

Het college van burgemeester en wethouders gemeente Westland;  
gelet op artikel 10, lid 1, aanhef en onderdeel j van de re-integratieverordening Participatiewet 2017;  
besluit:

vast te stellen de Beleidsregels Beschut Werk gemeente Westland 2017.

## HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1. Begripsomschrijvingen.

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
  - a. de wet: de Participatiewet, de loaw en loaz;
  - b. de belanghebbende: de persoon ten behoeve van wie beschut werk ter beschikking wordt gesteld dan wel de werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met de persoon ten behoeve van wie beschut werk ter beschikking wordt gesteld als zijnde de werknemer.
  - c. beschut werk: het werken in een beschutte werkomgeving binnen de kaders van de Participatiewet.
  - d. deskundige: een arbeidsdeskundige gebonden aan het medisch beroepsgeheim.
2. In deze beleidsregels worden dezelfde begripsbepalingen gebruikt als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (loaw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (loaz), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.

## HOOFDSTUK 2 BESCHUT WERK

### Artikel 2. Doelgroep beschut werk

1. De voorziening beschut werk kan worden ingezet voor personen:
  - a. die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt en;
  - b. met arbeidsvermogen die vanaf 1 januari 2015 geen aanspraak kan maken op een Wajong uitkering maar behoort tot de doelgroep van de Participatiewet en;
  - c. met een verwachte loonwaarde tussen de 30% en 70% en
  - d. leerlingen afkomstig uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en de leerlingen van het Praktijk (pro)-en entreeonderwijs.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1, sub c, en d kan op basis van individualisering, mits goed beargumenteerd, afgeweken worden. Op basis van de individuele ontwikkelmogelijkheden kan aan een belanghebbende met een verdien capaciteit lager dan 30% van het wettelijk minimumloon alsnog de voorziening beschut werk ingezet worden.
3. Indien het college aan een persoon uit de doelgroep de voorziening beschut werk wil aanbieden, vraagt het college een deskundige om vooraf onderzoek te doen of iemand voldoet aan de in het eerste lid genoemde criteria voor beschut werk.
4. Personen die menen in aanmerking te komen voor beschut werk hebben de mogelijkheid om, zonder tussenkomst van het college, zelf een indicatie beschut werk aan te vragen bij het UWV.

5. Bij de bepaling door het college of iemand de voorziening beschut werken krijgt aangeboden wordt rekening gehouden met de totale omvang van de aan te bieden werkplekken. In de toelichting is hiervoor een schema opgenomen.

### **Artikel 3. Indicatie doelgroep beschut werk**

1. Als het college aan een persoon uit de doelgroep de voorziening beschut werk wil aanbieden, dan vraagt het college aan het UWV, na de voorselectie én op basis van landelijk vastgestelde criteria, vast te stellen of de indicatie beschut werk voor de persoon wordt afgegeven.
2. Op basis van het uitgebrachte advies van het UWV besluit het college of de persoon vermeld in het advies tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige toestand van het advies van het UWV, kan het college ervan afwijken.
3. Van onzorgvuldig als bedoeld onder lid 2 is sprake als het UWV niet de landelijk vastgestelde criteria heeft gevolgd bij de vaststelling.
4. De belanghebbende wordt door het college schriftelijk in kennis gesteld van het in het tweede lid genoemde besluit.
5. Eens per drie jaar bepaalt het college of de persoon nog tot de doelgroep behoort.

### **Artikel 4. Plaatsing**

1. Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, wordt deze door het college bij de werkgever als aangegeven in artikel 5, aangemeld voor een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden.
2. Voorafgaand aan het dienstverband kan een proefplaatsing van maximaal twee maanden bij werkgever ingezet worden.
3. Indien noodzakelijk worden door de werkgever aanvullende voorzieningen ingezet om de dienstbetrekking mogelijk te maken.

### **Artikel 5. Werkgeverschap**

1. De belanghebbende waarvan is vastgesteld dat hij in aanmerking komt voor een beschutte werkplek komt in loondienst van Patijnenburg. Patijnenburg treedt op als werkgever en zorgt zelf voor uit te voeren werkzaamheden.
2. De participatievoorziening beschut werk omvat een dienstbetrekking naar burgerlijk recht in aangepaste omstandigheden, met een beloning ter hoogte van het wettelijk minimumloon inclusief pensioenopbouw bij een voltijdse werkweek. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de pensioenopbouw naar rato vastgesteld.
3. Een dienstverband beschut werk omvat niet meer dan 36 uur per week en minimaal 8 uur per week.
4. De cao Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is niet van toepassing op dienstverbanden beschut werk.
5. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld. Als gedurende het dienstverband blijkt dat belanghebbende ontwikkelmogelijkheden heeft wordt hij, indien mogelijk, bemiddeld naar een reguliere werkgever in het kader van de Wet banenafpraak.
6. Als gedurende het tijdelijke dienstverband blijkt dat de belanghebbende zich niet kan door ontwikkelen naar regulier werk, kan het dienstverband worden omgezet in een vast dienstverband.
7. Als er sprake is van een buitenproportionele begeleidingsbehoefte en een lagere loonwaarde dan 30% wordt het tijdelijk dienstverband beschut werk beëindigd. Belanghebbende wordt van dit besluit in kennis gesteld.
8. Wanneer er sprake is van een beëindiging als bedoeld onder lid 8 dient er een andere passende voorziening gezocht te worden welke afgestemd is op de omstandigheden van belanghebbende.

#### **Artikel 6. Omvang aantal dienstbetrekkingen beschut werk**

Het maximaal aantal te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk per kalenderjaar is gelijk aan het aantal dat het rijk voor de gemeente per ministeriële regeling heeft vastgesteld.

#### **Artikel 7. Wachtlijst**

1. Wanneer het aantal bedoeld in artikel 6 is bereikt, wordt de persoon, waarvoor het college heeft besloten dat hij tot de doelgroep beschut werk behoort en daarmee recht heeft op de dienstbetrekking uit artikel 5 lid 2, op een wachtlijst geplaatst.
2. Volgorde plaatsing op de wachtlijst gebeurt aan de hand van de datum van het (positief) advies van het UWV, waarbij de groep jongeren van 18 tot en met 27 jaar wordt gezien als eerst geprioriteerde groep.
3. Een persoon op de wachtlijst beschut werk kan gebruik maken van andere voorzieningen uit de Re-integratieverordening 2017 totdat instroom in een dienstbetrekking beschut werk een feit is.

### **HOOFDSTUK 3 SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 8. Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien, beslist het college.

#### **Artikel 9. Inwerkingtreding en overgangsrecht**

1. Deze beleidsregels treden in werking met ingang van de dag waarop de Re-integratieverordening gemeente Westland 2017 in werking treedt en werkt terug tot en met 1 januari 2017.
2. Op hetzelfde tijdstip worden de Beleidsregels Beschut Werk 2016 d.d. 29 maart 2016 ingetrokken.
3. De tijdens de Beleidsregels Beschut Werk 2016 in gang gezette dienstverbanden beschut werk worden voortgezet en afgerond.

#### **Artikel 10. Citeertitel**

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Beschut werk gemeente Westland 2017.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 27 juni 2017

Burgemeester en wethouders van Gemeente Westland,  
de secretaris,

De burgemeester,

M. van Beek

J. van der Tak

## **Toelichting beleidsregels Beschut werk gemeente Westland 2017**

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Binnen deze wettelijke kaders is Beschut Werk als nieuwe voorziening opgenomen. Met de Participatiewet kregen gemeenten een breed instrumentarium ter beschikking. Gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. Daarmee kan worden voorkomen dat er wachtlijsten ontstaan. Eén van de instrumenten die door de gemeenten kan worden ingezet is de voorziening beschut werk.

De voorziening Beschut Werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever niet mag worden verwacht dat hij/zij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toch in een dienstbetrekking laten werken.

Volledigheidshalve, willen wij opmerken dat wanneer de personen uit de doelgroep de mogelijkheid wordt geboden zelfstandig een re-integratie instrument in te zetten, zij zich altijd kunnen laten bijstaan door professionele cliëntondersteuning.

De beleidsregels over de voorziening beschut werk zijn 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). Deze wetswijzigingen zijn erop gericht de toegang van mensen met een arbeidsbeperking tot voorzieningen te verruimen en te vergemakkelijken. De belangrijkste twee wijzigingen hebben betrekking op beschut werk:

- personen die menen in aanmerking te komen voor beschut werk hebben de mogelijkheid om, zonder tussenkomst van het college, zelf een indicatie beschut werk aan te vragen bij het UWV;
- gemeenten zijn verplicht om aan personen met een indicatie beschut werk een werkplek aan te bieden, tot ten minste het aantal plekken waarvan het Rijk in de ramingen bij het beschikbaar stellen van de financiële middelen is uitgegaan.

Voor beschut werk bestaat voornamelijk nog geen CAO. Op landelijk niveau wordt hier wel over gesproken.

De invoering van de verplichting inzake het realiseren van beschut werkplekken leidt tot een aantal wijzigingen in het huidige beleid ten aanzien van:

- de doelgroep;
- het aantal plekken voor beschut werk
- de in te zetten voorzieningen.

### *Doelgroep*

Voor het verplicht aantal te realiseren beschut werkplekken mag de gemeenteraad in de verordening geen criteria opnemen worden die ertoe kunnen leiden dat een persoon met een positief advies alsnog wordt uitgesloten van beschut werk.

### *Aantal plekken beschut werk*

Gemeenten zijn verplicht een aantal plekken te realiseren, gekoppeld aan de middelen die het Rijk hiervoor beschikbaar stelt. De realisatie is afhankelijk van het aantal personen met een indicatie beschut werk. De aantallen per gemeente zijn inmiddels vastgelegd in een Ministeriële regeling. Op grond hiervan moet onze gemeente in 2017 tien plekken realiseren en in 2018 achttien. Het aantal beschut werkplekken is cumulatief. Ten aanzien van het huidige beleid leidt de verplichting beschut werk voor 2017 tot twee extra beschut werkplekken en in 2018 tot nog eens vijf extra plekken. Indien blijkt dat er gedurende het lopende kalenderjaar leerlingen

afkomstig uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en de leerlingen van het Praktijk (pro)- en entreeonderwijs zich geconfronteerd zien met de wachtlijst, kan dit voor het college een reden zijn zich een oordeel te vormen rondom extra investeringen voor deze specifieke doelgroep.

#### *Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling*

De gemeenteraad dient bij verordening (artikel 10, lid 1 sub j van de re-integratieverordening Participatiewet 2017) vast te stellen welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om personen op een beschut werkplek te laten werken. De voorzieningen proefplaatsing, loonkostensubsidie, werkplekaanpassingen en begeleiding werkgever en werkvoorziening kunnen beschikbaar worden gesteld aan personen met een beschut werkplek.

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

Dit artikel bevat de begripsbepalingen die op deze beleidsregels van toepassing zijn.

### **Artikel 2. Doelgroep beschut werk**

Het gaat om mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Beschut werk kenmerkt zich door een hoge mate van (structurele) ondersteuning en aanpassing van het werk. Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon.

In de Participatiewet is vastgelegd dat niet alleen de gemeente bepaalt welke mensen zij voor een beoordeling beschut werk bij UWV voordraagt. Ook mensen die menen in aanmerking te komen voor beschut werk hebben de mogelijkheid om, zonder tussenkomst van de gemeente, zelf een indicatie beschut werk aan te vragen bij het UWV. Vervolgens beoordeelt het UWV op basis van landelijke criteria of mensen tot de doelgroep beschut werk behoren en adviseert de gemeente hierover.

De gemeente heeft de mogelijkheid om door middel van een onderzoek door een deskundige van Patijnenburg, aan de hand van de criteria zoals genoemd in artikel 2, lid 1 onderzoeken of iemand in aanmerking kan komen voor een indicatiestelling beschut werk door UWV. Op basis van individualisering kan, mits goed beargumenteerd, afgeweken worden. Dit is van toepassing bij een belanghebbende die niet tot de doelgroep behoort, zoals genoemd in artikel 2, lid 1, sub d of wanneer de verwachte loonwaarde lager ligt dan 30%. Bij een hogere loonwaarde dan 70% geldt dit overigens niet.

Het college biedt alleen beschut werk plekken aan op basis van de jaarlijks door het Rijk (bij ministeriele regeling) opgelegde aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk. Dit leidt tot onderstaand schema van beschikbare plekken

<b>Jaar</b>	<b>Aantal beschikbare plekken per jaar</b>
2017	10
2018	18

Bron: Aantallen beschutte werkplekken per gemeente in 2017 en de voorlopige aantallen voor 2018 (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties>)

### **Artikel 3. Besluit doelgroep beschut werk**

De indicatiestelling wordt uitgevoerd door een deskundige van het UWV op basis van de landelijk vastgestelde criteria. Bij het vaststellen van de loonwaarde kan de gemeente voor deze werknemers loonkostensubsidie verstrekken, aan de werkgever. Het college vraagt advies aan bij de deskundige van Patijnenburg of aanvullende voorzieningen noodzakelijk zijn (bijv. jobcoaching, werkplekaanpassingen, etc.). Dit advies is niet bindend.

De gemeente moet beoordelen of het advies van het UWV op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Als het advies op een zorgvuldige manier tot stand is gekomen, is er voor het college geen reden aanwezig om het

advies niet (integraal) over te nemen. Is het advies van het UWV onzorgvuldig tot stand gekomen, dan hoeft de gemeente het advies niet (integraal) over te nemen. Hieruit volgt dat het college niet bevoegd is om het advies van het UWV inhoudelijk te beoordelen (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 113, p. 3 en TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 9).

De loonwaardebepaling bij beschut werk vindt om de drie jaar plaats.

#### **Artikel 4. Plaatsing**

De loonwaarde kan pas gemeten worden als er sprake is van een werkplek. Om in het begin een goed beeld van de loonwaarde te krijgen is het mogelijk om werknemers een periode onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten op een proefplaats. De proefplaatsing dient zo kort als mogelijk doch tot maximaal twee maanden te worden ingezet, met behoud van uitkering.

#### **Artikel 5 Werkgeverschap**

De Participatiewet regelt geen specifieke arbeidsvoorwaarden voor mensen die beschut gaan werken. Het is aan de sociale partners om hierover afspraken te maken. De gemeenten in Haaglanden hebben het arbeidsvoorwaardenpakket Beschut zo eenduidig mogelijk ingericht. Er is een arbeidsvoorwaardenpakket opgesteld, gebaseerd op het model van Cedris/DZB. Dit arbeidsvoorwaardenpakket is niet algemeen bindend zoals bij een CAO. Landelijk wordt wel nagedacht over een Centrale Participatieovereenkomst. Als deze er inderdaad komt, is de kans groot dat het wordt gebaseerd op het model van Cedris/DZB.

De definitieve vaststelling van de arbeidsvoorwaarden heeft plaatsgevonden door de directie van Patijnenburg.

Het aanbieden van een passende voorziening naar aanleiding van beëindiging van beschut werk kan ook uit een WMO-voorziening als dagbesteding bestaan.

#### **Artikel 6 Omvang aantal dienstbetrekkingen beschut werk**

Een beschutte werkplek kent een dienstverband van 31 uur in de week. Op het moment dat er contracten met minder uren worden geboden, zullen er meer dienstverbanden moeten worden aangeboden. Anderzijds, wanneer er contracten van 36 uur worden aangeboden, betekent dat er in totaal minder dienstverbanden moeten worden afgesloten.

#### **Omgerekend naar het totaal aantal uren**

2017: 10 beschutte werkplekken = 10 x 31 uur = 310 uur

2018: 18 beschutte werkplekken = 18 x 31 uur = 558 uur

#### **Artikel 8. Omvang aantal dienstbetrekkingen beschut werk**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

#### **Artikel 7. Wachtlijst**

Een gemeente kan in een jaar besluiten om meer beschut werkplekken te realiseren dan in de ministeriële regeling (art. 10b lid 4 van de Participatiewet) is aangegeven als UWV meer positieve adviezen heeft afgegeven. In de Reïntegratieverordening gemeente Westland 2017 wordt hier in art. 11 lid 1, aanhef en sub j melding van gemaakt. De gemeente besluit geen additionele beschut werkplekken beschikbaar te stellen. In dat geval kan er een wachtlijst ontstaan van personen die wel een positief advies beschut werk van UWV hebben, maar voor wie niet direct een beschut werkplek beschikbaar is. De groep jongeren van 18 – 27 jaar wordt gezien als de eerst geprioriteerde groep. Daarmee wordt de aanpak jeugdwerkloosheid zoals deze in de regio Haaglanden sinds 2009 wordt uitgevoerd voortgezet. In het huidige Uitvoeringsprogramma “Kernachtig Sociaal” 2016 – 2020 worden jongeren ook als prioritaire groep gedefinieerd. In dit artikel worden er beleidsregels vastgesteld ten opzichte van het ontstaan van een wachtlijst.

**Artikel 8. Onvoorziene gevallen**

Geen toelichting noodzakelijk.

**Artikel 9. Inwerkingtreding en overgangsrecht**

Ondanks dat de beleidsregels beschut werk 2016 worden ingetrokken, worden lopende dienstverbanden die per 2016 gestart zijn voortgezet en afgerond conform de betreffende overeenkomst.

**Artikel 10. Citeertitel**

Geen toelichting noodzakelijk