

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Kennisdocument beschut werk - Veel gestelde vragen en antwoorden

Dit kennisdocument is een uitgave van het Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid en tot stand gekomen in samenwerking met de Programmaraad

Februari 2017

2017-0000026429

Kennisdocument beschut werk

Dit document geeft antwoord op veel gestelde vragen over het instrument beschut werk uit de Participatiewet. Het document is geactualiseerd naar aanleiding van de inwerkingtreding op 1 januari 2017 van de Wet tot wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verplichten van beschut werk en met betrekking tot het quotum van arbeidsbeperkten en het openstellen van de Praktijkroute, (14 december 2016, stb. 519).

Dit document is in eerste instantie opgesteld voor beleidsmakers en uitvoerders van gemeenten die direct met de vormgeving en inzet van beschut werk te maken hebben. Ook is de informatie interessant voor bestuurders van gemeenten, sociale partners, cliëntenraden, Sw-bedrijven en werkgevers. In het kennisdocument komen de volgende onderwerpen aan bod:

1. Wat is beschut werk?
2. Voor wie is beschut werk bedoeld?
3. Wat is het verschil met dagbesteding?
4. Kan een persoon zelf een advies beschut werk bij UWV aanvragen?
5. Hoe vindt de beoordeling door UWV plaats?
6. Kan de gemeente zelf bepalen in welke volgorde mensen op een beschut werkplek worden geplaatst?
7. Kan beschut werk ook worden ingezet voor personen met een uitkering van UWV?
8. Wat is er geregeld voor personen met een Wsw-indicatie?
9. Hoeveel beschut werkplekken moet de gemeente aanbieden?
10. Wat is de verantwoordelijkheid van de gemeente als er een mogelijke 'wachlijst' ontstaat?
11. Welke financiële middelen zijn er voor beschut werk beschikbaar?
12. Wat houdt de bonus beschut werk in?
13. Wat legt de gemeente vast in een verordening?
14. Waar kan een beschut werkplek worden gerealiseerd?
15. Wat is de rechtspositie van een persoon die beschut werkt en welke arbeidsvoorwaarden horen daar bij?
16. Is bezwaar en beroep mogelijk?
17. Kan de No riskpolis worden ingezet voor de doelgroep beschut werk?
18. Wat is de relatie met de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

De doelstelling van de Participatiewet is om mensen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden. Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is per 1 januari 2015 de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom. Beschut werk is expliciet als instrument in de Participatiewet opgenomen vanuit het oogpunt dat er altijd een groep mensen is die wel loonwaarde heeft, maar deze loonwaarde uitsluitend in een beschutte omgeving kan realiseren. Het gaat hierbij om mensen die een dusdanige mate van begeleiding en/of aanpassing(en) van het werk nodig hebben, dat dit niet van een werkgever kan worden verwacht. Beschut werk is opgenomen in artikel 10b van de Participatiewet. Daarnaast zijn het besluit advisering beschut werk en de ministeriële regeling tot vaststelling van de aantallen beschut werk voor het jaar 2017 van toepassing. Het aan de nieuwe wetgeving aangepaste Besluit advisering beschut is eind februari 2017 in werking getreden. De ministeriële regeling is 31 januari 2017 gepubliceerd.

1 Wat is beschut werk?

Beschut werk is werk in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Er is sprake van beschut werk als aan onderstaande voorwaarden is voldaan:

- personen voor wie een gemeente verantwoordelijk is voor ondersteuning en personen aan wie UWV een uitkering verstrekt vragen zelf een advies beschut werk bij UWV aan, of het college draagt op basis van haar eigen voorselectie mensen voor een advies beschut werk voor bij UWV.
- UWV geeft een positief advies beschut werk af.
- het college besluit vervolgens dat de betreffende persoon uitsluitend beschut kan werken.
- het college zorgt ervoor dat de betreffende persoon met een dienstbetrekking op een beschut werkplek wordt geplaatst. (artikel 10b Participatiewet).

Dienstbetrekking

Beschut werk heeft altijd de vorm van een dienstbetrekking. Op een beschut werk dienstbetrekking is het arbeids- of ambtenarenrecht van toepassing. Andere vormen van activering zonder dienstbetrekking, zoals werken met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk en (arbeidsmatige) dagbesteding vallen niet onder de definitie van beschut werk volgens de Participatiewet.

Het hebben van een dienstbetrekking betekent dat de persoon in dienst is bij een werkgever en loon krijgt voor de arbeid die hij gedurende zekere tijd verricht. Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Onder vraag 14 – Waar kan een beschut werkplek worden gerealiseerd? - wordt dit toegelicht.

Advies UWV

Als UWV een positief advies heeft uitgebracht aan het college, stelt het college vast of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b lid 1 Participatiewet). De gemeente mag personen die een positief advies beschut werk van UWV hebben, niet uitsluiten van een beschut werkplek, zolang het aantal zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet is bereikt. UWV adviseert op basis van landelijke criteria, die zijn vastgelegd in het Besluit advisering beschut werk, of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. De criteria en beoordeling door UWV staan beschreven bij vraag 5 – Hoe vindt de beoordeling door UWV plaats?

2 Voor wie is beschut werk bedoeld?

Doelgroep

Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen met arbeidsvermogen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning. Zij hebben uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. (Dit laat onverlet dat er wel werkgevers zijn die mensen in beschut werk aannemen). Dit onderscheidt de doelgroep beschut werk van de doelgroep voor de banenafpraak.

Productiviteit

Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon. Beschut werk is juist bedoeld voor mensen, ongeacht het opleidingsniveau, die met (structurele) ondersteuning of aanpassing van de werkplek wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Het gaat om mensen met arbeidsvermogen. Mensen zonder arbeidsvermogen kunnen in de dagbesteding activiteiten uitvoeren. Het verschil met dagbesteding staat uitgelegd bij vraag 3 – Wat is het verschil met dagbesteding.

Wanneer heeft iemand arbeidsvermogen?

Volgens de regels van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) heeft iemand arbeidsvermogen als voldaan wordt aan deze 4 criteria:

- Iemand kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie. Hiermee wordt bedoeld dat iemand misschien niet alle taken aankan die horen bij een baan, maar wel een taak kan uitvoeren die onderdeel uitmaakt van de baan.
- Iemand heeft basale werknemersvaardigheden. Hiermee wordt onder andere bedoeld dat iemand zich kan houden aan afspraken.
- Iemand kan tenminste 1 uur aaneengesloten werken. Hiermee wordt bedoeld dat iemand minimaal 1 uur zijn aandacht bij het werk kan houden, zonder dat hij hierbij bijvoorbeeld intensieve begeleiding nodig heeft.
- Iemand is tenminste 4 uur per dag belastbaar. Hiermee wordt bedoeld dat iemand minimaal 4 uur per werkdag moet kunnen werken.

Verschil met Wsw

De doelgroep beschut werk onder de Participatiewet is beperkter dan de Wsw-doelgroep. Dat komt omdat tot de Wsw-doelgroep ook mensen horen die (met begeleiding) wel bij een reguliere werkgever kunnen werken. Denk hierbij aan begeleid werken of een individuele- of groepsdetachering. Dit betreft ongeveer 2/3 van de huidige Wsw'ers. De inschatting is dat ongeveer 1/3 van de Wsw'ers uitsluitend beschut kan werken. Deze laatste groep is vergelijkbaar met de doelgroep beschut werk volgens de Participatiewet. Het gaat daarbij in de structurele situatie om ruim 30.000 beschut werkplekken tegen een gemiddeld dienstverband van 31 uur per week. Ter vergelijking: de Wsw kende ongeveer 90.000 plekken. De beoordelingscriteria voor beschut werk onder de Participatiewet zijn dan ook strikter dan die onder de Wsw.

Let wel: mensen die op 31 december 2014 een geldende Wsw-indicatie hadden en in een Wsw-dienstbetrekking werkzaam waren, hebben hun wettelijke rechten en plichten behouden. Zij vallen, mits zij een geldende Wsw-indicatie hebben, blijvend onder de Wsw.

3 Wat is het verschil met dagbesteding?

Doel van de Participatiewet is te stimuleren dat mensen zoveel mogelijk betaald aan het werk gaan. Een belangrijk verschil tussen beschut werk en dagbesteding is dat het bij beschut werk altijd om een dienstbetrekking gaat en bij dagbesteding nooit.

Beschut werk

De doelgroep voor beschut werk bestaat uit mensen met arbeidsvermogen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat bij beschut werk om mensen die vanwege hun beperking een hoge mate van begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben. De voorziening is juist bedoeld voor mensen die met deze ondersteuning wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Het onderscheid met arbeidsmatige dagbesteding is:

- Het gaat om werk in een dienstbetrekking: mensen ontvangen loon.
- Alleen mogelijk met een positief advies beschut werk van UWV.

(Arbeidsmatige) dagbesteding

(Arbeidsmatige) dagbesteding is een voorziening die gemeenten vanuit de WMO 2015 kunnen inzetten vanuit de doelstelling de zelfredzaamheid en de participatie van personen met een beperking of met chronische, psychische of psychosociale problemen te ondersteunen.

Kenmerk:

- Er is geen dienstbetrekking: mensen ontvangen geen loon.

4 Kan een persoon zelf een advies beschut werk bij UWV aanvragen?

Sinds 1 januari 2017 kunnen personen die voor beschut werk in aanmerking denken te komen ook zelf – zonder tussenkomst van het college – een advies beschut werk bij UWV aanvragen. Dit is geregeld bij Wet van 14 december 2016, Stb.519. Deze mogelijkheid staat open voor zowel personen die vallen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van gemeenten (personen met een Participatiewetuitkering, niet uitkeringsgerechtigden) als voor personen met een UWV-uitkering.

Als UWV een adviesaanvraag van een persoon ontvangt, licht UWV de gemeente hierover in zodat de gemeente voorbereid is op de mogelijkheid dat een beschut werkplek moet worden aangeboden.

Een persoon mag niet meer dan één keer per jaar zelf om een advies vragen bij UWV. Als iemand binnen twaalf maanden nadat UWV al een advies heeft gegeven opnieuw om een advies vraagt, dan geeft UWV een negatief advies beschut werk af. Het kan zijn dat de betrokkene vindt dat zijn persoonlijke situatie sinds de eerdere beoordeling echter dusdanig is gewijzigd dat dit aanleiding geeft voor een nieuwe beoordeling. In dat geval kan alsnog binnen de termijn van twaalf maanden een advies beschut werk in het kader van de Participatiewet worden aangevraagd, maar dan via het college.

De mogelijkheid dat het college een advies beschut werk bij UWV aanvraagt is blijven bestaan. De verplichtingen om hieraan mee te werken op grond van artikel 9, eerste lid van de Participatiewet zijn op betrokkene van toepassing. Het besluit van het college naar aanleiding van het advies beschut werk van UWV is een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit. Nadere informatie over bezwaar en beroep staat bij vraag 16 – Is bezwaar en beroep mogelijk? -

Ook blijft de mogelijkheid bestaan dat personen zich rechtstreeks tot UWV wenden voor een gecombineerde beoordeling van het arbeidsvermogen, zoals omschreven bij vraag 5 – Hoe vindt de beoordeling door UWV plaats? -

5 Hoe vindt de beoordeling door UWV plaats?

Criteria beoordeling UWV

UWV beoordeelt of iemand voor beschut werk in aanmerking komt op verzoek van de persoon zelf, zie ook vraag 5 – kan een persoon zelf een advies beschut werk bij UWV aanvragen, of op verzoek van het college van de gemeente (nadat de gemeente zelf een voorselectie heeft gedaan). Aan deze adviesaanvraag van een persoon of het college zijn geen kosten verbonden.

UWV adviseert op basis van landelijke criteria, die zijn vastgelegd in het Besluit advisering beschut werk, of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. UWV verricht onderzoek naar de vraag of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op:

- een of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;
- permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden. (Artikel 3 Besluit advisering beschut werk).

Als aan tenminste één van bovenstaande criteria is voldaan, geeft UWV een positief advies beschut werk aan het college en informeert de betrokkene gelijktijdig als betrokkene het zelf om een advies beschut werk bij UWV heeft gevraagd.

De werkwijze van UWV

UWV beoordeelt bovengenoemde vragen op basis van de methode SMBA (Sociaal Medisch Beoordelen van Arbeidsvermogen). Met toepassing van deze methode is UWV in staat om de vereiste aanpassingen in de werkplek respectievelijk de begeleidingsbehoefte van de betreffende persoon inzichtelijk te maken. Het kan gaan om een breed scala aan aanpassingen. Bijvoorbeeld fysieke aanpassingen aan de werkplek of de werkomgeving, een uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

Bij de begeleidingsbehoefte kijkt UWV of een persoon is aangewezen op permanent toezicht of intensieve begeleiding. Permanent toezicht betreft een begeleider die altijd aanwezig is op de werkvloer en kennis heeft van de specifieke problematiek van de betreffende persoon. Onder intensieve begeleiding wordt begeleiding verstaan waarbij de betreffende persoon elk dagdeel begeleiding nodig heeft die een substantiële onderbreking van het werkproces tot gevolg heeft.

De afweging of de benodigde aanpassingen en/of benodigde begeleiding binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden, is afhankelijk van de situatie waarin de persoon zich bevindt. Dat heeft te maken met de beperkingen die de persoon heeft, het werk dat hij gaat doen en de omgeving waarin hij dat werk gaat doen.

Als uit het onderzoek van UWV blijkt (hier staat 8 weken voor) dat de betreffende persoon aan ten minste één van deze twee landelijke criteria voldoet, adviseert UWV het college vast te stellen dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Met andere woorden: UWV geeft dan een positief advies beschut werk af.

UWV onderbouwt altijd zijn advies aan de gemeente.

Vaststelling door college

Na het advies van UWV stelt het college op basis van het advies van UWV vast of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. De gemeente mag personen die een positief advies beschut werk van UWV hebben, niet uitsluiten van een beschut

werkplek zolang het aantal, zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet is bereikt. Nadat het college heeft vastgesteld dat de betreffende persoon uitsluitend beschut kan werken, biedt het college de voorziening beschut werk aan waarbij deze persoon in een dienstbetrekking in een beschutte omgeving werkzaamheden verricht. Het college zal zelf waarschijnlijk alleen die mensen voor advies aan UWV voordragen voor wie zij al een beschut werkplek op het oog heeft. Als UWV een adviesaanvraag van een persoon ontvangt zonder tussenkomst van het college, licht UWV het college hierover in zodat het college voorbereid is op de mogelijkheid dat een beschut werkplek moet worden aangeboden. UWV stuurt het advies naar het college en informeert betrokkene over de strekking van dit advies.

Gecombineerde beoordeling van het arbeidsvermogen

De werkprocessen van verschillende beoordelingen worden zoveel mogelijk gestroomlijnd zodat mensen niet dubbel worden belast. Als iemand zich bij UWV meldt voor een beoordeling in het kader van de banenafspraken, kijkt UWV of iemand tot deze doelgroep behoort. Als dit niet het geval is, kan het zijn dat iemand recht heeft op Wajong 2015. UWV informeert – als betrokkene onder verantwoordelijkheid van de gemeente valt – de gemeente over de uitkomsten van de beoordeling. UWV kan tijdens de beoordeling ook tot het inzicht komen dat iemand in aanmerking kan komen voor een beschut werkplek. Als UWV dat signaleert dan geeft UWV direct en uit eigen beweging een signaal aan de gemeente waarin deze persoon woont. Dit signaal brengt voor de betreffende persoon geen rechten met zich mee. Het is aan de gemeente, of de persoon zelf, om, als zij beschut werk wil inzetten voor deze persoon, een advies beschut werk aan UWV te vragen overeenkomstig de bestaande wettelijke systematiek. Als betrokkene zelf een advies beschut werk bij UWV aanvraagt, kan UWV bij zijn advisering natuurlijk ook gebruik maken van zijn eerdere inzicht dat betrokkene in aanmerking kan komen voor een beschut werkplek. Bij een positief advies en plaatsing in een beschut werk dienstverband, vervalt onmiddellijk de eventuele inschrijving in het doelgroepregister. Sinds 1 januari 2017 mag UWV de gegevens die in de twee jaar voorafgaand aan de adviesaanvraag door een persoon zijn aangeleverd in het kader van het onderzoek naar de beoordeling arbeidsvermogen voor de Wajong, zonder toestemming vooraf hergebruiken bij de beoordeling voor beschut werk. Deze persoon moet hiervan wel op de hoogte zijn gesteld.

6 Kan de gemeente zelf bepalen in welke volgorde personen op een beschut werkplek worden geplaatst?

De gemeente is verplicht om het aantal beschut werkplekken te realiseren zoals in de ministeriële regeling is vastgelegd. Deze verplichting vervalt alleen op het moment dat UWV minder positieve adviezen beschut werk afgeeft dan dat er beschut werkplekken moeten worden gerealiseerd, zie ook vraag 9 – Hoeveel beschut werkplekken moet de gemeente aanbieden –.

Personen mogen niet worden uitgesloten

De gemeente mag personen die een positief advies beschut werk van UWV hebben, niet uitsluiten van een beschut werkplek, zolang het aantal zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet is bereikt. Hierbij maakt het niet uit of de betreffende persoon onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente valt of een uitkering van UWV heeft. Gemeenten mogen dus geen voorkeursvolgorde aanbrenge. Gemeenten kunnen uiteraard wel zelf actief mensen voordragen bij UWV voor een advies beschut werk, bijvoorbeeld als het gaat om jongeren afkomstig van VSO- en PrO-scholen.

Voorrangbeleid mogelijk bij additioneel aanbod

Het kan zijn dat UWV meer positieve adviezen in een jaar afgeeft dan een gemeente beschut werkplekken moet realiseren, zoals vastgelegd in de ministeriële regeling. Is dat het geval dan kan de gemeente er voor kiezen om meer beschut werkplekken te realiseren. Het college moet dan in zijn verordening aangeven of hij additionele dienstbetrekkingen beschut werk aanbiedt en hoe hij bepaalt wie daarvoor in aanmerking komt.

7 Kan beschut werk ook worden ingezet voor mensen met een uitkering van UWV?

Ook mensen met een UWV-uitkering (zoals een Wajong en WAO/WIA-uitkering) komen voor een beschut werkplek in aanmerking, als zij aan de criteria voor de doelgroep voldoen (zie vraag 2 – Voor wie is beschut werk bedoeld?). Met ingang van 1 januari 2017 is deze mogelijkheid wettelijk verduidelijkt (Wet van 14 december 2016 (Stb. 519)). In het budget dat gemeenten voor beschut werk beschikbaar hebben (macro voor ruim 30.000 plekken, zie ook vraag 11) is rekening gehouden met de financiering van beschut werkplekken voor de UWV-populatie. Het gaat hierbij zowel om de middelen voor loonkostensubsidie die zijn toegevoegd aan het I-deel (BUIG-budget) als om de middelen voor begeleiding die zijn opgenomen in de integratie-uitkering sociaal domein. Bij de berekeningen is rekening gehouden met het karakter van de doelgroep beschut werk.

Mensen met een Wajong-uitkering

Als mensen met een Wajong-uitkering een positief advies beschut werk van UWV krijgen, is de gemeente verplicht om voor hen een beschut werkplek te realiseren. Beschut werk kan voor mensen met een Wajong-uitkering worden ingezet in combinatie met loondispensatie verleend door UWV. De werkgever kan voor een Wajonger loondispensatie aanvragen. Inzet van loonkostensubsidie door de gemeente is dan dus niet nodig. Daarnaast kan een Wajonger bij UWV ondersteuning van een jobcoach aanvragen, dan wel met zijn werkgever afspreken dat de werkgever een subsidie interne jobcoach bij UWV aanvraagt. UWV bepaalt op basis van het protocol jobcoach de noodzaak en stelt de intensiteit van de jobcoaching vast. Het spreekt voor zich dat dit zeer zorgvuldige afstemming tussen de gemeente en UWV vereist. Als andere instrumenten dan loondispensatie of jobcoaching nodig zijn om een Wajonger beschut te laten werken, dan is de gemeente verantwoordelijk voor de financiering hiervan. De gemeente legt in een verordening vast welke voorzieningen zij aanbiedt om beschut werk mogelijk te maken, zie ook vraag 13 – Wat legt de gemeente vast in een verordening? –

Mensen met een andere uitkering van UWV

Voor mensen met een andere uitkering van UWV dan een Wajong-uitkering is loondispensatie (en dus de combinatie van beschut werk met loondispensatie) niet mogelijk. Voor hen kan door de gemeente beschut werk in combinatie met loonkostensubsidie worden ingezet. Als de gemeente loonkostensubsidie inzet, heeft die persoon op grond van de Participatiewet ook recht op begeleiding op de werkplek, bijvoorbeeld in de vorm van jobcoaching. In de gemeentelijke verordening kan de gemeenteraad ook bepalen welke andere voorzieningen, zoals vervoer, kunnen worden ingezet.

8 **Wat is er geregeld voor personen met een geldende Wsw-indicatie?**

De werkwijze die UWV bij zijn advisering hanteert staat in het Besluit advisering beschut werk. Dit Besluit is aangepast aan de veranderde wetgeving en is op eind februari 2017 in werking getreden. De aanpassingen hebben onder andere betrekking op mensen met een geldende Wsw-indicatie.

Mensen met een geldende indicatiebeschikking Wsw met een advies begeleid werken

Als een advies beschut werk wordt aangevraagd door of voor een persoon met een nog geldende indicatiebeschikking Wsw voor begeleid werken, geeft UWV een negatief advies beschut werk af aan het college. Hiervoor hoeft UWV niet te onderzoeken of betrokkene aan ten minste één van eerdergenoemde criteria voldoet, zie vraag 5 – hoe vindt de beoordeling door UWV plaats. In het kader van de Wsw is door UWV immers al vastgesteld dat de betreffende persoon mogelijkheden heeft om bij een reguliere werkgever te werken.

Mensen met een geldende indicatiebeschikking Wsw zonder advies begeleid werken

Als een advies beschut werk wordt aangevraagd door of voor een persoon met een nog geldende indicatiebeschikking Wsw, waarin UWV heeft geadviseerd dat betrokkene niet begeleid kan werken als bedoeld in de Wsw, geeft UWV een positief advies beschut werk af aan het college. Ook in dat geval hoeft UWV geen nader onderzoek te doen.

Dit geldt voor:

- mensen die op 1 januari 2015 een geldende indicatiebeschikking op grond van de Wsw hebben en op die datum in een dienstbetrekking werkten, en van wie bijvoorbeeld het tijdelijke contract is afgelopen.
- mensen die op 31 december 2014 op de wachtlijst stonden en nu nog een geldende indicatiebeschikking op grond van de Wsw hebben zonder Wsw-dienstbetrekking.

Het kan zijn, zowel voor de persoon met een Wsw-indicatie en een advies begeleid werken als voor de persoon met een Wsw indicatie zonder advies begeleid werken, dat de persoonlijke situatie van iemand sinds de datum van de Wsw-indicatie dusdanig is gewijzigd dat er aanleiding is om een nieuwe beoordeling aan UWV te vragen. In dat geval kan de betreffende persoon dit onderbouwd aan UWV of aan het college melden. Het college of betrokkene zelf kan dan een nieuw advies beschut werk bij UWV aanvragen. UWV beoordeelt betrokkene vervolgens op basis van de gewijzigde omstandigheden door te onderzoeken of betrokkene aan ten minste één van eerdergenoemde criteria voldoet.

9 Hoeveel beschut werkplekken moet de gemeente aanbieden?

Sinds 1 januari 2017 moet een gemeente beschut werk aanbieden. Zij kan niet meer bij verordening regelen dat geen beschut werk wordt aangeboden. Het Rijk kan jaarlijks bij ministeriële regeling het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk per gemeente bepalen. Voor de aantallen voor 2017 en 2018 zie onderstaande link:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/nieuws/2017/01/24/te-realiseren-beschut-werkplekken-2017-en-2018-per-gemeente>

In deze aantallen is er rekening mee gehouden dat gemeenten de achterstand die in de jaren 2015 en 2016 is opgelopen in vijf jaar inlopen zodat er in de structurele situatie ruim 30.000 beschut werkplekken beschikbaar blijven.

Als de behoefte daartoe bestaat, blijkt uit het aantal positieve adviezen beschut werk afgegeven door UWV, dan moet de gemeente beschut werk aanbieden, tot ten minste het aantal zoals vastgelegd in deze ministeriële regeling. Daarbij is uitgegaan van een gemiddeld dienstverband van 31 uur per week. Dit betekent dat gemeenten evenredig meer plekken moeten realiseren bij dienstverbanden van minder dan 31 uur per week en evenredig minder plekken behoeven te realiseren bij dienstverbanden van meer dan 31 uur per week.

Een gemeente kan bij verordening een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen vaststellen en daarbij regelen hoe die additionele omvang wordt bepaald en hoe de volgorde wordt bepaald waarin de personen een additionele dienstbetrekking krijgen aangeboden, zie ook vraag 6 – Kan de gemeente zelf bepalen wie als eerste voor een beschut werkplek in aanmerking komt?

Als de behoefte lager is, blijkt uit het aantal afgegeven positieve adviezen van UWV, dan hoeft de gemeente minder plekken te realiseren, en kunnen de middelen die zij voor beschut werk heeft ontvangen voor andere doeleinden worden ingezet.

10

Wat is de verantwoordelijkheid van de gemeente als er een mogelijke 'wachlijst' ontstaat?

Een gemeente kan in een jaar besluiten om meer beschut werkplekken te realiseren dan in de ministeriële regeling is aangegeven als UWV meer positieve adviezen heeft afgegeven. De gemeente neemt dit dan in haar verordening op.

Een gemeente kan ook besluiten geen additionele beschut werkplekken beschikbaar te stellen. In dat geval kan er een wachlijst ontstaan van personen die wel een positief advies beschut werk van UWV hebben, maar voor wie niet direct een beschut werkplek beschikbaar is.

Het college heeft en houdt wel een verantwoordelijkheid naar die personen. In een verordening geeft de gemeenteraad aan hoe voorzieningen worden ingezet voor die personen voor wie nog geen beschut werkplek beschikbaar is tot het moment dat er een beschut werkplek beschikbaar komt.

Als er een wachlijst ontstaat is het College, vanaf het moment dat zij vaststelt dat een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk aan deze persoon. Ook is het college verantwoordelijk voor het aanbieden van de voorzieningen die in de gemeentelijke verordening zijn omschreven om de werkzaamheden in beschut werk mogelijk te maken. Dit geldt zowel voor personen uit de gemeentelijke doelgroep als voor mensen met een UWV-uitkering. In de gemeentelijke verordening regelt het college ook welke voorzieningen worden aangeboden als er nog niet direct een beschut werkplek beschikbaar is. Deze kunnen ook worden aangeboden als het gaat om mensen met een UWV-uitkering, maar in beginsel ligt de verantwoordelijkheid hiervoor bij UWV. Het is verstandig als gemeente en UWV hierover afspraken maken. Zie ook vraag 7 – Kan beschut werk ook worden ingezet voor mensen met een uitkering van UWV?

11

Welke financiële middelen zijn er voor beschut werk beschikbaar?

Voor de financiering van een beschut werkplek zijn de volgende middelen per jaar beschikbaar:

- middelen voor begeleiding en de inzet van werkvoorzieningen in het Participatiebudget (onderdeel integratie-uitkering sociaal domein gemeentefonds);
- middelen voor loonkostensubsidie in het I-deel (BUIG-budget);
- de loonwaarde van de werknemer op een beschut werkplek;
- het Lage Inkomens Voordeel (LIV);
- middelen voor de bonus beschut werk;
- eventueel additionele middelen van gemeenten.

Bij de financiering van het Participatiebudget en het macrobudget I-deel wordt rekening gehouden met een geleidelijke opbouw van het aantal beschut werkplekken van circa 1600 aan het eind van 2015 en circa 3.200 aan het eind van 2016 tot ruim 30.000 beschut werkplekken in de structurele situatie vanaf 2048. Door natuurlijk verloop neemt het huidige aantal Wsw-dienstbetrekkingen geleidelijk af. Gelijktijdig richten de gemeenten de voorziening beschut werk in en komen op termijn steeds meer mensen te werken via deze voorziening. Het aantal plekken dat gemeenten beschikbaar moeten stellen kent een ingroepad. Gemeenten krijgen met ingang van 2017 5 jaar de tijd om de achterstand in te lopen die in 2015 en 2016 is ontstaan, in het te realiseren aantal beschutte plekken.

Ook mensen met een UWV-uitkering kunnen voor een beschut werkplek in aanmerking komen (zie ook vraag 7 – Kan beschut werk ook worden ingezet voor mensen met een uitkering van UWV).

Middelen voor loonkostensubsidie – I-deel

Gemeenten kunnen voor de financiering van beschut werk loonkostensubsidie inzetten. Bij de berekening van het macrobudget voor het I-deel is hiermee rekening gehouden; er is uitgegaan van een gemiddelde loonwaarde van 30% van het Wml inclusief vakantietoeslag. Derhalve is er bij een voltijd baan voor de loonkostensubsidie 70% Wml, inclusief vakantietoeslag, dat wil zeggen € 17.000 per voltijdswerkplek beschikbaar in de financiering. Als er sprake is van een plek met minder uren, dan is het bedrag van de loonkostensubsidie navenant lager (maar wel 70% van het Wml). Het macrokader voor beschut werk gaat uit van € 430 miljoen voor loonkostensubsidie beschut werk in de structurele situatie. Daarbij is gerekend met ruim 30.000 plekken tegen een gemiddeld dienstverband van 31 uur. Voor die gemiddelde plekken is dan sprake van een loonkostensubsidie van gemiddeld ruim € 14.000, zijnde 70% van het WML.

Een hogere feitelijke loonwaarde dan de 30% waarvan bij de financiering vanuit is gegaan kan door de gemeente naar eigen inzicht worden ingezet. Aansluiting bij een hoger cao-loon dan het Wml betekent dat de werkgever het meerdere voor eigen rekening neemt. Op grond van de Participatiewet moet de loonwaarde regelmatig worden herbepaald. De loonkostensubsidie wordt hieraan aangepast. De loonkostensubsidie moet jaarlijks per 1 januari worden vastgesteld aan de hand van de ontwikkelingen van het wettelijk minimumloon. Het is aan gemeenten zelf of zij de loonkostensubsidie ook jaarlijks per 1 juli willen aanpassen aan de hand van de ontwikkelingen van het wettelijk minimumloon.

De middelen voor de loonkostensubsidie zijn toegevoegd aan het I-deel (BUIG-budget).

Middelen voor begeleiding - Participatiebudget

De kosten voor begeleiding en werkplekaanpassing worden uit het vroegere Participatiebudget (dat nu is opgenomen in de integratie-uitkering sociaal domein) betaald. Hiervoor is door het kabinet gerekend met een gemiddeld bedrag van € 8.500 per werknemer per jaar. Voor de verdeling van deze middelen over gemeenten wordt tot en met 2017 als verdeelsleutel het gemeentelijk aandeel in de historische instroom in de werkregeling van de Wajong en de wachtlijst Wsw gebruikt. Op termijn is deze verdeelsleutel niet houdbaar en zal dus opnieuw worden bezien, ook in het licht van de opname van de integratie-uitkering sociaal domein in de algemene uitkering van het gemeentefonds.

Vanaf 1 januari 2017: Lage-Inkomensvoordeel (LIV)

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een financiële tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben die ten minste 100 procent en maximaal 125 procent van het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige of ouder verdienen. Het gaat hierbij om de werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen, die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. De hoogte van het LIV wordt bepaald op basis van het aantal verloonde uren in de polisadministratie en het gemiddelde uurloon van de werknemer. Om in aanmerking te komen voor het LIV moeten er voor de werknemer op jaarbasis tenminste 1248 verloonde uren in de polisadministratie zijn opgenomen.

- Voor werknemers die ten minste 100 en maximaal 110% van het WML (minimaal € 9,54 en maximaal € 10,49 gebaseerd op gemiddeld WML 2016 inclusief vakantiegeld en op basis van een 40-urige werkweek) verdienen, krijgt de werkgever een vergoeding van € 1,01 per verloond uur met een maximum van € 2.000 per jaar.
- Voor werknemers die meer dan 110 en maximaal 125% van het WML (minimaal € 10,50 en maximaal € 11,92 gebaseerd op gemiddeld WML 2016 inclusief vakantiegeld en op basis van een 40-urige werkweek) verdienen, krijgt de werkgever een vergoeding van € 0,51 per verloond uur met een maximum van € 1.000 per jaar.

De Belastingdienst betaalt automatisch het LIV uit uiterlijk medio september van het jaar volgend op het kalenderjaar waarover de werkgever recht heeft op het LIV. De werkgever hoeft daarvoor enkel de gebruikelijke gegevens in de polisadministratie te verwerken. Het LIV is structureel, zolang aan de bovengenoemde voorwaarden wordt voldaan.

Impuls beschut werk, waaronder de bonus beschut werk

In de periode 2016-2020 is er € 100 miljoen extra beschikbaar om gemeenten te stimuleren beschut werkplekken te realiseren. Meer informatie hierover staat bij vraag 12 – Wat houdt de bonus beschut werk in?

12

Wat houdt de bonus beschut werk in?

Onderzoek Inspectie SZW

De Inspectie SZW heeft medio 2015 en in het voorjaar van 2016 onderzoek gedaan in alle gemeenten naar de vormgeving van beschut werk. Uit dit onderzoek bleek dat een groot deel van de gemeenten van plan was beschut werk te gaan vormgeven. De concrete vormgeving is echter achter gebleven bij de verwachtingen. Daarom zijn er tijdelijk extra middelen beschikbaar gekomen om gemeenten te stimuleren beschut werkplekken te realiseren. In de jaren 2016-2020 is cumulatief € 100 miljoen extra beschikbaar gesteld voor de impuls beschut werk. Deze impuls bestaat uit een bonus beschut werk (circa 74 mln euro), de uitbreiding van de uniforme no-riskpolis door UWV met de doelgroep beschut werk (circa 26 mln euro) – zie vraag 17, geldt de uniforme no-riskpolis door UWV ook voor de doelgroep beschut werk? Tot slot zijn er middelen besteed aan extra implementatieondersteuning.

Bonus beschut werk

De bonus beschut werk is een onderdeel van de impuls beschut werk en wordt uitgekeerd in de jaren 2017-2020 over de gerealiseerde beschut werkplekken in de jaren 2015-2019.

Gemeenten ontvangen achteraf op basis van daadwerkelijk gerealiseerde beschut werkplekken maximaal € 3.000,- extra per gerealiseerde beschut werkplek (op grond van artikel 10b Participatiewet) per jaar.

Of een bonus wordt uitgekeerd wordt als volgt vastgesteld: UWV maakt een koppeling tussen de persoon met een positief advies beschut werk en de polisadministratie. Als sprake is van ten minste 1 verloond uur, dan is er een gerealiseerde beschut werkplek en wordt de bonus uitgekeerd. Er kan per jaar één bonus voor één persoon (BSN-nummer) worden uitgekeerd.

Het tot stand komen van duurzame beschut werkplekken is belangrijk. Gemeenten krijgen daarom middelen voor alle beschut werkplekken die in een jaar zijn gerealiseerd dan wel gecontinueerd. In 2017 ontvangen gemeenten middelen voor de in 2015 en 2016 gerealiseerde beschut werkplekken, de middelen worden vervolgens jaarlijks uitgekeerd. De middelen worden achteraf aan gemeenten toegekend via een decentralisatie-uitkering en zijn vervolgens vrij besteedbaar. Gemeenten worden met de meicirculaire geïnformeerd over de hoogte van de bonus.

13 Wat legt de gemeente vast in een verordening?

De gemeente heeft beleidsvrijheid bij de vormgeving van beschut werk. Zij bepaalt bijvoorbeeld hoe en waar beschut werk wordt georganiseerd. De gemeenteraad legt het beleid voor beschut werk vast in een verordening.

Inhoud verordening

In de verordening wordt in ieder geval aangegeven (art. 10b Participatiewet juncto art. 8a participatiewet):

- welke voorzieningen de gemeente aanbiedt om beschut werk mogelijk te maken;
- welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de beschut werk dienstbetrekking begint;
- of het college additionele dienstbetrekkingen beschut werk aanbiedt, en hoe wordt bepaald wie daarvoor in aanmerking komt.

Betrokkenheid doelgroep

Het is van belang dat gemeenten de vertegenwoordigers van de doelgroep betrekken bij de vormgeving van het beleid voor beschut werk. Voorafgaand aan besluitvorming in de gemeenteraad, moeten gemeenten de verordening hebben besproken met vertegenwoordigers van de doelgroep.

14

Waar kan een beschut werkplek worden gerealiseerd?

Gemeente of aan een gemeente gelieerde organisatie

Gemeenten kunnen zelf bepalen waar de beschutte werkplek wordt georganiseerd. Zij kunnen beschut werk zelf organiseren, binnen de gemeente, bij de bestaande sw-bedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Uit onderzoek van de Inspectie SZW blijkt dat veel gemeenten kiezen voor een sw-bedrijf.

Reguliere werkgever

Zoals bij vraag 2 is aangegeven, is beschut werk bedoeld voor mensen die door hun beperking een zodanig hoge mate van begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Dit laat echter onverlet dat sommige werkgevers hier mogelijk toch toe bereid zijn. Gemeenten hebben dan ook de mogelijkheid om met reguliere werkgevers afspraken te maken over de inrichting van een beschutte werkplek. Bijvoorbeeld via een detachering of een arbeidscontract met de betreffende werkgever. In het laatste geval komt de betreffende persoon bij deze werkgever in dienst. Dit kan een gewone werkgever zijn, of een bedrijf met een bredere sociale doelstelling, zoals een *social firm*.

15

Wat is de rechtspositie van een persoon die beschut werkt en welke arbeidsvoorwaarden horen daar bij?

Dienstbetrekking

Beschut werk heeft de vorm van een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking. Dit is geregeld in artikel 10b derde lid van de Participatiewet. Op de dienstbetrekking is het arbeidsrecht of het ambtenarenrecht van toepassing. Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd behoort tot de beleidsvrijheid van de gemeente. Het kan via een gemeentelijke dienst (cao gemeenten) in een NV, BV of Stichting (met keuze voor arbeidsvoorwaarden). De gemeente kan ook mensen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers laten werken (zie ook vraag 12 – Waar kan beschut werk worden gerealiseerd?).

Arbeidsvoorwaarden

De Participatiewet regelt geen specifieke arbeidsvoorwaarden voor mensen die beschut gaan werken. De werknemer op een beschut werkplek valt onder de arbeidsvoorwaarden van de werkgever waar hij/zij in dienst is. Het is aan werkgevers- en werknemersorganisaties om arbeidsvoorwaarden af te spreken.

Beloning

Beloning geschiedt ten minste conform het minimumloon (Wml). Het maken van afspraken over aanvullende arbeidsvoorwaarden is aan werkgevers- en werknemersorganisaties. Partijen in de Werkkamer hebben met elkaar als uitgangspunt afgesproken dat het perspectief is dat mensen die beschut werken er op termijn beperkt op vooruit kunnen gaan. Afhankelijk van hoe de dienstbetrekking is georganiseerd, kunnen aanvullende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. De gemeente geeft aan de werkgever een loonkostensubsidie ter grootte van het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Met de Wet van 17 november 2016 (Stb. 444), in verband met stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen, is de mogelijkheid van een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het wettelijk minimumloon gedurende maximaal het eerste halfjaar van een dienstbetrekking geïntroduceerd. Ook is er een vereenvoudiging van de berekening van loonkostensubsidie in opgenomen. Meer informatie hierover staat in [het Kennisdocument Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering](#).

Duur van het contract

Bij een beschut werk dienstverband kan de werkgever (veelal de gemeente) zelf bepalen of er een contract voor onbepaalde of bepaalde tijd wordt gegeven. Een contract voor bepaalde tijd kan bijvoorbeeld in eerste instantie worden gegeven als de mogelijkheden van een persoon nog niet helemaal duidelijk zijn. Het kan zijn dat de mogelijkheden van een persoon gedurende het contract, zowel voor bepaalde als voor onbepaalde tijd, veranderen. Het kan zijn dat de verwachting is dat iemand uiteindelijk regulier kan werken of dat de arbeidscapaciteit van de betreffende persoon juist verslechtert. In beide gevallen kan – eventueel door tussenkomst van het college - een nieuw advies beschut werk bij UWV worden aangevraagd. Als het advies van UWV negatief is, kan het college een andere voorziening voor de betreffende persoon inzetten. Bij wederom een positief advies, is het college verplicht om de betreffende persoon op een beschut werkplek te plaatsen.

Ontslaggronden

Op een beschut werk dienstverband is het arbeids- of ambtenarenrecht, inclusief alle daarbij behorende ontslaggronden, van toepassing.

Burgerlijk recht/Wet werk en zekerheid (Wwz)

Als het burgerlijk recht van toepassing is, dan zijn ook de daarin met de Wwz opgenomen bepalingen van toepassing. Dit houdt onder meer in dat mensen bij wie de arbeidsverhouding na twee jaar op initiatief van de werkgever eindigt, of niet wordt voortgezet, in aanmerking komen voor een transitievergoeding. De hoogte hiervan is afhankelijk van het aantal dienstjaren. De hoofdregel is:

- 1/6 maandsalaris per elk half dienstjaar in de eerste tien jaar van de arbeidsovereenkomst;
- 1/4 maandsalaris per half jaar dat iemand langer dan tien jaar in dienst is geweest.

De transitievergoeding is maximaal de hoogte van het bruto jaarsalaris. Is het jaarsalaris lager dan € 77.000 bruto? Dan is de hoogte van de transitievergoeding maximaal € 77.000 bruto.¹

Is de werknemer op een beschut werkplek in overheidsdienst, dan is het ambtenarenrecht van toepassing en geldt het burgerlijk recht niet. Wel kan het zijn dat in het ambtenarenrecht regels zijn opgenomen die gelijklopend zijn aan de regels die gelden op grond van het burgerlijk recht.

¹ Dit bedrag wordt steeds met ingang van 1 januari gewijzigd, overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen. Het bedrag wordt afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Dit gewijzigde bedrag geldt alleen als het contract op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

16

Is bezwaar en beroep mogelijk?

Beoordeling UWV

Na aanvraag van een advies beschut werk door een persoon of door het college, beoordeelt UWV of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort en adviseert het college. De betrokkene ontvangt hiervan wel een afschrift. Dit oordeel van UWV is een deskundigenadvies en geen besluit. Daarmee is het niet vatbaar voor bezwaar en beroep.

Besluit college

Na het advies van UWV besluit het college over het al dan niet inzetten van een voorziening beschut werk. Deze beslissing van het college is wel een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit. Bij behandeling van het bezwaar kan het advies van UWV aan de orde komen.

Een burger heeft de mogelijkheid een verzoek in te dienen voor een re-integratievoorziening, dus ook voor beschut werk. Ook dit besluit (of de weigering om een besluit te nemen) van het college op deze aanvraag is een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit.

17

Geldt de uniforme no-riskpolis door UWV ook voor de doelgroep beschut werk?

Ja. Werkgevers kunnen hiermee de verplichte loondoorbetaling bij ziekte van iemand die werkt op een beschut werkplek, onder een uniforme no-riskpolis van UWV laten vallen. Met de Wet van 17 november 2016 (Stb.444) is de no-riskpolis structureel beschikbaar gekomen voor de doelgroep banenafpraak en de doelgroep beschut werk.

In artikel 29b, tweede lid, onderdeel f, van de Ziektewet is geregeld dat de werknemer die arbeid verricht in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet, vanaf de eerste dag van zijn ongeschiktheid tot werken recht heeft op ziekgeld over perioden van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte die zijn aangevangen na aanvang van de dienstbetrekking

18

Relatie met Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Beschutte werkplekken tellen niet mee voor de banenafpraak; het zijn twee elkaar uitsluitende groepen. Als mensen in het doelgroepregister banenafpraak zijn opgenomen en later wordt een positief advies beschut werk door UWV voor hen afgegeven, dan worden zij onmiddellijk uit het doelgroepregister verwijderd. Meer informatie over de banenafpraak en de quotumheffing staat in [het Kennisdocument banenafpraak en quotumheffing](#).

Banenafpraak

De banenafpraak houdt in dat er tot en met 2025 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers worden gerealiseerd; 100.000 banen in de markt en 25.000 banen bij de overheid. De doelgroep voor de banenafpraak bestaat uit:

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV.
3. Mensen met een Wsw-indicatie.
4. Wajongers met arbeidsvermogen.
5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.