

simpel

switchen

Om iedereen op weg te helpen naar meedoen op de best passende plek

Inhoudsopgave website Simpel Switchen

Voor professionals.....	3
Wat zijn de belangrijkste wetten voor Simpel Switchen en wat regelen ze?.....	4
Wet langdurige zorg (Wlz).....	4
Participatiewet.....	5
Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong).....	7
Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.....	8
Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).....	10
Wie zijn de belangrijkste spelers en wat doen ze?.....	11
Inwoners.....	11
Ouders en verzorgers.....	11
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).....	11
Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport (VWS).....	11
Gemeenten.....	11
UWV.....	12
CAK.....	12
CIZ.....	12
Werkgevers.....	12
Professionals.....	13
Aanbieders.....	13
Belangenbehartigers.....	13
Welke vormen van participatie zijn er binnen Simpel Switchen en welke bijbehorende rechten en plichten hebben mensen?.....	14
(Arbeidsmatige) dagbesteding.....	14
Beschut werk.....	15
Banenafpraak.....	16
Werk bij een gewone werkgever.....	16
Voor deelnemers.....	18
Ik werk in dagbesteding.....	18
Argumenten voor.....	18
Argumenten tegen.....	19
Ik heb beschut werk.....	20
Wat zijn voor mij redenen voor en tegen een switch naar werk bij een gewone werkgever?.....	20
Argumenten voor.....	20
Argumenten tegen.....	22

Wat zijn voor mij redenen voor en tegen een switch naar dagbesteding?.....	23
Argumenten voor.....	23
Argumenten tegen.....	24
Ik werk bij een gewone werkgever.....	25
Wat zijn voor mij redenen voor en tegen een switch naar beschut werk?.....	25
Argumenten voor.....	25
Argumenten tegen.....	26
Begrippenlijst.....	27
Welke landelijke instrumenten en regelingen zijn relevant voor Simpel Switchen?.....	30
(Arbeidsmatige) dagbesteding.....	30
Beschut werk.....	30
Jobcoaching.....	30
Lage-inkomensvoordeel (LIV).....	31
Loondispensatie.....	31
Loonkostensubsidie.....	31
Loonkostenvoordeel (LKV).....	32
No-riskpolis.....	32
Participatieplaats.....	32
Persoonlijke dienstverlening UWV.....	33
Premie (voor arbeidsinschakeling).....	33
Proefplaatsing.....	33
Scholing.....	33
Tegenprestatie.....	33
Vervoer naar (arbeidsmatige) dagbesteding.....	34
Vrijlating van inkomsten uit arbeid.....	34
Werkvoorzieningen.....	34
Contact.....	35
Over de website.....	35

Voor professionals

Wil je een stap maken van dagbesteding naar beschut werk of van beschut werk naar werk bij een gewone werkgever? Wil je weten wat redenen zijn om dat wel of niet te doen? Een stap naar ander werk zetten vind je misschien spannend. Bijvoorbeeld omdat je inkomen of begeleiding kan veranderen. Met 'Zet ik de stap?' zetten we redenen om te veranderen van werk op een rij om jou te helpen kiezen wat voor jou de best passende plek is. Of dat nou dagbesteding, beschut werk of werken bij een gewone werkgever is.

Wat zijn de belangrijkste wetten voor Simpel Switchen en wat regelen ze?

Hier lees je wat de belangrijkste wetten zijn die te maken hebben met het simpel switchen tussen verschillende vormen van participatie. Er zijn ook regels op lokaal en regionaal niveau. Deze zijn veelal vastgelegd in gemeentelijke verordeningen en beschrijven we hier niet. Meer informatie over lokale en regionale instrumenten kun je vinden op ['Dennis' en 'Eva' van de Vereniging Nederlandse Gemeenten](#). De beschrijvingen geven geen inzicht in persoonlijke situaties van mensen.

Wet langdurige zorg (Wlz)

Inhoud

- Wat is het doel van de wet op het gebied van werken?
 - Mensen nemen zoveel mogelijk deel aan het dagelijks leven.
- Wat regelt de wet op het gebied van werken?
 - De zorg voor mensen die blijvend 24-uurszorg en permanent toezicht nodig hebben.
 - Het recht op zorg voor mensen met een *indicatie* van het CIZ.
 - Het recht op zorg aan huis of in een instelling voor mensen met een indicatie.
 - De toegang tot (arbeidsmatige) dagbesteding en het vervoer hier naartoe.
 - De verplichting voor zorgkantoren om regionaal voldoende zorg in te kopen of persoonsgebonden budgetten te verstrekken.
 - Het innen van de eigen bijdrage voor Wlz-zorg door het CAK.

Doelgroep

- Wat is de doelgroep van de wet?
 - Mensen die blijvend 24-uurszorg en permanent toezicht nodig hebben om ernstig nadeel te voorkomen, thuis of in een instelling.
 - Mensen die een Wlz-*indicatie* hebben gekregen van het CIZ.

Instrumenten

- Welke instrumenten zijn beschikbaar om mensen te helpen bij het vinden en behouden van werk?
 - (Arbeidsmatige) dagbesteding
 - Vervoer naar (arbeidsmatige) dagbesteding
- Welke instrumenten zijn beschikbaar om werkgevers te stimuleren om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen?
 - Niet van toepassing

Aandachtspunten

- Wat zijn aandachtspunten voor deze wet?
 - De *Wlz-indicatie* geldt levenslang, als aan de voorwaarden wordt voldaan.
 - De *indicatie voor (arbeidsmatige) dagbesteding* vervalt bij de Wlz in principe niet.
 - Als de *(arbeidsmatige) dagbesteding* buiten de gemeentegrens plaatsvindt verschilt het per gemeente of de vervoersvergoeding wordt betaald.
 - Instellingen en werkgevers kunnen zelf bepalen of ze extra vervoersvergoeding geven.
 - Gemeenten kunnen een deel van de eigen bijdrage voor *het CAK* vergoeden.
 - Iemand met een *Wlz-indicatie* kan soms arbeidsvermogen hebben, dit wordt vastgesteld in een aanvraag beoordeling arbeidsvermogen door UWV.
 - Mensen die aanspraak maken op de Wlz kunnen geen ondersteuning krijgen vanuit de Wmo.
 - De eigen bijdrage voor de Wlz is gebaseerd op geïndiceerde zorg, niet op afgenomen zorg, hierdoor kan de eigen bijdrage hoger uitvallen dan in de Wmo.

Participatiewet

Inhoud

- Wat is het doel van de wet op het gebied van werk en inkomen?
 - Zoveel mogelijk mensen hebben (betaald) werk, ook mensen met een arbeidsbeperking.
 - Mensen hebben voldoende inkomen om de noodzakelijke kosten van hun bestaan te kunnen betalen.
- Wat regelt de wet op het gebied van werk en inkomen?
 - De ondersteuning rond werk en inkomen door de gemeente.

- De hulp aan mensen met een arbeidsbeperking door de *gemeente* bij het vinden en houden van betaald of vrijwilligerswerk.
- Het verstrekken van de bijstandsuitkering door de *gemeente*.
- De plicht van mensen om zelf actief bij te dragen aan het verkrijgen van arbeid.

Doelgroep

- Wat is de doelgroep van de wet?
 - Mensen die kunnen werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redden.
 - Om aanspraak te maken op de Participatiewet moeten mensen aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - Rechtmatig in Nederland wonen;
 - 18 jaar of ouder zijn;
 - niet genoeg inkomen of vermogen hebben om in het levensonderhoud te voorzien;
 - geen beroep kunnen doen op een andere voorziening of uitkering om in het levensonderhoud te kunnen voorzien;
 - niet in de gevangenis of een huis van bewaring zitten.

Instrumenten

- Welke instrumenten zijn beschikbaar om mensen te helpen bij het vinden en behouden van werk?
 - Persoonlijke dienstverlening UWV
 - Vrijlating van inkomsten uit arbeid
 - Beschut werk
 - Participatieplaats
 - Jobcoach
 - Tegenprestatie
 - Scholing
 - Stimuleringspremie
- Welke instrumenten zijn beschikbaar om werkgevers te stimuleren om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen?
 - Loonkostensubsidie
 - Lage-inkomensvoordeel (LIV)
 - No-risk polis

Aandachtspunten

- Wat zijn aandachtspunten voor deze wet?
 - De *gemeenteraad* legt in een verordening regels voor de uitvoering van de Participatiewet vast, zoals over het aanbod van scholing.

- Mensen hebben een *beschut-werkindicatie*, óf staan ingeschreven bij het doelgroepregister, het kan niet allebei.
- Een ander inkomen kan invloed hebben op toeslagen, lokale inkomensafhankelijke voorzieningen en de eigen bijdrage aan het CAK.
- Als iemand zijn arbeidsvermogen ontwikkelt kan een nieuwe loonwaardebepaling worden gedaan.
- Mensen die onder de Participatiewet vallen en werk hebben, kunnen zonder beoordeling van UWV in het doelgroepregister worden ingeschreven na loonwaardebepaling door de gemeente (praktijkroute).

Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong)

Inhoud

- Wat is het doel van de wet op het gebied van werk en inkomen?
 - Zoveel mogelijk jonggehandicapten vanaf 18 jaar met arbeidsvermogen (Wajongers) hebben (betaald) werk.
 - Jonggehandicapten vanaf 18 jaar met arbeidsvermogen hebben voldoende inkomen om de noodzakelijke kosten van hun bestaan te kunnen betalen.
- Wat regelt de wet op het gebied van werk en inkomen?
 - Het verstrekken van de Wajong-uitkering door UWV aan mensen met een Wajong-indicatie.
 - De re-integratie van Wajongers die (deels) kunnen werken.
 - Jongeren moeten zelf een Wajong-uitkering aanvragen bij UWV.

Doelgroep

- Wat is de doelgroep van de wet?
 - Mensen die voor hun 18e of tijdens hun studie (tot aan 30 jaar) een ziekte of handicap hebben of krijgen.
 - UWV bepaalt of een jongere met een handicap in aanmerking komt voor een Wajong-uitkering.
 - Jongeren kunnen alleen instromen in de Wajong wanneer UWV vaststelt dat zij duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

Instrumenten

- Welke instrumenten zijn beschikbaar om mensen te helpen bij het vinden en behouden van werk?
 - Persoonlijke dienstverlening UWV
 - Scholing
 - Proefplaatsing
 - Jobcoach
 - Vervoersvoorziening
 - Meeneembare voorzieningen

- Welke instrumenten zijn beschikbaar om werkgevers te stimuleren om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen?
 - No-riskpolis
 - Loondispensatie
 - Loonkostenvoordeel
 - Lage-inkomensvoordeel (LIV)
 - Werkplekaanpassing

Aandachtspunten

- Wat zijn aandachtspunten voor deze wet?
 - De Wajong kent twee groepen: jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en jonggehandicapten met arbeidsvermogen.
 - De rechten en plichten van alle jonggehandicapten zijn gelijk, onafhankelijk van wanneer zij zijn ingestroomd in de Wajong.
 - Wajongers staan in het doelgroepregister.
 - Wajongers die een advies beschut werk aanvragen, worden bij een positief advies door UWV uitgeschreven uit het doelgroepregister.
 - Een ander inkomen kan invloed hebben op toeslagen, lokale inkomensafhankelijke voorzieningen en de eigen bijdrage aan het CAK.
 - Wajongers met een uitkering van voor 2015 ('oude Wajong') die beschut gaan werken, gaan er in hun inkomen niet op achteruit.
 - Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, maar toch willen werken, komen in het kader van een experiment in aanmerking voor loondispensatie.
 - Als mensen hun arbeidsvermogen ontwikkelen, kan een nieuwe loonwaardebepaling worden gedaan.
 - Wajongers kunnen een toeslag op de uitkering aanvragen bij UWV op basis van de Toeslagenwet als zij onder het sociaal minimum komen.
 - Iemand met een Wlz-indicatie kan soms arbeidsvermogen hebben, dit wordt vastgesteld in een aanvraag beoordeling arbeidsvermogen door UWV.

Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Inhoud

- Wat is het doel van de wet op het gebied van werk en inkomen?
 - Werkgevers stimuleren om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Wat regelt de wet op het gebied van werk en inkomen?
 - De registratie van mensen die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak (doelgroepregister).

- De realisatie van 125 duizend extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking door werkgevers in 2026.

Doelgroep

- Wat is de doelgroep van de wet?
 - Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen.
 - Mensen van wie een loonwaarde op de werkplek is vastgesteld van minder dan 100 procent wettelijk minimumloon.
 - Mensen met een Wajong-uitkering met arbeidsvermogen.
 - Mensen met een indicatie op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).
 - Mensen met een ID- of Wiw-baan, die werk hebben of hadden via de voormalige regelingen vanuit Besluit in- en doorstroombanen en Wet inschakeling werkzoekenden.
 - Mensen die van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) komen.

Instrumenten

- Welke instrumenten zijn beschikbaar om mensen te helpen bij het vinden en behouden van werk?
 - De beschikbare instrumenten zijn afhankelijk van de wet die op iemand van toepassing is, kijk hiervoor bij Wajong en Participatiewet.
- Welke instrumenten zijn beschikbaar om werkgevers te stimuleren om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen?
 - No-risk polis
 - Loonkostenvoordeel

Aandachtspunten

- Wat zijn aandachtspunten voor deze wet?
 - Mensen die een advies beschut werk aanvragen, worden bij een positief advies door UWV uitgeschreven uit het doelgroepregister.
 - Een ander inkomen kan invloed hebben op toeslagen, lokale inkomensafhankelijke voorzieningen en de eigen bijdrage aan het CAK.
 - Jongeren uit het vso en pro moeten zich zelf melden bij UWV voor registratie in het doelgroepregister.
 - Als iemand zijn arbeidsvermogen ontwikkelt kan een nieuwe loonwaardebepaling worden gedaan.
 - Mensen met een uitkering van UWV kunnen een toeslag op hun uitkering aanvragen bij UWV op basis van de Toeslagenwet als zij onder het sociaal minimum komen.

- Mensen kunnen ook via de praktijkroute gebruikmaken van de instrumenten die vallen onder de banenafpraak.
- Iemand met een *Wlz-indicatie* kan soms *arbeidsvermogen* hebben, dit wordt vastgesteld in een aanvraag beoordeling arbeidsvermogen door *UWV*.

Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)

Inhoud

- Wat is het doel van de wet op het gebied van werk en inkomen?
 - Mensen zijn zoveel mogelijk zelfredzaam en nemen deel aan de samenleving, zoals door te werken.
- Wat regelt de wet op het gebied van werk en inkomen?
 - Tijdelijke maatschappelijke ondersteuning aan mensen, zoals hulp bij huishouden, onder verantwoordelijkheid van de gemeente.
 - Hulp en zorg aan mensen met een beperking, ouderdomsgebreken of (psycho)sociale problemen.
 - Beschermd wonen en opvang voor mensen die psychisch kwetsbaar, dakloos of thuis niet veilig zijn.
 - Preventie en aanpak van huiselijk geweld.
 - Ondersteuning van mantelzorgers en vrijwilligers.
 - De *indicatiestelling* voor ondersteuning van mensen door gemeenten.
 - Het innen van de eigen bijdrage voor hulp of ondersteuning door de gemeente via het CAK.
 - Woningaanpassingen en mobiliteitsvoorzieningen voor mensen.

Doelgroep

- Wat is de doelgroep van de wet?
 - Mensen die niet zonder hulp kunnen meedoen in de samenleving.
 - Mensen die niet voldoende voor zichzelf kunnen zorgen.
 - Mensen die dak- of thuisloos zijn.

Instrumenten

- Welke instrumenten zijn beschikbaar om mensen te helpen bij het vinden en behouden van werk?
 - (Arbeidsmatige) dagbesteding
- Welke instrumenten zijn beschikbaar om werkgevers te stimuleren om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen?
 - Niet van toepassing

Aandachtspunten

- Wat zijn aandachtspunten voor deze wet?

- *Gemeenten* bepalen of mensen in aanmerking komen voor ondersteuning.
 - *Gemeenten* hebben aanvullende regels vastgelegd in eigen verordeningen.
 - De *indicatie* voor ondersteuning vanuit de Wmo kan vervallen als iemand naar een andere gemeente verhuist.
 - Voor individuele gevallen biedt de woongemeente de meeste informatie over de regelgeving die daar van toepassing is.
 - Het is toegestaan om *dagbesteding* vanuit de Wmo te combineren met andere vormen van werk vanuit de Participatiewet.
 - *Gemeenten* mogen met toestemming van de cliënt zijn of haar gegevens uitwisselen met andere domeinen, zoals zorg en onderwijs, gericht op het verkrijgen en behouden van werk.
 - Mensen met een *Wlz-indicatie* kunnen geen aanspraak maken op de Wmo.
-

Wie zijn de belangrijkste spelers en wat doen ze?

Hier lees je wie de belangrijkste spelers zijn. Per speler is kort toegelicht waar ze verantwoordelijk voor zijn en wat ze doen. Dit is beperkt tot wat belangrijk is voor Simpel Switchen.

Inwoners

- Mensen die willen werken in *dagbesteding*, *beschut werk*, bij een gewone werkgever, of via de *banenafspraak*.

Ouders en verzorgers

- Ouders en verzorgers zijn vaak nauw betrokken bij beslissingen over het wisselen van werkplek binnen de *participatieketen*.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

- Is verantwoordelijk voor werkgelegenheid, arbeidsmarkt, sociale zekerheid, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen.
- Zorgt voor wet- en regelgeving, betaalt de uitvoering van landelijke programma's en faciliteert kennisprogramma's.

Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport (VWS)

- Is verantwoordelijk voor het landelijk stelsel van publieke gezondheidszorg en maatschappelijke ondersteuning.

- Zorgt voor wet- en regelgeving, betaalt de uitvoering van landelijke programma's en draagt zorg voor basisfinanciering van landelijke kennisorganisaties.

Gemeenten

- Zijn verantwoordelijk voor ondersteuning en zorg in het sociaal domein.
- Verstrekken uitkeringen en voorzieningen aan mensen voor de Participatiewet en de Wmo.
- Bieden ondersteuning bij arbeidsinschakeling en bepalen of hiervoor inzet van een voorziening nodig is.
- Kopen re-integratie en begeleiding in bij re-integratiebedrijven.
- Zijn soms ook zelf aanbieder van begeleiding en ondersteuning, alleen of samen met andere gemeenten.
- Beoordelen aanvragen voor een bijstandsuitkering en andere inkomensondersteuning via inkomensconsulenten.
- Begeleiden mensen bij het vinden van werk via werkconsulenten.
- Behandelen aanvragen voor Wmo-voorzieningen via Wmo-consulenten.

UWV

- Verstrekt uitkeringen voor werknemers (Wajong voor 2015, Wajong 2015, WW, Ziektewet, WIA).
- Beoordeelt het recht op uitkeringen.
- Beoordeelt en verstrekt voorzieningen, zoals voor begeleiding en hulpmiddelen.
- Adviseert over beschut werk en indiceert voor de banenafspraak.

CAK

- Het CAK int de eigen bijdragen bij cliënten van Wmo-zorg en maakt deze over aan gemeenten.
- Het CAK stort de eigen bijdrage van cliënten van Wlz-zorg in het Fonds langdurige zorg.
- Het CAK betaalt de zorgaanbieders van Wlz-zorg in opdracht van de zorgkantoren.

CIZ

- Beoordeelt of iemand in aanmerking komt voor zorg uit de Wet langdurige zorg.

Werkgevers

Werk en beschut werk

- Bedrijven en publieke organisaties hebben mensen in vaste of tijdelijke dienst.

- Bedrijven die werkplekken bieden aan mensen die vallen onder de banenafpraak.
- Bedrijven die werkplekken bieden aan mensen met een indicatie beschut werk.
- Beschutte werkplekken zijn te vinden bij leerwerkbedrijven, ontwikkelbedrijven en gewone werkgevers.

Dagbesteding

- Zorginstellingen die arbeidsmatige dagbesteding organiseren, zoals bij een restaurant of winkel.

Professionals

- Begeleiders helpen mensen bij alledaagse bezigheden, zoals administratie, boodschappen en (zelfstandig) wonen.
- Sociaal werkers begeleiden jongeren en volwassenen bij het voorkomen en oplossen van problemen in hun dagelijks leven.
- Cliëntondersteuners helpen mensen bij het verhelderen van hun vraag over zorg, ondersteuning of uitkering en het vinden van een passende oplossing.
- Arbeidsdeskundigen denken mee over werk, wat iemand kan, wat zijn talenten zijn en wat ervoor nodig is om deze in te kunnen zetten.
- Jobcoaches begeleiden mensen naar werk en op de werkvloer, zodat zij hun werk goed kunnen (blijven) doen.

Aanbieders

Maatschappelijke ondersteuning

- Organisaties voor beschermd wonen bieden onderdak en begeleiding aan mensen met meervoudige en complexe problemen.
- Dagbestedingsorganisaties bieden zinnvolle daginvulling op een andere plek dan thuis, op school of werk.
- MEE-organisaties begeleiden mensen bij alledaagse activiteiten en bieden onafhankelijke cliëntondersteuning.
- Sociaal werkorganisaties organiseren activiteiten voor (groepen) mensen en geven lichte ondersteuning, vaak samen met vrijwilligers.

Werk en inkomen

- Sociale werkbedrijven bieden werk aan mensen die door hun beperking niet terechtkunnen in een reguliere baan.
- Re-integratiebedrijven begeleiden, in opdracht van UWV of gemeente, mensen naar en op het werk en in het behouden van werk of dagbesteding.
- Werkgeversservicepunten informeren en adviseren werkgevers bij het vinden en aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Belangenbehartigers

Cliënten

- Vereniging LFB is een landelijke belangenorganisatie door en voor mensen met een verstandelijke beperking.
- Ieder(in) is de koepelorganisatie van mensen met een lichamelijke handicap, verstandelijke beperking of chronische ziekte.
- De Landelijke Cliëntenraad (LCR) behartigt de belangen van mensen op het terrein van werk en inkomen.
- Mind behartigt de belangen van mensen met psychische problemen.

Professionals

- SAM is een vereniging van professionals in het sociaal domein, waaronder klantmanagers, werkadvisers, Wmo- en jeugdzorgconsulenten.

Organisaties

- Cedris behartigt de belangen van ondernemingen die bemiddelen tussen werkgevers en mensen die moeilijk werk kunnen krijgen.
- Federatie Landbouw en Zorg behartigt de belangen van zorgboerderijen.
- MEE NL behartigt de belangen van regionale MEE-organisaties voor maatschappelijke ondersteuning.
- Sociaal Werk Nederland behartigt de belangen van sociaal werkorganisaties in Nederland.
- OVAL behartigt de belangen van re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties, die mensen met een beperking begeleiden naar en op het werk.
- Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) is de branchevereniging voor organisaties die mensen met een beperking ondersteunen.
- Divosa is de vereniging van leidinggevenden in het sociaal domein op het terrein van werk, inkomen, participatie, jeugd, welzijn en zorg.
- De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) behartigt de belangen van alle Nederlandse gemeenten.

Welke vormen van participatie zijn er binnen Simpel Switchen en welke bijbehorende rechten en plichten hebben mensen?

Hier lees je welke vormen van participatie relevant zijn voor Simpel Switchen. Per participatievorm staat kort toegelicht wat het inhoudt en welke rechten en plichten deelnemers hebben.

(Arbeidsmatige) dagbesteding

Inhoud

- Mensen doen verschillende werkzaamheden onder begeleiding als invulling van hun dag.
- Mensen krijgen niet betaald voor hun werkzaamheden tijdens de (arbeidsmatige) dagbesteding.
- De werkzaamheden doen mensen individueel of in een groep.

Rechten

- Recht op activiteiten en werkzaamheden die gericht zijn op ontwikkeling, zoals bij een activiteitencentrum, sociale onderneming of zorgboerderij.
- Recht op een plek bij een woonvorm voor mensen met een Wlz- of Wmo-indicatie, als dit medisch noodzakelijk is.
- Recht op begeleiding van een zorgverlener bij werkzaamheden voor mensen met een Wlz- of Wmo-indicatie, als dit medisch noodzakelijk is.
- Geen recht op salaris of onkostenvergoeding.

Plichten

- Plicht om een eigen bijdrage te betalen aan het CAK.
- Plicht om wijzigingen door te geven die gevolgen hebben voor het inkomen.

Beschut werk

Inhoud

- Mensen werken in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden in dienstbetrekking.
- Beschut werk is voor mensen met arbeidsvermogen, die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken.
- Iemand heeft arbeidsvermogen als diegene aan elk van de vier de criteria voldoet:
 - Iemand kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie.
 - Iemand heeft basale werknemersvaardigheden, zoals zich aan afspraken kunnen houden.
 - Iemand kan ten minste een uur aaneengesloten werken.
 - Iemand is per dag ten minste vier uur belastbaar.

Rechten

- Recht op (gespecialiseerde) begeleiding op de werkvloer, die een werkgever doorgaans niet biedt.

- Recht op werkplekaanpassingen, die een werkgever doorgaans niet biedt.
- Recht op een dienstbetrekking bij een beschutte werkplek.
- Recht op afspraken die zijn vastgelegd in de cao.
- Recht op begeleiding van een zorgverlener bij werkzaamheden voor mensen met een Wlz- of Wmo-indicatie.
- Recht op proefplaatsing van minimaal twee maanden voor mensen met een Wajong-uitkering.

Plichten

- Plicht om bij ziekte mee te werken aan het proces uit de Wet verbetering poortwachter.
- Plicht om afspraken (over activiteiten, werkdagen en -tijden) na te komen.
- Plicht om wijzigingen door te geven die gevolgen hebben voor het inkomen.

Banenafpraak

Inhoud

- Mensen die in het doelgroepregister staan, werken via de banenafpraak bij een werkgever.
- Mensen hebben een dienstbetrekking met onder andere loon, vakantiedagen en vakantiegeld.

Rechten

- Recht op voorlichting over en ondersteuning bij gezond en veilig werken, arbeidsrisico's en maatregelen tegen onveilige of ongezonde werksituaties.
- Recht op begeleiding op de werkvloer door een jobcoach als begeleidingsnoodzaak is vastgesteld door UWV of gemeente.
- Recht op afspraken die zijn vastgelegd in de cao.
- Recht op proefplaatsing van minimaal twee maanden voor mensen met een Wajong-uitkering.

Plichten

- Plicht om werk te verrichten.
- Plicht om mee te werken aan een goede uitvoering van het arbobeleid.
- Plicht om bij ziekte mee te werken aan het proces uit de Wet verbetering poortwachter.
- Plicht om afspraken (over activiteiten, werkdagen en -tijden) na te komen.

Werk bij een gewone werkgever

Inhoud

- Mensen werken bij een werkgever.

- Mensen hebben een dienstbetrekking met onder andere loon, vakantiedagen en vakantiegeld.

Rechten

- Recht op voorlichting over en ondersteuning bij gezond en veilig werken, arbeidsrisico's en maatregelen tegen onveilige of ongezonde werksituaties.
- Recht op proeftijd, van maximaal een maand bij een tijdelijk contract van meer dan zes maanden, of maximaal twee maanden bij een vast contract.
- Recht op begeleiding op de werkvloer door een jobcoach bij begeleidingsnoodzaak vastgesteld door UWV of gemeente.
- Recht op afspraken die zijn vastgelegd in de cao.
- Recht op proefplaatsing van minimaal twee maanden voor mensen met een Wajong-uitkering.

Plichten

- Plicht om werk te verrichten.
- Plicht om mee te werken aan een goede uitvoering van het arbobeleid.
- Plicht om bij ziekte mee te werken aan het proces uit de Wet verbetering poortwachter.
- Plicht om afspraken (over activiteiten, werkdagen en -tijden) na te komen.

Voor deelnemers

Wil je een stap maken van dagbesteding naar beschut werk of van beschut werk naar werk bij een gewone werkgever? Wil je weten wat redenen zijn om dat wel of niet te doen? Een stap naar ander werk zetten vind je misschien spannend. Bijvoorbeeld omdat je inkomen of begeleiding kan veranderen. Met 'Zet ik de stap?' zetten we redenen om te veranderen van werk op een rij om jou te helpen kiezen wat voor jou de best passende plek is. Of dat nou dagbesteding, beschut werk of werken bij een gewone werkgever is.

Ik werk in dagbesteding

Op deze pagina staan redenen om wel of niet over te stappen van dagbesteding naar beschut werk. Niet alle redenen passen bij jou. Je kunt zelf kijken welke redenen voor jou belangrijk zijn. Dit kan helpen om te beslissen of je wel of niet wilt overstappen van dagbesteding naar beschut werk. De informatie geeft geen inzicht in jouw persoonlijke situatie.

Argumenten voor

Mijn werk

- Beschut werk past beter bij mij
 - Bij beschut werk ligt meer nadruk op presteren, dit vind ik fijn.
 - Bij beschut werk kan ik werk doen dat goed bij mij past.
 - Als beschut werk niet bij mij past, kan ik weer naar dagbesteding.
- Beschut werk geeft mij meer zekerheid
 - Bij beschut werk is mijn dagindeling altijd hetzelfde.
 - Ik kan meer dagen en uren werken, waardoor ik meer structuur krijg in mijn week.

Mijn geld

- Ik wil graag mijn eigen geld verdienen
 - Bij beschut werk verdien ik mijn eigen geld en dat vind ik fijner dan alleen een uitkering.
 - Ik kan misschien meer gaan verdienen.
 - Ik krijg nu oude Wajong, als ik ga werken gaat mijn totale inkomen er niet op achteruit.

Mijn leren

- Bij beschut werk kan ik mezelf meer ontwikkelen
 - Ik word meer uitgedaagd in beschut werk.
 - Ik ben meer gemotiveerd door beschut werk.

- Ik kan nieuwe dingen leren.
- Ik kan me op de dagbesteding minder ontwikkelen.
- Beschut werk is een stap naar meer zelfstandigheid en misschien naar werk bij een gewone werkgever
 - Ik kan het aantal uren en het tempo bij beschut werk langzaam opbouwen.
 - Ik kan misschien een beschutte werkplek krijgen bij een gewone werkgever.
 - Beschut werk staat goed op mijn cv.

Mijn gevoel

- Beschut werk geeft mij meer voldoening
 - Ik krijg bij beschut werk meer erkenning doordat ik laat zien wat ik kan.
 - Ik kan meer dagen en uren werken, waardoor ik nog meer bijdraag aan de samenleving.
 - Het maakt mij trots dat ik me heb ontwikkeld naar beschut werk.
- Ik ben toe aan iets nieuws
 - Ik werk al lang in dagbesteding en wil graag iets anders doen.
 - Ik kan beschut werk doen op de plek die ik leuk vind.

Argumenten tegen

Mijn werk

- Ik heb alles wat ik nodig heb op mijn dagbesteding
 - Op mijn dagbesteding kan ik makkelijker afspraken maken over mijn aanwezigheid en soort werk.
 - Ik krijg op de dagbesteding vaak meer ruimte om andere dingen te doen.
 - Op de dagbesteding kan ik activiteiten afwisselen en uitproberen.
- Beschut werk geeft mij meer druk en onzekerheden
 - Het tempo van beschut werk ligt hoger dan op de dagbesteding.
 - Bij beschut werk heb ik meer verantwoordelijkheden.
 - Bij beschut werk kan ik mijn baan verliezen.
 - Als ik terug naar dagbesteding wil, kan ik misschien niet naar mijn oude werkplek.
- Beschut werk heeft gevolgen voor mijn zorg en begeleiding
 - Ik weet niet zeker of ik mijn huidige begeleider mee mag nemen naar beschut werk.
 - Ik weet niet welke zorg en begeleiding ik bij beschut werk krijg.

Mijn geld

- Ik wil niet dat mijn inkomen verandert
 - Ik heb een WIA-uitkering, deze kan minder worden als ik loon krijg.
 - Hoe meer ik ga verdienen, hoe groter mijn eigen bijdrage aan het CAK wordt.

- Ik weet op z'n vroegst na zes maanden wat mijn eigen bijdrage aan het CAK wordt.
- Misschien raak ik mijn indicatie voor wonen kwijt.

Mijn leren

- Op de dagbesteding kan ik me ook verder ontwikkelen
 - Ik heb op de dagbesteding meer rust en tijd om mij te ontwikkelen.
 - Ik heb voldoende uitdagingen op mijn dagbesteding.

Mijn gevoel

- Van beschut werk word ik niet blij
 - Ik weet van tevoren niet of ik beschut werk leuk vind.
 - Ik heb eerder beschut werk gedaan en vond dit niet leuk.
 - Ik weet niet of ik me thuis ga voelen bij de mensen op de beschutte werkplek.
- Ik vind een nieuwe situatie spannend
 - Ik weet niet wat beschut werk inhoudt.
 - Ik weet niet of ik beschut werk kan doen op de plek die ik wil.
 - De gemeente kan mij op een onbekende plek plaatsen.

Ik heb beschut werk

Op deze pagina staan redenen om wel of niet over te stappen van beschut werk naar werk bij een gewone werkgever. Dat kan via het doelgroepregister. Het kan ook zonder doelgroepregister. Niet alle redenen passen bij jou. Je kunt zelf kijken welke redenen voor jou belangrijk zijn. Dit kan helpen om te beslissen of je wel of niet wilt overstappen van

Wat zijn voor mij redenen voor en tegen een switch naar werk bij een gewone werkgever?

Argumenten voor

Mijn werk

- Werken bij een gewone werkgever past beter bij mij
 - Bij een gewone werkgever ligt meer nadruk op presteren, dit vind ik fijn.
 - Bij een gewone werkgever kan ik werk doen dat goed bij mij past.
 - Ik sta in het doelgroepregister, dus mijn werk kan worden aangepast naar wat ik kan.

- Bij een gewone werkgever kan ik meer verschillende soorten werk doen dan bij beschut werk.
- Als werken bij een gewone werkgever niet bij mij past, kan ik weer naar beschut werk.
- Het is mogelijk om mijn indicatie beschut werk opnieuw aan te vragen.

Mijn geld

- Ik wil graag mijn eigen geld verdienen
 - Een groter deel van mijn inkomen is zelf verdiend, in plaats van een uitkering.
 - Ik kan meer gaan verdienen.
 - Ik krijg voortaan geld uit één bron, dat is overzichtelijker.
 - Als ik inkomen uit één bron krijg, hoef ik niet meer na te denken over de loonheffingskorting.
 - Als ik geen uitkering meer krijg, kan ik mijn vakantiedagen laten uitbetalen.

Mijn leren

- Bij een gewone werkgever kan ik mezelf meer ontwikkelen
 - Ik word meer uitgedaagd bij een gewone werkgever.
 - Ik ben meer gemotiveerd door te werken voor een gewone werkgever.
 - Ik kan nieuwe dingen leren.
 - Ik kan me bij beschut werk minder ontwikkelen.
 - Een gewone werkgever helpt mij bij mijn ontwikkeling en ik help om de doelen van de werkgever te bereiken.
- Werken bij een gewone werkgever is een stap naar meer zelfstandigheid
 - Bij een gewone werkgever kan ik mijn uren en tempo langzaam opbouwen.
 - Een baan bij een gewone werkgever staat goed op mijn cv.
 - Ik krijg meer verantwoordelijkheden in mijn werk.

Mijn gevoel

- Werken bij een gewone werkgever geeft mij meer voldoening
 - Ik krijg bij gewoon werk meer erkenning doordat ik laat zien wat ik kan.
 - Bij een gewone werkgever draag ik meer bij aan de samenleving.
 - Het maakt mij trots dat ik me heb ontwikkeld naar werk bij een gewone werkgever.
 - Werk bij een gewone werkgever geeft me een gelijkwaardige positie in de samenleving.
- Ik ben toe aan iets nieuws
 - Ik doe al lang beschut werk en wil graag iets anders doen.
 - Ik kan werken bij een gewone werkgever op de plek die ik leuk vind.

Argumenten tegen

Mijn werk

- Ik heb alles wat ik nodig heb op mijn beschutte werkplek
 - Ik ben blij met mijn beschutte werkplek, ik wil geen ander werk.
 - Bij beschut werk is meer tijd voor persoonlijke aandacht.
 - Beschut werk is op dit moment het meest passend voor mij.
- Werken bij een gewone werkgever geeft mij meer druk en onzekerheden
 - Het tempo bij een gewone werkgever ligt hoger dan bij beschut werk.
 - Bij een gewone werkgever kan ik mijn baan verliezen.
 - Als ik terug naar beschut werk wil, kan ik misschien niet naar mijn oude werkplek.
- Werken bij een gewone werkgever heeft gevolgen voor mijn begeleiding
 - Ik weet niet of het me lukt om te werken met minder begeleiding.
 - Ik weet niet welke begeleiding ik bij een gewone werkgever krijg.

Mijn geld

- Ik wil niet dat mijn inkomen verandert
 - Beschut werk geeft een financieel vangnet, dit raak ik kwijt als ik naar een gewone werkgever ga.
 - Hoe meer ik ga verdienen, hoe groter mijn eigen bijdrage aan het CAK wordt.
 - Ik weet op z'n vroegst na zes maanden wat mijn eigen bijdrage aan het CAK wordt.
 - Misschien raak ik mijn indicatie voor wonen kwijt.

Mijn leren

- Bij beschut werk kan ik me nog verder ontwikkelen
 - Ik heb bij beschut werk meer rust en tijd om mij te ontwikkelen.
 - Ik krijg bij beschut werk meer begeleiding om mij te ontwikkelen.
 - Ik heb voldoende uitdagingen op mijn beschutte werkplek.

Mijn gevoel

- Van werken bij een gewone werkgever word ik niet blij
 - Ik weet van tevoren niet of ik het werk leuk vind.
 - Ik heb eerder gewerkt bij een gewone werkgever en ik vond dit niet leuk.
 - Ik weet niet of ik me thuis ga voelen bij de mensen op de nieuwe werkplek.
- Ik vind een nieuwe situatie spannend
 - Ik weet niet wat werken bij een gewone werkgever inhoudt.
 - Ik weet niet of ik kan werken op de plek die ik wil.

Wat zijn voor mij redenen voor en tegen een switch naar dagbesteding?

Op deze pagina staan redenen om wel of niet over te stappen van beschut werk naar dagbesteding. Niet alle redenen passen bij jou. Je kunt zelf kijken welke redenen voor jou belangrijk zijn. Dit kan helpen om te beslissen of je wel of niet wilt overstappen van beschut werk naar dagbesteding. De informatie geeft geen inzicht in jouw persoonlijke situatie.

Argumenten voor

Mijn werk

- Dagbesteding past beter bij mij
 - Op de dagbesteding kan ik activiteiten doen die beter bij mij passen.
 - Op de dagbesteding ligt minder nadruk op presteren, dit vind ik fijn.
 - Op de dagbesteding kan ik makkelijker afspraken maken over mijn aanwezigheid en soort werk.
 - Ik krijg op de dagbesteding meer ruimte om ook andere dingen te doen.
 - Op de dagbesteding kan ik activiteiten afwisselen en uitproberen.
 - Als dagbesteding niet bij mij past, kan ik weer terug naar beschut werk.
- Dagbesteding geeft mij rust en zekerheid
 - Het tempo op de dagbesteding past beter bij mij.
 - Op de dagbesteding hoef ik niet zoveel verantwoordelijkheden te dragen.
 - Bij dagbesteding hoef ik niet bang te zijn om mijn baan te verliezen.

Mijn geld

- Ik vind een uitkering prettiger
 - Het is voor mij onrustig dat mijn inkomen nu niet van één bron komt.
 - Een uitkering staat vast, loon kan veranderen.

Mijn leren

- Op de dagbesteding kan ik me beter ontwikkelen
 - Ik heb op de dagbesteding meer rust en tijd om mij te ontwikkelen.
 - Ik word genoeg uitgedaagd op de dagbesteding.
 - Op de dagbesteding ontmoet ik mensen die tegen dezelfde dingen aanlopen als ik.

Mijn gevoel

- Dagbesteding geeft mij meer voldoening
 - Ik vind het prettig dat ik op de dagbesteding meer begeleiding krijg.

- De activiteiten op de dagbesteding lijken me leuk.
- Ik heb al eerder dagbesteding gedaan en dat vond ik fijn.
- Ik ben toe aan iets nieuws
 - Mijn beschutte werkplek levert me stress op.
 - Ik kan werken in dagbesteding op de plek die ik leuk vind.

Argumenten tegen

Mijn werk

- Ik heb alles wat ik nodig heb op mijn beschutte werkplek
 - Bij beschut werk doe ik werk dat goed bij mij past.
 - Bij beschut werk is mijn dagindeling altijd hetzelfde, dit vind ik fijn.
 - Bij beschut werk ligt er meer nadruk op presteren, dit vind ik fijn.
- Dagbesteding heeft gevolgen voor mijn zorg en begeleiding
 - Ik weet niet zeker of ik mijn huidige begeleider mee mag nemen naar dagbesteding.
 - Ik weet niet of ik een indicatie voor dagbesteding heb of kan krijgen.
 - Als ik terug wil naar beschut werk, kan ik misschien niet naar mijn oude werkplek.
 - Ik weet niet welke zorg en begeleiding ik op de dagbesteding krijg.

Mijn geld

- Ik wil graag mijn eigen geld verdienen
 - Op de dagbesteding word ik afhankelijk van een uitkering.
 - Ik krijg misschien minder inkomsten.

Mijn leren

- Op de dagbesteding kan ik me minder goed ontwikkelen
 - Ik word minder uitgedaagd op de dagbesteding.
 - Ik ben minder gemotiveerd voor de dagbesteding.
 - Ik kan minder nieuwe dingen leren op de dagbesteding.

Mijn gevoel

- Van dagbesteding word ik niet blij
 - Ik weet van tevoren niet of ik dagbesteding leuk vind.
 - Switchen naar dagbesteding voelt als een stap achteruit.
 - Op de dagbesteding krijg ik minder erkenning voor wat ik kan.
 - Ik heb eerder dagbesteding gedaan en dit vond ik niet leuk.
 - Ik weet niet of ik me thuis ga voelen bij de mensen op de dagbesteding.
- Ik vind een nieuwe situatie spannend
 - Ik weet niet wat dagbesteding inhoudt.
 - Ik weet niet of ik dagbesteding kan doen op de plek die ik wil.
 - De gemeente kan mij op een onbekende plek plaatsen.

Ik werk bij een gewone werkgever

Op deze pagina staan redenen om wel of niet over te stappen van werk bij een gewone werkgever naar beschut werk. Niet alle redenen passen bij jou. Je kunt zelf kijken welke redenen voor jou belangrijk zijn. Dit kan helpen om te beslissen of je wel of niet wilt overstappen van werk bij een gewone werkgever naar beschut werk. De informatie geeft geen inzicht in jouw persoonlijke situatie.

Wat zijn voor mij redenen voor en tegen een switch naar beschut werk?

Argumenten voor

Mijn werk

- Beschut werk past beter bij mij
 - Beschut werk is op dit moment het meest passend voor mij.
 - Bij beschut werk krijg ik meer begeleiding en persoonlijke aandacht.
 - Als beschut werk niet bij mij past, kan ik weer terug naar werk bij een gewone werkgever.
- Beschut werk geeft me meer rust en zekerheid
 - Het tempo bij beschut werk past beter bij mij.
 - Bij beschut werk heb ik minder verantwoordelijkheden.
 - Bij beschut werk hoef ik minder bang te zijn om mijn baan te verliezen.

Mijn geld

- Ik vind een uitkering prettiger
 - Beschut werk geeft mij een financieel vangnet.
 - Bij beschut werk is mijn eigen bijdrage aan het CAK overzichtelijk.

Mijn leren

- Bij beschut werk kan ik me beter ontwikkelen
 - Ik heb bij beschut werk meer rust en tijd om mij te ontwikkelen.
 - Ik krijg bij beschut werk meer begeleiding om me te ontwikkelen.
 - Ik word genoeg uitgedaagd bij beschut werk.
 - Bij beschut werk ontmoet ik mensen die tegen dezelfde dingen aanlopen als ik.

Mijn gevoel

- Beschut werk geeft me meer voldoening

- Ik vind het prettig dat ik bij beschut werk meer begeleiding krijg.
- De werkzaamheden bij beschut werk lijken me leuk.
- Ik heb al eerder beschut werk gedaan en dat vond ik fijn.
- Ik ben toe aan iets nieuws
 - Mijn werk bij een gewone werkgever levert me stress op.
 - Ik kan beschut werk doen op de plek die ik leuk vind.

Argumenten tegen

Mijn werk

- Ik heb alles wat ik nodig heb in mijn werk bij een gewone werkgever
 - Ik ben blij met mijn huidige werkplek, ik wil geen ander werk.
 - Ik sta in het doelgroepregister dus mijn werk kan worden aangepast naar wat ik kan.
 - Het tempo van werk bij een gewone werkgever past beter bij mij.
 - Bij een gewone werkgever ligt er meer nadruk op presteren, dit vind ik fijn.
- Switchen naar beschut werk geeft mij onzekerheden
 - Ik weet niet zeker of ik een indicatie voor beschut werk heb of kan krijgen.
 - Ik weet niet welke begeleiding ik bij beschut werk krijg.
 - Als ik terug wil naar werk bij een gewone werkgever, kan ik misschien niet terug naar mijn oude werkplek.

Mijn geld

- Ik wil niet dat mijn inkomen verandert
 - Bij beschut werk word ik (deels) afhankelijk van een uitkering.
 - Ik krijg misschien minder inkomsten.
 - Bij beschut werk krijg ik loon én een uitkering, dat is soms onoverzichtelijk.
 - Als ik inkomen uit meerdere bronnen krijg, moet ik gaan nadenken over de loonheffingskorting.
 - Als ik een uitkering krijg, kan ik maar beperkt werken, anders wordt mijn uitkering gekort.
 - Als ik een uitkering krijg, kan ik mijn vakantiedagen niet laten uitbetalen.

Mijn leren

- Bij beschut werk kan ik mezelf minder ontwikkelen
 - Ik word minder uitgedaagd bij beschut werk.
 - Ik kan minder nieuwe dingen leren bij beschut werk.
 - Ik ben minder gemotiveerd voor beschut werk.
 - Ik krijg minder verantwoordelijkheden bij beschut werk.

Mijn gevoel

- Van beschut werk word ik niet blij
 - Ik weet van tevoren niet of ik beschut werk leuk vind.

- Switchen naar beschut werk voelt als een stap achteruit.
- Bij beschut werk krijg ik minder erkenning voor wat ik kan.
- Ik heb eerder beschut werk gedaan en vond dit niet leuk.
- Ik weet niet of ik me thuis ga voelen bij de mensen op de beschutte werkplek.
- Ik vind een nieuwe situatie spannend
 - Ik weet niet wat beschut werk inhoudt.
 - Ik weet niet of ik kan werken op de plek die ik wil.
 - De gemeente kan mij op een onbekende plek plaatsen.

Begrippenlijst

Wat betekenen moeilijke begrippen die voorkomen op de website van Simpel Switchen?

- Arbeidsinschakeling
 - De (verplichte) inspanning van mensen met een bijstandsuitkering om weer aan het werk te gaan. Gemeenten stellen hiervoor voorzieningen beschikbaar.
- Arbeidsvermogen
 - De mate waarin iemand in staat is te werken. UWV stelt het arbeidsvermogen van iemand vast na aanvraag via het formulier 'Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen'.
- Arbobeleid
 - Werkgevers stellen op basis van de Arbowet beleid op met als doel dat werknemers veilig en gezond kunnen werken.
- Bijstandsuitkering
 - Een aanvullende uitkering voor mensen die een (gezamenlijk) inkomen of vermogen hebben dat lager is dan het sociaal minimum (de bijstandsnorm) en niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien.
- Doelgroepregister
 - Het doelgroepregister is een landelijk register met gegevens van mensen die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak. Het register wordt beheerd en periodiek bijgewerkt door UWV.
- Doelgroepverklaring LKV
 - Een verklaring van UWV of de gemeente dat iemand onder de doelgroep van het Loonkostenvoordeel (LKV) valt, zoals oudere werknemers met een uitkering, werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en werknemers met een arbeidsbeperking.
- ID- of Wiw-baan

- Dit zijn banen die via oude regelingen tot stand zijn gekomen (Besluit in- en doorstroombanen en Wet Inschakeling werkzoekenden), bedoeld voor bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Indicatie (dagbesteding, beschut werk, etc)
 - Een (zorg)indicatie beschrijft in welke mate iemand zorg of ondersteuning nodig heeft.
- IOAW-uitkering
 - Een bijstandsuitkering voor 50-plussers, op basis van de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW).
- IOAZ-uitkering
 - Een uitkering voor zelfstandig ondernemers die stoppen omdat ze onvoldoende inkomen uit hun bedrijf halen, op basis van de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).
- Loonwaarde
 - De waarde in euro's van arbeid die een werknemer kan uitvoeren. Bij de berekening wordt gekeken naar de inzetbaarheid van een werknemer ten opzichte van een normfunctie.
- Participatieketen
 - Het maatschappelijke systeem van werk waarin iemand kan meedoen, van vrijwilligerswerk, dagbesteding, beschut werk tot werk bij een gewone werkgever.
- Re-integratietraject
 - Het geheel van activiteiten die worden verricht om te bevorderen dat iemand die uitgevallen is uit het werk weer terug kan keren in het arbeidsproces, zoals begeleiding, maatregelen en interventies.
- Praktijkroute
 - Mensen die onder de Participatiewet vallen en werk (in de praktijk) hebben, kunnen zonder beoordeling van UWV in het doelgroepregister worden ingeschreven en vallen vanaf dat moment ook onder de banenafpraak.
- Stimulering Arbeidsmarkt Positie (STAP)
 - Vanuit de Stimulering Arbeidsmarkt Positie (STAP) wordt subsidie verstrekt voor scholing van werkenden of werkzoekenden, om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
- Toeslagenwet
 - De wet regelt aanvulling op een uitkering en eventuele inkomsten van iemand tot maximaal het sociaal minimum, de hoogte hiervan is afhankelijk van de leeftijd en leefsituatie van een persoon.
- Vso en pro

- Voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) zijn bedoeld voor leerlingen die vanwege uiteenlopende beperkingen speciale onderwijszorg nodig hebben.
- WAO-uitkering
 - Een uitkering voor mensen die arbeidsongeschikt zijn geworden vóór 1 januari 2004, op basis van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
- WAZ-uitkering
 - Een uitkering voor zelfstandigen die arbeidsongeschikt zijn geworden, op basis van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ).
- Wet sociale werkvoorziening (Wsw)
 - De wet heeft als doel dat mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap niet onder normale omstandigheden kunnen werken, werk kunnen doen in een sociale werkvoorziening (SW). Per 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer instromen in de Wsw.
- Wet verbetering poortwachter
 - De wet heeft als doel dat zieke werknemers zo spoedig mogelijk kunnen terugkeren naar werk, doordat werkgever en werknemer zich samen met de arbodienst of bedrijfsarts inspannen voor de re-integratie van de betreffende werknemer.
- WIA-uitkering
 - Een uitkering voor mensen die door ziekte niet of minder kunnen werken en niet hun oude loon kunnen verdienen, op basis van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).
- WW-uitkering
 - Een tijdelijke uitkering voor mensen die geheel of gedeeltelijk werkloos zijn om het verlies aan inkomen tussen twee banen op te vangen, op basis van de Werkloosheidswet (WW).
- Ziektewet
 - De wet regelt dat zieke werknemers die geen vaste baan hebben en geen loon krijgen, of van wie tijdens ziekte hun contract afloopt, een uitkering krijgen.
- Zinvolle daginvulling
 - Activiteiten ter vervanging van school of werk door mensen met een aandoening of beperking die moeilijkheden ervaren in sociale participatie, zoals een opleiding of werk.

Welke landelijke instrumenten en regelingen zijn relevant voor SImpel Switchen?

Hier lees je welke landelijke instrumenten en regelingen relevant zijn voor SImpel Switchen. Gemeenten hebben vaak ook lokale instrumenten en regelingen. Deze staan hier niet weergegeven. Voor meer informatie over lokale en regionale instrumenten, verwijzen we graag door naar 'Dennis' en 'Eva' van de Vereniging Nederlandse Gemeenten.

(Arbeidsmatige) dagbesteding

- Dagbesteding is een zinnvolle daginvulling onder begeleiding van professionals, op basis van recreatieve of arbeidsmatige activiteiten, op een andere plek dan thuis of op school.
- (Arbeidsmatige) dagbesteding wordt aangeboden door instellingen, zoals een activiteitencentrum, sociale onderneming of zorgboerderij.
- Re-integratiebedrijven begeleiden in opdracht van UWV of gemeente mensen naar en op (arbeidsmatige) dagbesteding en het behouden daarvan.

Beschut werk

- Beschut werk is voor mensen die alleen in een 'beschutte' omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken.
- Beschut werk is een dienstbetrekking.
- De gemeente of de persoon zelf kunnen een advies indicatie beschut werk aanvragen bij UWV.

Jobcoaching

- Een jobcoach begeleidt mensen met een arbeidsbeperking bij het werken.
- Een externe jobcoach werkt voor een erkende jobcoachorganisatie en legt verantwoording af aan UWV.
- Een interne jobcoach werkt binnen dezelfde organisatie als de werknemer.
- Voor mensen die vallen onder de Participatiewet, geldt:
 - De gemeente bepaalt met werkgever en werknemer of een (interne of externe) jobcoach de beste keuze is, dan wel een andere vorm van begeleiding op de werkplek, zoals door een opgeleide collega.
 - Een werkgever kan bij de gemeente subsidie aanvragen voor een interne jobcoach of andere vormen van begeleiding.
- Voor mensen die vallen onder de Wajong (en WIA, WAO, WAZ), geldt:

- Mensen met een uitkering van *UWV* kunnen bij *UWV* een aanvraag indienen voor ondersteuning door een externe jobcoach.
- Een werkgever kan bij *UWV* een subsidie aanvragen voor een interne jobcoach, als de werknemer afziet van een externe jobcoach.
- De subsidie aan de werkgever om interne jobcoaching te organiseren, kan ingezet worden om iemand in dienst te nemen of om jobcoaching in te kopen.

Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Een werkgever krijgt een jaarlijkse financiële tegemoetkoming van *UWV* voor de loonkosten voor werknemers met een laag loon.
- Het LIV is van toepassing op werknemers in dienstverband die verzekerd zijn (voor *WW*, *WAO*, *WIA* en de *Ziektewet*), die nog niet op *AOW*-leeftijd zijn, en minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar hebben.
- *UWV* berekent op basis van de loonaangiften van de werkgever voor welke werknemers hij recht heeft op het LIV.
- De Belastingdienst maakt een definitieve berekening en keert het LIV uit aan de werkgever.

Loondispensatie

- Als een *Wajonger* verminderde *loonwaarde* heeft, kan de werkgever loondispensatie aanvragen bij *UWV*.
- Met loondispensatie krijgt de werkgever toestemming om onder het wettelijk minimumloon uit te betalen.
- *UWV* betaalt de werknemer het verschil tussen het loon vanuit de werkgever en het wettelijk minimumloon.
- Een loonwaardedeskundige van *UWV* bepaalt de *loonwaarde*.
- Loondispensatie duurt 6 maanden tot 5 jaar, hierna volgt een nieuwe beoordeling.

Loonkostensubsidie

- Als iemand die behoort tot de doelgroep van de *Participatiewet* niet in staat is het minimumloon per uur te verdienen, kan de werkgever loonkostensubsidie krijgen.
- De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van het aantal uren dat iemand werkt en van zijn *loonwaarde*.
- De werknemer verdient met loonkostensubsidie minimaal het wettelijk minimumloon per gewerkt uur.
- De werkgever vraagt loonkostensubsidie aan bij de *gemeente*, een gemeente kan dit ook uit zichzelf toekennen zonder aanvraag.
- De *gemeente* betaalt de werkgever het verschil tussen de *loonwaarde* van de werknemer en het wettelijk minimumloon.

- Een loonwaardedeskundige bepaalt de *loonwaarde*.
- Loonkostensubsidie geldt voor de duur van de arbeidsovereenkomst, de maximale vergoeding is 70 procent van het minimumloon.

Loonkostenvoordeel (LKV)

- Een werkgever krijgt een financiële tegemoetkoming van UWV voor werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
- De werkgever vraagt loonkostenvoordeel aan via de loonaangifte.
- UWV berekent het loonkostenvoordeel.
- Een werknemer die in het doelgroepregister staat, vraagt een doelgroepverklaring LKV aan bij UWV.
- Een werknemer met een bijstandsuitkering die 56 jaar of ouder is, vraagt een doelgroepverklaring LKV aan bij de gemeente.
- De Belastingdienst keert jaarlijks de tegemoetkoming uit aan de werkgever.

No-riskpolis

- Als iemand met een arbeidsbeperking ziek wordt, kan UWV de werkgever compenseren voor doorbetaling van het loon via een Ziektewetuitkering.
- De no-riskpolis is onbeperkt voor Wajongers en mensen uit de Participatiewet die onder de banenafpraak vallen of beschut werken.
- Om gebruik te maken van de no-riskpolis en de Ziektewetuitkering te ontvangen, moet de werkgever zijn werknemer bij UWV ziek en vervolgens hersteld melden.
- De loonkostensubsidie blijft bij ziekte doorlopen en wordt door UWV verrekend met de Ziektewetuitkering.

Participatieplaats

- Mensen die langdurig werkloos zijn kunnen met behoud van uitkering werken in een participatieplaats.
- Mensen kunnen in een participatieplaats werkervaring opdoen en sociale vaardigheden oefenen.
- Participatieplaatsen zijn alleen voor werklozen met een IOAW-, IOAZ- of bijstandsuitkering.
- De gemeente helpt mensen aan een participatieplaats.
- Mensen kunnen maximaal twee jaar werken in een participatieplaats, na negen maanden beoordeelt het College van burgemeester en wethouders van de gemeente of de participatieplaats nog passend is.
- Werkgevers kunnen participatieplaatsen inrichten in hun organisatie.

Persoonlijke dienstverlening UWV

- Een re-integratieplan bestaat uit afspraken over re-integratie, de in te zetten instrumenten en het volgen en herzien van deze afspraken op basis van de voortgang van de re-integratie.

Premie (voor arbeidsinschakeling)

- Bijstandsgerechtigden die zich actief inzetten voor hun eigen arbeidsinschakeling kunnen de premie (voor arbeidsinschakeling) krijgen van hun gemeente.
- De maximale hoogte van de premie staat in de Participatiewet.
- Gemeenten leggen in een verordening vast of en onder welke voorwaarden zij de premie verstrekken en de hoogte ervan.
- Het College van burgemeester en wethouders stelt vast of iemand in aanmerking komt voor de premie.

Proefplaatsing

- Iemand met een Participatiewet-, WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet-, of WW-uitkering kan twee maanden werken met behoud van zijn uitkering.
- Werknemers kunnen twee maanden ervaring opdoen in de functie.
- Werkgevers moeten de intentie hebben om de werknemer na de proefplaatsing een contract aan te bieden van minimaal zes maanden.
- Werkgevers betalen tijdens de proefplaatsing geen loon.
- UWV of gemeenten betalen de uitkering twee maanden door, en in uitzonderlijke gevallen zes maanden.

Scholing

- Gemeenten kunnen scholing inkopen voor mensen die vallen onder de Participatiewet.
- UWV kan scholing inkopen voor mensen met een WW-, WAO-, WAZ-, WIA-, of Wajong-uitkering om de kansen op de arbeidsmarkt van deze uitkeringsgerechtigden te verbeteren.
- UWV kan in het kader van de Stimulering Arbeidsmarkt Positie (STAP) subsidie voor het volgen van scholing verstrekken aan mensen die in de aanvraagperiode een aanvraag indienen.

Tegenprestatie

- Gemeenten kunnen mensen met een bijstandsuitkering vragen een tegenprestatie uit te voeren.
- Een tegenprestatie is een tijdelijke, onbetaalde en maatschappelijk nuttige activiteit van beperkte omvang.

- Gemeenten hebben regels over de tegenprestatie opgenomen in een verordening.
- Als iemand weigert een tegenprestatie uit te voeren, mag de gemeente de *bijstandsuitkering* (tijdelijk) verlagen.
- Mensen hoeven geen tegenprestatie uit te voeren als ze volledig duurzaam arbeidsongeschikt zijn of alleenstaande ouder zijn van kinderen tot 5 jaar.
- Mensen hoeven vaak geen tegenprestatie uit te voeren bij dringende redenen zoals mantelzorg of vrijwilligerswerk.

Vervoer naar (arbeidsmatige) dagbesteding

- Mensen kunnen vervoer krijgen van en naar (*arbeidsmatige*) *dagbesteding*.
- Aanbieders van (arbeidsmatige) dagbesteding regelen passend vervoer.
- De *gemeente* betaalt het vervoer, meestal tot aan de gemeentegrens.
- *Aanbieders* kunnen de vervoersvergoeding aanvullen.

Vrijlating van inkomsten uit arbeid

- Mensen met een *bijstandsuitkering* mogen 25 procent van hun inkomsten uit werk houden, dit wordt niet in mindering gebracht op hun uitkering.
- De *gemeente* brengt de overige 75 procent in mindering op hun *bijstandsuitkering*.
- Mensen mogen maximaal 246 euro per maand aan inkomsten uit werk houden.
- Mensen geven zelf hun inkomsten aan bij de *gemeente*.
- De vrijlating geldt maximaal zes maanden, deze maanden hoeven niet aansluitend te zijn.

Werkvoorzieningen

- Mensen die vanwege een beperking voorzieningen nodig hebben bij hun werk, kunnen een werkvoorziening krijgen.
- Mensen vragen een werkvoorziening aan bij *UWV* of *gemeente*, dit hangt af van de wet waaronder iemand valt.
- Er zijn verschillende soorten voorzieningen:
 - Meeneembare voorzieningen, zoals een aangepaste stoel.
 - Tolkvoorziening voor mensen met een auditieve beperking (altijd bij *UWV*)
 - Technische voorziening voor mensen met visuele beperking, zoals een braileregel.
 - Werkplekaanpassingen, zoals ict-aanpassingen of een tillift.
 - *Jobcoach*
 - Vervoersvoorziening, zoals een rolstoelbus in bruikleen of aanpassingen aan de eigen auto.

Contact

Heb je vragen of opmerkingen? Je kunt contact opnemen via info@simpel-switchen.nl.
Wil je meer weten over het programma Simpel Switchen? Kijk dan op simpel-switchen.nl.

Over de website

De inhoud van deze website is tot stand gekomen door denksessies met professionals, ervaringsdeskundigen en experts van de ministeries van SZW en VWS, Divosa, UWV, gemeenten en zorgaanbieders, begeleid door De Argumentenfabriek. Divosa en De Argumentenfabriek zijn verantwoordelijk voor de inhoud van deze website en gaan zorgvuldig om met het geven van betrouwbare en actuele informatie aan bezoekers van deze website. We kunnen echter niet garanderen dat de informatie altijd foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan de informatie op deze website geen rechten worden ontleend.