

Plan beschut werken nieuw 2017 en 2018

Gemeente Zwolle

23 juni 2017

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Doelstelling	4
3. Regionaal Werkbedrijf Zwolle	5
4. Het vinden van kandidaten	5
5. Het creëren van beschutwerkplekken	7
6. Prioritering	7
7. Detacheringsfaciliteit	8
8. Arbeidsvoorwaarden	8
9. Voorlichting	8
10. Wachtlijst	8
11. Zorgen	9
12. Financiën	9
13. Afsluiting	10

1. Inleiding

Aanleiding

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet per 1 januari 2015 is de instroom in de Wet sociale werkvoorziening beëindigd. Mensen met arbeidsvermogen die hulp of ondersteuning nodig hebben om te werken vormen de doelgroep van de Participatiewet. Binnen deze brede doelgroep bestaat een (relatief) kleine groep mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat een beschutwerkplek nodig is. Voor deze groep gaf de Participatiewet gemeenten tot eind 2016 de beleidsvrijheid om de voorziening beschut werken nieuw in te zetten. Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon. De persoon krijgt een dienstbetrekking aangeboden. Beschut werken nieuw is dus een voorziening onder de Participatiewet en staat los van de Wet sociale werkvoorziening. Er is sprake van een beschutwerkplek in het kader van de Participatiewet als is voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. indicatieaanvraag bij UWV door burger of gemeente;
2. positief advies door UWV, en;
3. beschutte werkplek op basis van dienstbetrekking.

De werknemer ontvangt het wettelijk minimumloon of CAO-loon. De werkgever ontvangt een loonkostensubsidie en een vergoeding voor begeleidingskosten. In de financiële paragraaf wordt nader ingegaan op de financiering van een beschutwerkplek.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is ervan uitgegaan dat er op termijn landelijk gezien structureel ruim 30.000 beschutwerkplekken in het kader van de Participatiewet worden gerealiseerd. Per 1 januari 2017 zijn gemeenten wettelijk verplicht beschut werken aan te bieden in tegenstelling tot de eerdere beleidsvrijheid. Daarbij is in een ministeriële regeling voor alle gemeenten het aantal plekken vastgelegd, als de behoefte zich voordoet. Voor Zwolle gaat het om 26 plekken in 2017 en oplopend tot (voorlopig) 46 plekken in 2018. Een (theoretische) plek heeft een arbeidsduur van 31 uur per week. In de praktijk kan het zo zijn dat meerdere kandidaten een relatief kleine dienstbetrekking bij verschillende werkgevers hebben die voor het ministerie samen als één beschutwerkplek tellen. Daarnaast is bepaald dat burgers zelf een indicatie voor beschut werken nieuw bij het UWV kunnen aanvragen. Dit was eerder voorbehouden aan gemeenten.

Kader

Met de kadernota Participatiewet 'Meedoen mogelijk maken' en de Kadernota Dagbesteding 'Ondersteuning van kwetsbare inwoners met dagbesteding en bijzonder werk' heeft de raad eind 2014 gekozen om beschut werken nieuw in samenhang met arbeidsmatige dagbesteding in te vullen. Als college staan wij achter de gekozen aanpak. Met die aanpak is in de overeenkomst dagbesteding afgesproken dat de aanbieders dagbesteding zorgen voor 10 – 15 plekken beschut werken nieuw. Wij hebben reeds geconstateerd dat de uitvoering van deze afspraak achterblijft. Per juni 2017 is er sprake van een realisatie van twee beschutwerkplekken, vier positieve adviezen beschut werk door het UWV en één lopende aanvraagprocedure voor een indicatie beschut werken nieuw. Over de achterblijvende resultaten zijn we met de partijen in gesprek. Zo hebben we begin april een

informatiebijeenkomst met een vertegenwoordiging van de aanbieders dagbesteding georganiseerd. Er was een grote wil en betrokkenheid om de plekken te realiseren. Medewerkers van het projectteam doelgroepregister bekijken op de werkvloer de mogelijkheden van kandidaten en het creëren van beschutwerkplekken samen met de aanbieders dagbesteding. Aan de Overlegtafel Dagbesteding zijn bindende afspraken gemaakt over de te behalen aantallen. Op basis hiervan vertrouwen we erop dat in 2017 de doelstelling van 10 – 15 plekken (cumulatie van vijf per jaar) alsnog wordt behaald. Deze doelstelling interpreteren wij overigens als het aantal concrete plekken ongeacht de omvang van het dienstverband¹. Voor 2018 zullen we inzetten op afspraken met partners op basis van social return on investment.

Partners

Op 27 februari hebben we een inhoudelijk gesprek gevoerd met vertegenwoordigers uit het Praktijkonderwijs (Pro) en het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO), UWV, Wezo/WRA, Participatieraad (klankbordgroep werk, inkomen en participatie) en aanbieders dagbesteding om input op te halen voor het plan. De twee centrale vragen waren:

1. waar vinden we de kandidaten voor beschut werken nieuw, en;
2. hoe dragen we zorg voor passend werk en passende begeleiding?

Het was een goede bijeenkomst die waardevolle input voor dit plan heeft opgeleverd. Daarnaast hebben we op 18 april 2017 over dit plan gesproken met een vertegenwoordiging van de vakorganisatie. Een derde relevante vraag is hoe we onze centrumgemeentelijke rol willen invullen als het gaat om beschut werken nieuw. Uitgangspunt voor het plan is onze visie op de Participatiewet. Dit plan is ons gezamenlijke antwoord op de Zwolse opgave van beschut werken nieuw 2017 en 2018.

2. Doelstelling

De kortetermijndoelstelling van dit plan is te kunnen voldoen aan de extra beschutwerkplekken door de door het Rijk bepaalde aantallen plekken, voor zover de behoefte bestaat. De langetermijndoelstelling acht het college minstens zo belangrijk: het ontwikkelen van een maatschappelijk breed gedragen (door)ontwikkeling van een duurzaam en effectief beleid voor beschut werken nieuw. We willen de dialoog met maatschappelijke partners daarom de komende jaren voortzetten om te voorzien in de behoefte naar duurzame en succesvolle plaatsingen in het kader van beschut werken nieuw.

¹ Ter illustratie: een kandidaat werkt op een beschutwerkplek voor 12 uur per week. Deze tellen wij als 1 beschutwerkplek en *niet* als 12 uur per week / gemiddeld dienstverband van 31 uur per week is = 0,39 beschutwerkplek. Deze benadering van de gemaakte SROI-afspraken leidt tot een verhoging van de extra beschutwerkplekken. Het zijn als het ware communicerende vaten: de uren die niet worden ingevuld in het kader van de SROI-afspraken met de aanbieders dagbesteding, moeten elders worden ingevuld. Het uiteindelijke aantal beschutwerkplekken dat is bepaald in de ministeriële regeling blijft door deze interpretatie ongewijzigd.

3. Regionaal Werkbedrijf Zwolle

Het Regionaal Werkbedrijf Zwolle (RWB) is een netwerkorganisatie van 14 gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties en onderwijs. Eind 2014 zijn afspraken over beschut werken nieuw in het RWB-marktbewerkingsplan op hoofdlijnen vastgelegd: 'Het beschut werk valt onder regie van het Regionaal Werkbedrijf. In het Werkbedrijf Regio Zwolle maken partners afspraken over de organisatie van beschut werk, op korte en langere termijn.'

Als centrumgemeente vervult Zwolle een belangrijke rol in RWB. Het is daarom zaak dat wij – ook als het gaat om beschut werken nieuw - in voortdurende verbinding (blijven) staan met de ontwikkelingen binnen het RWB. Het college zet in op een versterking en verdere invulling van zijn regionale regierol. Binnen het RWB is een half jaar geleden besloten tot het vormen van een regionaal expertiseplatform voor beschut werken nieuw uit het bestaande budget. Als voorzitter van het Regionaal Werkbedrijf pakken we uiteraard de lead als het gaat om het regionaal expertiseplatform voor beschut werken nieuw met als doel om op regionaal niveau van elkaar te leren, elkaar te helpen en kennis en ervaringen uit te wisselen. In de (door)ontwikkeling van het Zwolse beleid voor beschut werken nieuw houden we de focus op regionale samenwerking. We nodigen partners in de regio uit om zich hierbij aan te sluiten.

4. Het vinden van kandidaten

Sinds de inwerkingtreding van de Participatiewet is het vinden van kandidaten voor beschut werken nieuw lastig gebleken. De criteria die het UWV aan de indicatiestelling verbindt, zijn zeer streng. Tot op heden zijn slechts enkele personen in Zwolle geïndiceerd. Door de beëindiging van de instroom in de Wet sociale werkvoorziening en de komst van de Participatiewet is de samenstelling van de Zwolse bevolking echter *niet* gewijzigd. Met de partners hebben wij daarom onderzocht wat mogelijke vindplaatsen zijn, zodat onze dienstverlening voor beschut werken nieuw (beter) aansluit op de doelgroep. Daaruit is het volgende gekomen.

a. Wsw-wachtlIJst (peildatum 31-12-2014)

Onlangs heeft het UWV bepaald dat personen die op 31 december 2014 zonder advies voor begeleid werk op de wachtlIJst voor de sociale werkvoorziening stonden zonder inhoudelijke beoordeling een indicatie voor beschut werken zullen krijgen. De persoon dient zelf een aanvraag voor een indicatie voor beschut werken te doen. In Zwolle gaat het om ongeveer 25 personen. Wij nodigen deze personen uit een indicatieaanvraag te doen.

b. Uitstroom uit Praktijkonderwijs (Pro) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO)

Ongeveer 20% van de leerlingen die uitstromen uit het Praktijkonderwijs en het Voortgezet Speciaal Onderwijs heeft het uitstroomprofiel arbeid. Het gaat naar verwachting om ongeveer vijftig leerlingen per jaar. Een klein deel hiervan kan mogelijk voldoen aan de criteria van indicering voor beschut werken nieuw. Met de Pro/VSO-scholen maken we afspraken over het (eventueel gezamenlijk) aan het begin van de eindfase, informeren van deze leerlingen en hun ouders/verzorgers. In sommige gevallen biedt de beschutwerkplek een veilige haven waar de (oud-)leerling zijn of haar arbeidsvaardigheden verder kan

ontwikkelen. We sluiten we aan bij (de Pro/VSO-plannen voor) het kenniscentrum arbeidstoeleiding regio Zwolle².

c. Doelgroep WMO-arbeidsmatige dagbesteding

De Zwolse inwoners die tot op heden zijn geïndiceerd door het UWV, komen uit de doelgroep van arbeidsmatige dagbesteding. In onze huidige invulling van beschut werken nieuw in combinatie met arbeidsmatige dagbesteding hebben de aanbieders dagbesteding op ons verzoek reeds geïnventariseerd welke kandidaten zouden kunnen worden voorgedragen voor indicering. Deze inventarisatie heeft nauwelijks aanvragen opgeleverd. Het vermoeden bestaat dat angst voor het onbekende, onzekerheid en/of onduidelijkheid en financiële implicaties, soms in de weg staan. Om die reden willen we de persoonlijke begeleiders informeren over alle ins en outs, zodat op basis van de juiste informatie beslist kan worden of er een indicatieaanvraag gedaan zal worden. Dit bevordert de voor sommige kandidaten gewenste doorstroom van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werk.

d. Wajongeren vóór 2015

Wajongeren van vóór 2015 is de groep die bij het UWV bekend is. Bij deze groep mensen zitten ook personen die de Wsw-indicatie hebben (eind 2014) en die op basis daarvan een indicatie beschut werken nieuw kunnen aanvragen en zullen krijgen zonder beoordeling dan (zie a).

Er kunnen ook Wajongeren tussen zitten die de Wsw-indicatie niet hebben, maar van wie wel blijkt dat ze zeer veel beperkingen hebben en een grote begeleidingsnoodzaak. Dan kunnen ze een indicatie beschut werken aanvragen en zal dit beoordeeld worden door UWV. Voor deze groepen, dus de Wajongeren met indicatie Beschut werken, blijft UWV verantwoordelijk. Dat wil zeggen dat het UWV met een loondispensatie aanvult en dat gemeente geen loonkostensubsidie hoeft in te zetten. Ook jobcoaching wordt verzorgd door UWV voor deze groep, evenals de no-risk. De groep maakt wel gebruik van de beschut werkplekken van de gemeente.

e. Personen uit het doelgroepregister met een lage loonwaarde

In het doelgroepregister zijn de gegevens van personen opgenomen die onder de banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten vallen. De personen, vallend onder de Participatiewet, bij wie een lage loonwaarde is vastgesteld, kunnen mogelijk voldoen aan de criteria van indicering beschut werken nieuw. Met het UWV maken we afspraken om dit actief te onderzoeken.

f. Het Sociale Wijkteam

Wij verwachten dat in de caseload van het SWT ook personen zitten die mogelijk in aanmerking kunnen komen voor beschut werken. Het SWT wordt actief geïnformeerd over het instrument beschut werken nieuw.

² Het kenniscentrum arbeidstoeleiding regio Zwolle (KARZ) is bedoeld om de netwerksamenwerking op arbeidstoeleiding vanuit Pro-VSO en Entrée onderwijs te ondersteunen.

5. Het creëren van beschutwerkplekken

Een taak van het projectteam doelgroepregister van de samenwerkingsorganisatie Wezo/WRA is voor iedere (voor beschut werken nieuw) geïndiceerde Zwollenaar een passende plek te vinden, zolang de taakstelling vanuit het Rijk niet wordt overschreden. Vanuit onze visie op de Participatiewet is deze plek bij voorkeur bij een reguliere werkgever. Mocht een dergelijke plek (nog) niet beschikbaar zijn, dan biedt Wezo/WRA de kandidaat een klassieke beschutwerkplek. Ook kan Wezo/WRA een passende (terugval)optie zijn indien de plek elders (tijdelijk of structureel) wordt beëindigd.

Individueel maatwerk is een voorwaarde voor het slagen van beschut werken nieuw. Een passende beschutwerkplek kan pas worden gezocht als het indicatieaanvraag (nagenoeg) is afgerond. Een medewerker van het projectteam doelgroepregister gaat in gesprek met de kandidaat om vast te stellen wat de wensen en mogelijkheden zijn. Op basis daarvan wordt binnen het bestaande netwerk en daarbuiten gezocht naar een passende beschutwerkplek. Deze manier van werken doet recht aan de wens van een deel van de doelgroep 'niet apart weggezet' te willen worden. Daarnaast bestaat er naar verwachting een groep die wel vaart bij een klassieke beschutte werkplek bij een arbeidsontwikkelbedrijf zoals Wezo. Voor deze personen heeft Wezo/WRA klassieke beschutwerkplekken 'op afroep' beschikbaar.

Wezo/WRA heeft in de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening goede ervaringen met groepsdetacheringen. Een groep Wsw-medewerkers werkt dan onder begeleiding van een eigen werkleider op locatie van de opdrachtgever. Een concreet voorbeeld is het bemensen van een productielijn van een koekfabriek met Wsw-medewerkers. De Wsw-medewerkers ontvangen daar (bege)leiding van de eigen Wezo/WRA-werkleider. Personen kunnen in het kader van beschut werken nieuw aansluiten bij bestaande (Wsw-)groepsdetachering. Op termijn is een nieuwe groepsdetachering beschut werken nieuw mogelijk.

We onderzoeken of we een of meerdere beschutwerkplekken binnen onze eigen gemeentelijke organisatie kunnen en/of willen organiseren.

6. Prioritering

Het college wil prioriteit geven aan kandidaten die uitstromen uit het Praktijkonderwijs en het Voortgezet Speciaal Onderwijs. Beschut werken nieuw is voor verschillende uitstromende leerlingen een passende voorziening op de arbeidsmarkt. Door in samenwerking met het onderwijs deze kandidaten actief op te zoeken, zorgen we voor een warme overdracht en een naadloze aansluiting tussen onderwijs en een passende plek in het kader van beschut werken nieuw. Dit voorkomt een mogelijke terugval in vaardigheden van de kandidaat. De arbeidsmarktkansen die voortkomen uit de gedane investering door Pro VSO om deze leerlingen naar een bepaald niveau te ontwikkelen en begeleiden worden dan volledig verzilverd. Op advies van de Participatieraad wil het college prioriteit geven aan een tweede groep: personen uit het doelgroepregister met een lage loonwaarde vanwege het risico tussen wal en schip te vallen voor deze groep, als hiervoor geen bijzondere aandacht is.

7. Detacheringsfaciliteit

De ambitie van het college is om kandidaten vanuit de Participatiewet zo regulier mogelijk te laten werken. Daar waar nodig is een detachering bij reguliere werkgevers een passend alternatief. Doel van detacheren is enerzijds het 'ontzorgen' van de werkgever; het zorgt voor verplaatsen van risico's van de werkgever naar de overheid, waardoor de werkgever eerder bereid is om werk te bieden voor de doelgroep van de Participatiewet. Anderzijds willen we de beschikbare aangepaste werkplekken behouden voor de doelgroep. Wij stimuleren marktpartijen te onderzoeken of een detacheringsfaciliteit ook (maatschappelijke en/of financiële) waarde kan toevoegen aan de uitvoering van beschut werken nieuw conform de uitgangspunten van de inclusieve arbeidsmarkt.

8. Arbeidsvoorwaarden

De persoon die werkt op een beschutwerkplek heeft een arbeidsrelatie met zijn werkgever. Daarbij hoort een arbeidsovereenkomst overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek of aanstelling overeenkomstig het ambtenarenrecht en de bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Het wettelijk minimumloon is dus van toepassing. Indien een beschutwerkplek wordt beëindigd, zal de gemeente op zoek gaan naar een passende beschutwerkplek elders waarbij er sprake is van een reeds georganiseerde terugvaloptie van een klassieke beschutwerkplek bij Wezo/WRA. Er is dus sprake van werkzekerheid. Mocht er niet direct aansluitend een passende beschutwerkplek beschikbaar zijn, dan kan de persoon aanspraak maken op voorzieningen binnen de sociale zekerheid als aan de voorwaarden daarvan wordt voldaan. Daarmee is sprake van inkomenszekerheid. Ons is bekend dat de vakorganisatie lobbyt voor een aparte CAO voor beschut werk. Wij volgen deze ontwikkeling met interesse.

9. Voorlichting

'Onbekend maakt onbemind' luidt het oude gezegde. Dit lijkt ook op te gaan voor beschut werken nieuw. In de bijeenkomst met partners bleek dat mogelijke kandidaten met een passend profiel voor beschut werken nieuw ervoor kiezen geen indicatie voor beschut werken nieuw aanvragen uit angst voor teruggang in inkomen en/of onzekerheid over de toekomstige situatie. Door goede voorlichting zetten wij in op het vergroten van de bekendheid van de voorziening beschut werken nieuw en daarmee van het bewustzijn (van de sociale omgeving) van de doelgroep over de kansen van beschut werken nieuw. We verwachten daarmee een deel van de doelgroep over de streep trekken. We doen dit in aanvulling op het onlangs door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangekondigde voorlichtingstraject gericht op de doelgroep, de sociale omgeving en professionals.

10. Wachtlijst

Mocht het aantal door het UWV afgegeven positieve adviezen hoger zijn dan de door het Rijk vastgestelde aantallen beschutwerkplekken, dan ontstaat bij ongewijzigd beleid een wachtlijst. Uw raad heeft de mogelijkheid een hoger aantal beschut werkenplekken bij

verordening vast te stellen. Het college stelt voor om hiervan geen gebruik te maken, omdat de door het Rijk verplichte aantallen in zijn optiek voldoende ambitieus zijn. In dit plan zetten we alle zeilen bij in zowel het vinden van de kandidaten als het creëren van beschutwerkplekken tot het maximum van 26 in 2017 oplopend tot 46 in 2018. Een succesvolle realisatie van één beschutwerkplek vereist een optimale match tussen de geïndiceerde kandidaat, werkplek en begeleiding. Het gaat om individueel maatwerk. Dat vraagt om een zorgvuldig en (arbeids)intensief proces.

Het college zal de situatie blijven monitoren. Als er in tegenstelling tot onze verwachting toch een wachtlijst dreigt te ontstaan, zullen tijdig eventuele aanvullende maatregelen worden overwogen en indien nodig, zal een voorstel inclusief financiering aan u worden voorgelegd.

Alternatieve opties voor eventuele wachtlijstkandidaten (bij ongewijzigd beleid) zijn dagbesteding en vrijwilligerswerk. Het spreekt voor zich dat dit gaat om tijdelijke oplossingen ter overbrugging van de wachtlijstperiode.

11. Zorgen

Er bestaan zorgen over de beschikbaarheid van betaalde werkaanbod dat past bij de doelgroep van beschut werken nieuw, omdat veel (productie)werk is overgegaan naar lagelonenlanden of is weggefallen door automatisering en robotisering.

Daarnaast bestaat er vanuit de vakorganisatie zorgen als het gaat om de doorstroom bij beschut werken nieuw. De vakorganisatie vraagt partners beschut werken nieuw niet automatisch als eindstation te zien. Dit komt overeen met het advies van de Participatieraad om alert te blijven op de ontwikkelbaarheid van kandidaten. Dit nemen wij graag ter harte; het projectteam zal de kandidaten systematisch blijven volgen om, indien wenselijk, een passend interventievoorstel te doen.

12. Financiën

De financiering van een beschutwerkplek bestaat uit verschillende componenten. Dit maakt dat deze paragraaf een financieel technisch karakter heeft. We hebben getracht dit niet te koste van de leesbaarheid te laten gaan.

Op basis van een loonwaardeberekening van de kandidaat ontvangt de werkgever die de kandidaat in dienst neemt, voor een beschutwerkplek een loonkostensubsidie. De loonwaarde is de waarde van de arbeidsprestatie van een (potentiële) werknemer in een bepaalde functie op een bepaald moment. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon voor de werkgever voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. De loonwaarde van de kandidaat en de loonkostensubsidie gezamenlijk is voldoende om de loonkosten te kunnen voldoen op minimaal het niveau van het wettelijk minimumloon. Daarnaast kan de werkgever in aanmerking voor andere stimuleringsregelingen waaronder de vergoeding lage-inkomensvoordeel (LIV), vergoeding aanpassing werkplek, no-risk polis, mobiliteitsbonus en jobcoaching en begeleiding. Dit instrumentarium is gelijk aan die voor re-integratie van kandidaten uit het doelgroepregister.

Ten aanzien van de inzet van jobcoaching en begeleiding zijn in regionaal verband afspraken gemaakt. De bedragen zoals opgenomen in onderstaand tabel betreffen het

maximumbedrag dat kan worden ingezet voor jobcoaching op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur. De begeleidingsniveaus worden toegepast ongeacht of jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever. De kosten van de jobcoaching komen ten laste van het Participatiebudget.

Begeleidingsniveau	1 ^e ½ jaar	2 ^e ½ jaar	3 ^e ½ jaar	4 ^e ½ jaar
Licht	€ 1.350	€ 1.350	€ 700	€ 700
Midden	€ 2.250	€ 2.250	€ 1.350	€ 1.350

Op basis van de tijdelijke regeling 'bonus beschut werk' ontvangen gemeenten achteraf voor elke daadwerkelijk gerealiseerde beschutwerkplek, extra middelen. Dit gaat volgens het principe één persoon is gelijk aan één plek, ongeacht het aantal uren dat deze persoon op een beschut werkplek werkt. Hierbij wordt vooralsnog uitgegaan van een bedrag van circa € 3.000,- per gerealiseerde beschutwerkplek (op grond van artikel 10b Participatiewet) per jaar voor een tijdelijke periode van vijf jaar. We stellen deze bonus vooraf ter beschikking aan de werkgever die de kandidaat beschut werk in dienst neemt. De werkgever zet deze middelen in voor de begeleiding van de kandidaat.

De financiering van een beschutwerkplek bestaat dus uit:

- de kosten loonwaarde (voor rekening werkgever)
- de kosten loonkostensubsidie (uit Participatiebudget)
- de kosten begeleiding (uit Participatiebudget), en;
- de bonus beschut werk (uit extra middelen Rijk).

13. Afsluiting

Wij monitoren de uitvoering van dit plan en stellen het, waar nodig, bij. Hierbij sluiten we aan bij de gemeentelijke beleidscyclus.