten die er zijn om iemand richting werk te helpen, werken hierbij.

Wat we met inclusie bedoelen wordt weergegeven in de afbeeldingen hieronder.



Afbeelding 1: Deze afbeeldingen spreken uit dat in een inclusieve samenleving we mensen met een beperking niet buiten de samenleving zetten (exclusie), we geen plekken buiten de samenleving organiseren (segregatie) en ook geen aparte plekken binnen de samenleving maken (integratie). In een inclusieve samenleving is er plek voor iedereen.

Conclusie

In de loop der tijden zien we een ontwikkeling dat WSW krimpt vanwege beleid en dat doelgroepen zowel WSW, andere beperkten als reguliere bijstandsklanten geprikkeld worden om aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt.

Dat gemeenten nu via de P-wet verantwoordelijk zijn voor deze brede range aan klanten en met de instrumenten moeten we ons inspannen voor een inclusieve arbeidsmarkt en uitstroom uit de bijstand.

Twenterand kent veel WSW-ers. Alle reden om ons te bezinnen op de toekomst van de WSW, zie de bijgevoegde verkenningnotitie.