



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Kennisdocument

Beschut Werk in de Participatiewet

April 2024



Inhoud

Kennisdocument beschut werk	4
1. De Participatiewet	5
2. Wat is beschut werk?	6
3. Voor wie is beschut werk bedoeld?	7
4. Wat is het verschil met dagbesteding?	9
5. Wie kunnen een advies beschut werk bij UWV aanvragen?	10
6. Hoe vindt de beoordeling door UWV plaats?	11
7. Kan de gemeente zelf bepalen in welke volgorde personen op een beschutte werkplek worden geplaatst?	13
8. Kan beschut werk ook worden ingezet voor mensen met een uitkering van UWV?	14
9. Wat is er geregeld voor personen met een geldende Wsw- indicatie?	15
10. Hoeveel beschutte werkplekken moet de gemeente aanbieden?	16
11. Wie is er verantwoordelijk als er een mogelijke 'wachtlIJst' ontstaat?	17
12. Welke financiële middelen zijn er voor beschut werk beschikbaar?	18
13. Wat legt de gemeente vast in een verordening?	21
14. Waar kan een beschut werkplek worden gerealiseerd?	22
15. Wat is de rechtspositie van een persoon die beschut werkt en welke arbeidsvoorwaarden horen daar bij?	23
16. Is bezwaar en beroep mogelijk?	26
17. Geldt de uniforme no-riskpolis door UWV ook voor de doelgroep beschut werk?	27
18. Wat is de relatie met de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten?	28
19. Wat betekent simpel switchen en hoe werkt dit?	29

Kennisdocument beschut werk

Dit document geeft antwoord op veel gestelde vragen over het instrument beschut werk uit de Participatiewet. Het document wordt regelmatig geactualiseerd naar aanleiding van wijzigingen in wet- en regelgeving en vragen uit het veld over uitvoering en beleid.

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, medewerkers van UWV, sociale partners, cliëntenraden, sociaal ontwikkelbedrijven en werkgevers. In het kennisdocument komen de volgende onderwerpen aan bod:

1. De Participatiewet
2. Wat is beschut werk?
3. Voor wie is beschut werk bedoeld?
4. Wat is het verschil met dagbesteding?
5. Wie kunnen een advies beschut werk bij UWV aanvragen?
6. Hoe vindt de beoordeling door UWV plaats?
7. Kan de gemeente zelf bepalen in welke volgorde mensen op een beschut werkplek worden geplaatst?
8. Kan beschut werk ook worden ingezet voor personen met een uitkering van UWV?
9. Wat is er geregeld voor personen met een Wsw-indicatie?
10. Hoeveel beschutte werkplekken moet de gemeente aanbieden?
11. Wie is er verantwoordelijk als er een mogelijke 'wachlijst' ontstaat?
12. Welke financiële middelen zijn er voor beschut werk beschikbaar?
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. Geldt de uniforme no-riskpolis door UWV ook voor de doelgroep beschut werk?
18. Wat is de relatie met de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten?
19. Wat betekent simpel switchen en hoe werkt dit?

1. De Participatiewet

De Participatiewet vervangt sinds 2015 de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot gedeelte van de Wajong. Door de invoering van deze wet is de instroom in de Wsw afgesloten en is de Wajong alleen beschikbaar voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. De Participatiewet heeft als doel zoveel mogelijk mensen naar werk toe te leiden en te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Dit is een arbeidsmarkt waar iedereen mee kan doen en waar mensen de ruimte en mogelijkheden hebben om het beste uit zichzelf halen. Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt in beginsel onder de Participatiewet. De wet biedt gemeenten instrumenten om mensen met een arbeidsbeperking of mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en te houden. De Participatiewet regelt ook dat gemeenten bijstand verlenen aan mensen die hun noodzakelijke bestaanskosten tijdelijk of blijvend niet kunnen dragen.

Banenaafpraak

De overheid geeft er de voorkeur aan dat mensen met een arbeidsbeperking ondersteund worden naar werk bij een reguliere werkgever. Om die reden is er op grond van de Participatiewet een ruim ondersteuningspakket beschikbaar voor werkgevers. Dit ondersteuningspakket moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen/houden. Om de kansen op regulier werk voor mensen die ondersteuning nodig hebben te vergroten heeft het kabinet met sociale partners afgesproken om voor 1 januari 2026 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit is de banenaafpraak. De Wet banenaafpraak en quotum arbeidsbeperkten is nauw verbonden met de Participatiewet.

Beschut werk

Bij de invoering van de Participatiewet werd aangenomen dat vanaf 2015 een derde van degenen die onder de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) vielen (een groep van 30.300 personen) alleen in staat zou zijn om te werken binnen een beschutte omgeving. Deze groep valt daarom onder de noemer 'beschut werk'. Voor de overige tweederde (60.000 mensen) werd verwacht dat zij via de banenaafpraak aan het werk zouden gaan bij reguliere werkgevers.

Voor mensen van wie van reguliere werkgevers niet mag worden verwacht dat zij hen in dienst nemen, is er beschut werk. Beschut werk is bedoeld voor mensen die alleen kunnen werken in een beschermde omgeving en onder aangepaste omstandigheden. Het gaat om aangepaste omstandigheden en/of begeleiding waarvan van werkgevers niet kan worden verwacht dat zij hierin kunnen voorzien. In de praktijk werken bijna alle mensen die vallen onder beschut werk bij een sociaal ontwikkelbedrijf. Beschut werk is geregeld in artikel 10b van de Participatiewet. Daarnaast zijn het Besluit advisering beschut werk en de Ministeriële regeling tot vaststelling van de aantallen beschut werk van toepassing. De laatste versie van het Besluit staat in het Staatsblad. De ministeriële regeling wordt jaarlijks gepubliceerd in de Staatscourant.

2. Wat is beschut werk?

Beschut werk is geregeld in artikel 10b van de Participatiewet. Beschut werk is een dienstbetrekking in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Er is sprake van beschut werk als aan onderstaande voorwaarden is voldaan:

1. Mensen kunnen alleen met begeleiding en aanpassingen op een werkplek werken.
2. Een reguliere werkgever kan deze begeleiding en aanpassing niet bieden. Ook niet met hulp van de gemeente of UWV.

Daarnaast geldt het volgende voor beschut werk:

- Het college van B&W (hierna: het college) kan mensen voor wie het verantwoordelijk is, voordragen voor een advies beschut werk bij UWV.
- Personen kunnen ook zelf een advies beschut werk aanvragen bij UWV.
- UWV geeft een advies beschut werk af.
- Het college besluit vervolgens bij een positief advies 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. De persoon heeft recht op een werkplek tenzij de gemeente al het aantal beschutte werkplekken uit de ministeriële regeling voor dat jaar heeft gerealiseerd.

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 van artikel 10b uit 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 verricht. De gemeente heeft uitvoeringsmogelijkheden om de dienstbetrekking te organiseren. Onder vraag 14 – Waar kan een beschut werkplek worden gerealiseerd? – wordt dit toegelicht.

Advies UWV

UWV adviseert het college en informeert gelijktijdig de betreffende persoon over de inhoud van het advies. 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). Het college is in vergaande mate gebonden aan het advies van UWV en mag hier alleen in bepaalde situaties en niet lichtzinnig van afwijken (zie de toelichting op het Besluit advisering beschut werk). Pas als het advies van UWV ondeugdelijk tot stand zou zijn gekomen, heeft het college redenen om van het advies af te wijken. De gemeente mag personen die een positief advies beschut werk van UWV hebben, niet uitsluiten van een beschutte 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 6 – Hoe vindt de beoordeling door UWV plaats?

3. 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 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).

De hoogte van de loonwaarde is geen criterium om te bepalen of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort.

Productiviteit

Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk zegt niets 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 mogelijk wel in de dagbesteding activiteiten uitvoeren. Het verschil met dagbesteding staat uitgelegd bij vraag 4 – Wat is het verschil met dagbesteding?.

Wanneer heeft iemand arbeidsvermogen?

Volgens de regels van de 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.
- Iemand is per werkdag ten minste 4 uur belastbaar. Er is geen minimum bepaald ten aanzien van het aantal dagen in de week dat iemand belastbaar moet zijn.

Verskil met Wsw

De doelgroep beschut werk onder de Participatiewet is beperkter dan de oude 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 huidige Wsw'ers uitsluitend beschut kan werken. Deze laatste groep is vergelijkbaar met de doelgroep beschut werk volgens de Participatiewet, zij het dat voor de doelgroep beschut werk geen ondergrens geldt zoals in de Wsw. Het gaat daarom in de structurele situatie, omstreeks 2048, om ruim 30.300 beschut werkplekken tegen een gemiddeld dienstverband van 31 uur per week.

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. Dit betekent ook dat als de indicatietermijn afloopt, voor deze mensen nog steeds een herindicatie op grond van de Wsw aangevraagd kan worden. Het college is hiervoor verantwoordelijk (Wsw, art. 11 lid 1). Voor mensen van wie de indicatietermijn inmiddels toch is verlopen kan het college alsnog een herindicatie bij UWV aanvragen.

Leeftijdsgrens

Aan het aanvragen van een advies beschut werk is geen leeftijdsgrens gebonden. Wel moeten jongeren naar school totdat zij een startkwalificatie hebben of 18 jaar worden én is beschikbaarheid voor werk een voorwaarde voor een positief advies beschut werk. Om te voorkomen dat er een gat valt tussen school en werk, kunnen ook 16- of 17-jarigen het traject naar werk inslaan en in aanmerking komen voor een positief advies beschut werk. Hiervoor geldt geen onderscheid tussen aanvragen door de gemeente en aanvragen door een persoon zelf. Het is van belang dat hierover afstemming plaatsvindt tussen klant, gemeente en UWV. Beschut werk is niet bedoeld voor mensen die de AOW-leeftijd hebben bereikt.

Re-integratie-verplichting

Personen met een uitkering op grond van de Participatiewet met een positief advies beschut werk, van wie het college heeft vastgesteld dat zij in aanmerking komen voor beschut werk, zijn verplicht een beschutte werkplek te aanvaarden. Beschut werk geldt als een participatievoorziening en de uitkeringsgerechtigde is gehouden daaraan mee te werken. Het college kan iemand die beschut werk weigert, een verlaging van de Participatiewet-uitkering opleggen.

Duur van het advies

Een advies beschut werk is geldig tot het moment dat UWV een nieuw advies over beschut werk uitbrengt. Het kan immers zijn dat iemand in beschut werk zich ontwikkelt en beter in een niet-beschutte omgeving kan werken. In dat geval is het belangrijk dat de gemeente of betrokkene een nieuw advies beschut werk aanvraagt. Het is de taak van de gemeente om te zorgen voor verdere ontwikkelmogelijkheden van de beschutte werker en deze te monitoren. Hetzelfde geldt als iemands mogelijkheden afnemen. Zie ook paragraaf 15 over de rechtspositie.

4. 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 bij beschut werk sprake is van arbeidsvermogen en het 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 een hoge mate van begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben. De voorziening is bedoeld voor mensen die met deze ondersteuning wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Het onderscheid met (arbeidsmatige) dagbesteding is:

- a. Het gaat om werk in een dienstbetrekking: mensen ontvangen loon.
- b. 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 van arbeidsmatige dagbesteding is dat er geen sprake is van een dienstbetrekking. Mensen ontvangen geen loon.

5. Wie kunnen een advies beschut werk bij UWV aanvragen?

Aanvankelijk kon alleen de gemeente een advies beschut werk 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. Deze mogelijkheid staat open voor zowel personen die vallen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van gemeenten (zoals personen met een Participatiewet uitkering en een nabestaandenuitkering, en niet-uitkeringsgerechtigden) als voor personen met een UWV-uitkering. Personen vragen het advies beschut werk digitaal aan met het formulier Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen.

In principe kan voor een persoon niet vaker dan één keer per jaar om advies worden gevraagd bij UWV. Het kan zijn dat de betrokkene of de gemeente vindt dat de omstandigheden sinds de eerdere beoordeling dusdanig zijn veranderd dat dit aanleiding geeft voor een nieuwe beoordeling. In dat geval kan de betreffende persoon of het college alsnog binnen de termijn van twaalf maanden een advies beschut werk aanvragen. UWV moet dan op grond van de gewijzigde omstandigheden opnieuw advies uitbrengen.

6. Hoe vindt de beoordeling door UWV plaats?

Criteria beoordeling UWV

UWV beoordeelt of iemand voor beschut werk in aanmerking komt. 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 (artikel 3), 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:

1. Een of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;
2. Permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden

Als aan tenminste één van bovenstaande criteria is voldaan, geeft UWV een positief advies beschut werk aan het college en informeert UWV de betrokkene. De hoogte van de loonwaarde is geen criterium waarop UWV beoordeelt.

De werkwijze van UWV

UWV beantwoordt bovengenoemde vragen op basis van de methode SMBA (Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen). Met deze methode maakt UWV de vereiste aanpassingen in de werkplek respectievelijk de begeleidingsnoodzaak van de betreffende persoon inzichtelijk. 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 begeleidingsnoodzaak 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.

Voor het onderzoek van UWV staat 8 weken. Als uit het onderzoek van UWV blijkt dat de betreffende persoon aan ten minste één van de twee hierboven 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.

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 onderbouwt altijd zijn advies aan de gemeente.

Samenwerking UWV en gemeente

Het is belangrijk dat een gemeente goede werkafspraken maakt met UWV. Dit maakt de kans kleiner dat mensen die volgens UWV niet geschikt zijn voor beschut werk, worden voorgedragen voor een advies. Veel gemeenten hebben daarom periodiek een overleg met UWV. Het is ook belangrijk dat de gemeente informatie die de gemeente al heeft over iemand, bijvoorbeeld over het functioneren in een stage of op een werkervaringsplaats, aan UWV geeft. En dat UWV bij vragen contact opneemt met de gemeente.

Vaststelling door college

Eerst geeft UWV een advies af. Daarna 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. Het college is in vergaande mate gebonden aan het advies van UWV en mag niet lichtzinnig afwijken van het advies van UWV. Hier moeten dus goede redenen voor zijn. Pas als het advies van UWV met sterke argumenten ondeugdelijk tot stand zou zijn gekomen, heeft het college reden om van het advies af te wijken. Het college dient in dit soort gevallen altijd contact op te nemen met UWV.

De gemeente mag personen die een positief advies beschut werk van UWV hebben, niet uitsluiten van een beschut werkplek zolang de gemeente het aantal, zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet bereikt heeft. 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.

Gemeenten zijn verplicht om beleid voor beschut werk vorm te geven, te bespreken met vertegenwoordigers van de gemeentelijke doelgroep en vervolgens vast te leggen in een verordening. In deze verordening legt de gemeente vast hoe zij de voorselectie vormgeeft, welke andere voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden en hoe zij de omvang van het aanbod van de voorziening beschut werk vaststelt (artikel 8a, eerste lid, onderdeel e, Pw). Het al dan niet inzetten van de voorziening beschut werk is een beslissing van de gemeente. Tegen deze beslissing is bezwaar en beroep mogelijk. Het Rijk vindt het belangrijk dat gemeenten de voorziening beschut werk inzetten voor mensen voor wie dat nodig is.

Gecombineerde beoordeling van het arbeidsvermogen

De verschillende beoordelingen worden uitgevoerd in één gecombineerd werkproces, zodat aanvragers niet dubbel worden belast. Als iemand zich bij UWV meldt voor een beoordeling in het kader van de Banenafpraak, de Wajong of beschut werk, onderzoekt UWV of de persoon tot een van deze doelgroepen behoort. De situatie kan zich voordoen dat een andere voorziening passender is dan de voorziening waar de aanvrager om vroeg. In overleg met de aanvrager doet het UWV dan opnieuw onderzoek, gericht op een andere uitkomst. Hiervoor is dan geen nieuwe aanvraag nodig.

UWV informeert – als betrokkene onder verantwoordelijkheid van de gemeente valt – de gemeente over de uitkomst van de beoordeling ten aanzien van de Banenafpraak en beschut werk. Bij een positief advies beschut werk, vervalt onmiddellijk de eventuele inschrijving in het Doelgroepregister Banenafpraak.

Iemand die een beoordeling arbeidsvermogen aanvraagt voor de Wajong levert hiervoor gegevens aan bij UWV. UWV mag deze gegevens zonder toestemming hergebruiken bij de beoordeling voor beschut werk. Deze persoon moet hiervan wel op de hoogte zijn gesteld.

7. Kan de gemeente zelf bepalen in welke volgorde personen op een beschutte werkplek worden geplaatst?

De gemeente mag personen die een positief advies beschut werk van UWV hebben, niet uitsluiten van een beschut werkplek, zolang de gemeente het aantal zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet heeft 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. Zij 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.

In de praktijk kan het voorkomen dat mensen met een positief advies beschut werk niet meteen kunnen werken omdat zij niet beschikbaar zijn door bijvoorbeeld ziekte of detentie. Zij krijgen dan een werkplek zodra zij wel beschikbaar zijn.

Het kan zijn dat UWV meer positieve adviezen afgeeft dan een gemeente beschut werkplekken moet realiseren, zoals vastgelegd in de ministeriële regeling. Is dat het geval, dan kan de gemeente ervoor 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. De gemeente is daarin vrij.

Een gemeente kan meer positieve adviezen van UWV hebben ontvangen dan het aantal beschutte werkplekken in de Ministeriële Regeling. Als een gemeente daarnaast besloten heeft geen extra plekken te realiseren, dan leidt dat er toe dat er niet direct een plek voor iemand beschikbaar is. Er ontstaat dan een wachtlijst. In het volgende jaar zijn de aantallen uit de ministeriële regeling hoger. Dan geldt wederom dat het college verplicht is om een beschut werkplek te bieden aan alle personen met een positief advies beschut werk van UWV tot het aantal dat is vastgelegd in de ministeriële regeling. Er zijn geen landelijke regels voor het wachtlijstbeheer zoals dat wel het geval was bij de Wsw. De gemeenteraad kan zelf regels stellen over de wijze waarop het college hiermee om moet gaan.

Verdeling aantal plaatsen beschut werk

De verdeling van het aantal plaatsen beschut werk onder gemeenten is gebaseerd op Wajong- en Wsw-instroomcijfers uit 2012-2014. Gemeenten geven aan dat verdeling is verouderd en onvoldoende aansluit op de zichtbare behoefte aan beschut werk. Daarom werken we aan een nieuwe verdeling voor beschut werk, die meer recht doet aan de feitelijke geografische ontwikkelingen bij gemeenten.

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

Ook mensen met een UWV-uitkering (zoals een WW-, Wajong- of een WAO/WIA-uitkering) hebben recht op een beschut werkplek, als zij aan de criteria voor beschut werk voldoen. In het budget dat gemeenten voor beschut werk beschikbaar hebben (macro voor 30.300 plekken, zie ook vraag 12 – Welke financiële middelen zijn er voor beschut werk beschikbaar -) is ook rekening gehouden met de financiering van beschut werkplekken voor de UWV-populatie. Het gaat hierbij zowel om de middelen voor loonkosten-subsidie die onderdeel uitmaken van de gebundelde uitkering Participatiewet (bijstandsbudget) als om de middelen voor begeleiding die zijn opgenomen in de integratie-uitkering sociaal domein.

Voor de financiering van voorzieningen om beschut werk mogelijk te maken, gelden specifieke afspraken voor twee typen UWV-uitkeringen:

1. Mensen met een Wajong-uitkering

Beschut werk kan voor mensen met een Wajong-uitkering worden ingezet in combinatie met loondispensatie verleend door UWV. De werkgever kan voor mensen met een Wajonguitkering loondispensatie aanvragen bij UWV; de gemeente zet dan geen loonkostensubsidie in. Bij loondispensatie krijgt de werkgever toestemming om een loon beneden het wettelijk minimumloon uit te betalen. Het loon is wel afgeleid van het cao-loon, - indien er een cao van toepassing is - dat uiteraard het wettelijk minimum-uurloon als ondergrens kent. De betreffende persoon krijgt een aanvullende Wajong-uitkering. Het totale inkomen bestaat dan uit een gedispenseerd loon en de Wajong-uitkering. De gemeente hoeft dit totale inkomen niet aan te vullen. Indien UWV loondispensatie inzet, verstrekt het zo nodig ook andere voorzieningen, zoals Jobcoaching of een vervoersvoorziening.

De gemeente hoeft in dit geval dus geen loonkostensubsidie en geen overige voorzieningen in te zetten. Let op: de budgetten die gemeenten ontvangen om beschutte werkplekken te realiseren worden niet gekort op het moment dat een Wajong-gerechtigde op een beschutte werkplek gaat werken. De middelen die UWV beschikbaar stelt in dit geval komen bovenop de bedragen zoals vermeld bij vraag 12 - Welke financiële middelen zijn er voor beschut werk beschikbaar?

Als een gemeente er in overleg met de werkgever toch voor kiest om de betreffende persoon met loonkostensubsidie te laten werken, dan is de gemeente vervolgens ook verantwoordelijk voor het verstrekken van de begeleiding en eventuele andere voorzieningen.

2. 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. De gemeente is voor deze groep ook financieel en organisatorisch verantwoordelijk voor de begeleiding [jobcoaching] en eventueel andere benodigde voorzieningen. Zoals hierboven aangegeven is hiermee rekening gehouden in het budget dat gemeenten hebben ontvangen om beschut werkplekken te realiseren.

9. Wat is er geregeld voor personen met een geldende Wsw- indicatie?

In het Besluit advisering beschut werk staat hoe UWV adviseert als het gaat om mensen met een geldende Wsw-indicatie. Deze aanvullingen in het Besluit traden in februari 2017 in werking. Voor alle mensen die op het moment dat zij een advies beschut werk aanvragen een geldende Wsw-indicatie hebben, geldt dat zij direct zonder onderzoek een advies van UWV ontvangen.

Er is sprake van een geldende Wsw-indicatie als de einddatum van de indicatie op de beschikking nog niet is verstreken op het moment dat een advies beschut werk bij UWV wordt aangevraagd.

Mensen met een geldende indicatiebeschikking Wsw met een advies begeleid werken

Er zijn mensen met een geldige indicatiebeschikking Wsw, met daarbij een positief advies begeleid werken. Indien UWV een aanvraag ontvangt voor iemand bij wie dit geldt, geeft het een negatief advies beschut werk af. UWV hoeft niet te onderzoeken of betrokkene aan ten minste één van wettelijke criteria voldoet. Voor de Wsw heeft UWV immers al vastgesteld dat de betrokkene mogelijkheden heeft om bij een reguliere werkgever te werken.

Mensen met een geldende indicatiebeschikking Wsw zonder advies begeleid werken

Het komt ook voor dat mensen een geldige indicatiebeschikking Wsw hebben en dat UWV bij hen adviseerde dat de betrokkene niet begeleid kan werken als bedoeld in de Wsw. Indien UWV een aanvraag ontvangt voor iemand bij wie dit geldt, geeft het een positief advies beschut werk af. UWV hoeft ook in dit geval geen nader onderzoek te doen.

Veranderde omstandigheden

Er zijn dus mensen met een geldige indicatiebeschikking Wsw, met én zonder advies begeleid werken. Voor beide groepen mensen geldt dat de persoonlijke situatie sinds de datum van de Wsw-indicatie kan wijzigen. Dit kan aanleiding zijn om een advies aan UWV te vragen. In dat geval kan het college of betrokkene zelf een nieuw advies beschut werk bij UWV aanvragen. UWV doet vervolgens onderzoek naar de gewijzigde omstandigheden. Het onderzoekt inhoudelijk of de betrokkene aan de criteria voor beschut werk voldoet. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als iemand niet meer in Wsw-verband kan werken maar nog wel in beschut werk.

10. Hoeveel beschutte werkplekken moet de gemeente aanbieden?

Sinds 1 januari 2017 moet een gemeente beschut werk aanbieden. Het Rijk bepaalt jaarlijks bij ministeriële regeling het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk per gemeente. Deze aantallen worden jaarlijks gepubliceerd op: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl>. Als de behoefte daartoe bestaat, blijkend uit het aantal positieve adviezen van UWV, dan moet de gemeente beschut werk aanbieden. Dit geldt echter tot ten minste het aantal werkplekken voor die gemeente is behaald, zoals vastgelegd in deze ministeriële regeling.

De aantallen zijn (net als de financiële begeleidingsmiddelen) gebaseerd op de instroom in de Wajong werkregeling en de Wsw in de periode 2012-2014. Deze aantallen houden er rekening mee dat gemeenten de achterstand die in de jaren 2015 en 2016 was opgelopen in vijf jaar inlopen. Zo blijven er in de structurele situatie ruim 30.300 beschut werkplekken beschikbaar. De vermelde aantallen beschut werkplekken zijn cumulatief. Gemeenten moeten die aantallen aan het einde van het jaar gerealiseerd moeten hebben, mits de behoefte er is (inclusief de tijdens eerdere jaren gerealiseerde aantallen). Volgens de ministeriële regeling moeten gemeenten de volgende aantallen beschut werk realiseren:

Jaartal	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Aantal banen	10.300	11.100	11.900	12.800	13.600	14.400	15.300	16.200

Voor één beschutte werkplek 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. Ze hoeven logischerwijs ook evenredig minder plekken te realiseren bij dienstverbanden van meer dan 31 uur per week.

Een gemeente kan bij verordening een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk vaststellen. Daarbij kan ze regelen hoe ze die additionele omvang bepaalt en hoe ze de volgorde bepaalt waarin de personen een additionele dienstbetrekking krijgen aangeboden (zie ook vraag 7 – Kan de gemeente zelf bepalen wie als eerste voor een beschut werkplek in aanmerking komt?).

Als de behoefte lager is, blijkende uit het aantal afgegeven positieve adviezen van UWV, dan hoeft de gemeente minder plekken te realiseren. Ze kan de middelen die zij voor beschut werk heeft ontvangen dan voor andere doeleinden inzetten.

11. Wie is er verantwoordelijk als er een mogelijke ‘wachlijst’ ontstaat?

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

Een gemeente kan ook besluiten geen additionele beschut werkplekken beschikbaar te stellen. Dan is er, als er meer positieve adviezen zijn afgegeven dan het aantal uit de ministeriele regeling, niet direct voor iedereen een beschut werkplek beschikbaar. In het volgende jaar gelden echter weer nieuwe, hogere, aantallen per gemeente. Personen met een positief advies voor wie in jaar t geen beschut werkplek beschikbaar was maken hoogstwaarschijnlijk in jaar t+1 wel kans op een beschut werkplek. De verplichting voor de gemeente om personen met een positief advies beschut werk een beschut werkplek aan te bieden, geldt dan weer tot de gemeente het aantal uit de ministeriele regeling haalt.

Personen die niet direct op een beschut werkplek kunnen worden geplaatst, komen als het ware op een ‘wachlijst’. Het is belangrijk dat gemeenten en UWV deze personen in beeld houden en, indien van toepassing, hen op een andere manier activeert tot er een beschutte werkplek beschikbaar is. De verantwoordelijkheid voor de personen op de wachlijst ligt bij gemeenten en UWV.

- Als het gaat om een persoon op de ‘wachlijst’ uit de doelgroep van de Participatiewet dan is de gemeente verantwoordelijk.
- Als het gaat om iemand met een uitkering van UWV, dan is de reden voor plaatsing op de ‘wachlijst’ bepalend:
 - De gemeente kan geen beschut werkplek bieden omdat het aantal beschut werkplekken uit de ministeriële regeling in het betreffende jaar al is gerealiseerd en de gemeenteraad niet in additioneel aanbod heeft voorzien. UWV is dan verantwoordelijk voor deze persoon. Indien gewenst, kunnen gemeente en UWV wel van dit uitgangspunt afwijken: op grond van artikel 7 lid 7 van de Participatiewet kunnen zij afspreken dat niet UWV maar de gemeente voorzieningen aanbiedt, bijvoorbeeld als voorbereiding op beschut werk.
 - De gemeente kan geen beschutte werkplek aanbieden omdat er voor de betreffende persoon tijdelijk geen passende beschut werkplek beschikbaar is, terwijl het aantal uit de ministeriele regeling nog niet is gerealiseerd. In dit geval is de gemeente verantwoordelijk.

Gemeenten leggen in een verordening vast welke voorzieningen zij in deze gevallen aan betreffende personen aanbieden tot het moment dat een beschut werkplek beschikbaar is. UWV biedt voor haar klanten de best passende dienstverlening binnen de landelijke beleidskaders van UWV.

12. Welke financiële middelen zijn er voor beschut werk beschikbaar?

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

- a. middelen voor loonkostensubsidie;
- b. middelen voor begeleiding en de inzet van werkvoorzieningen;
- c. het Lage Inkomensvoordeel (LIV);
- d. de loonwaarde van de werknemer op een beschut werkplek;
- e. eventueel additionele middelen van gemeenten.

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 via deze voorziening te werken. De financiering van het participatiebudget en van het macrobudget voor de gebundelde uitkering Pw houden rekening met een geleidelijke opbouw van het aantal beschutte werkplekken. Dan gaat het om circa 1.600 plekken aan het eind van 2015 tot ruim 30.300 beschutte werkplekken per 2048 (de structurele situatie). Het aantal plekken dat gemeenten beschikbaar moeten stellen kent een ingroepad (zie bij vraag 10).

Loonkostensubsidie

Voor mensen die beschut werk doen en een verminderde loonwaarde hebben, kunnen werkgevers loonkostensubsidie krijgen. De loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verschil tussen de arbeidsproductiviteit van een werknemer (loonwaarde) en het wettelijk minimumloon. Het wettelijk minimumloon gaat namelijk uit van 100% arbeidsproductiviteit. Is een werknemer minder dan 100% productief, bijvoorbeeld omdat hij niet zo snel kan werken? Dan kan de werkgever dankzij de loonkostensubsidie toch deze minder productieve werknemer in dienst nemen. De werknemer ontvangt cao-loon, maar tenminste het wettelijk minimumuurloon. De loonkostensubsidie is maximaal 70% van het wettelijk minimumuurloon.

De loonkostensubsidie heeft geen einddatum. Gemeenten verstrekken deze zolang de dienstbetrekking duurt en de werknemer aan de voorwaarden voldoet. Het college bepaalt na aanvang van de dienstbetrekking in overleg met de persoon en met de werkgever wanneer de loonwaarde opnieuw wordt vastgesteld en past, indien de hoogte van de loonwaarde is gewijzigd, de hoogte van de loonkostensubsidie aan.

Vanaf 2022 wordt het budget voor loonkostensubsidies (LKS) over gemeenten verdeeld op basis van gerealiseerde uitgaven van het vorige jaar. Dit geldt ook voor de loonkostensubsidies beschut werk. Doel hiervan is om financiële belemmeringen voor gemeenten te verminderen om het instrument loonkostensubsidie vaker in te zetten. Voor LKS wordt een apart budget bepaald. Daarbij wordt rekening gehouden met de oploop als gevolg van de groei van de doelgroep LKS. Het budget wordt ook gecorrigeerd voor de gevolgen van beleid, realisaties en de loon- en prijsontwikkeling.

Middelen voor begeleiding

De kosten voor begeleiding en werkplekaanpassing worden uit het vroegere Participatiebudget (dat nu is opgenomen in de integratie-uitkering Participatie van het gemeentefonds) betaald. Hiervoor rekent het kabinet op dit moment met een gemiddeld bedrag per jaar van €8.600 (meicirculaire 2023) per plek van gemiddeld 31 uur per week.¹ Voor de verdeling van deze middelen over gemeenten is als verdeelsleutel het gemeentelijk aandeel in de historische instroom in de werkregeling van de Wajong en de wachtlijst Wsw in de periode 2012-2014 gebruikt. Op termijn is deze verdeelsleutel niet houdbaar. Op het moment dat dit kennisdocument werd geactualiseerd, overweegt het Ministerie van SZW om de verdeling plekken beschut werk en de financiering van de begeleidingsmiddelen anders vorm te geven. Bij de volgende actualisatie van het kennisdocument wordt verder ingegaan op eventuele aanpassingen. Totdat de aanpassingen feitelijk zijn doorgevoerd, geldt de verdeling en de financiering zoals in dit kennisdocument uiteengezet.

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 104 procent van het wettelijk minimumloon (WML) verdienen. 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. 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. De overige voorwaarden en de bedragen per uur voor ieder jaar zijn te vinden bij het UWV.

Gezien de beperkte effectiviteit van het LIV heeft het kabinet Rutte-III met werkgevers afgesproken om het LIV af te schaffen. Dit is besloten om te komen tot een effectievere invulling van de instrumenten van de Wet tegemoetkomingen loondomein. Het [wetsvoorstel hiertoe](#) is op 27 oktober 2023 aangeboden aan de Tweede Kamer. Met deze wetswijziging wordt het LIV afgeschaft per 2025. Dat zou betekenen dat 2024 het laatste jaar is waarover LIV wordt uitbetaald. Bij het uitwerken van de afspraken uit het pensioenakkoord is voor de werkgevers van beschut werk en de Wsw een compensatie afgesproken. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is opgenomen dat gemeenten vanaf 2025 worden gecompenseerd via het gemeentefonds. Hiervoor wordt het bedrag per Wsw-plek voorlopig verhoogd met € 255 en het bedrag per beschutte werkplek met € 362.

Extra middelen voor beschut werk per 2024

In 2023 is een onderzoek afgerond naar de financiering van beschut werk. Uit het onderzoek blijkt dat de totale kosten voor een beschut werkplek gemiddeld genomen neerkomen op € 30.672 - € 32.983 en dat gemeenten vaak extra middelen moeten inzetten per beschutte werkplek. Het verschil tussen de kosten en financieringsbronnen voor beschut werk zit onder meer in de lage omzet die met beschut werk wordt gegenereerd (de netto toegevoegde waarde). Om die reden is in 2023 besloten om per 2024 extra middelen beschikbaar te stellen voor de financiering van beschut werk. In 2024 gaat het om een extra investering van € 23,1 miljoen. Dit bedrag loopt vervolgens op naar € 64,7 miljoen in de structurele situatie. Dit betekent dat gemeenten per beschutte werkplek structureel een aanvullend bedrag van € 2.157 ontvangen. Daarnaast zijn verschillende maatregelen voorbereid of aangekondigd om beschut werk verder te bevorderen. Te denken valt aan de uitvoering van bestuurlijke afspraken met de VNG om de achterstanden op beschut werk in te lopen, de verbetering en versimpeling van processen rondom (de toegang tot) beschut werk en een passendere verdeling van de plaatsen en middelen voor beschut werk.

¹ Per 2024 wordt dit bedrag met structureel € 2.157 verhoogd waarmee het gemiddelde bedrag per plek neerkomt op € 10.757 (Bron: Kamerbrief 6 juli 2023), zie ook p16

Loonwaarde

De beschutte werker genereert door zijn loonwaarde ook financiële waarde voor de werkgever, die bijdraagt aan het geheel van het financiële plaatje. Gemiddeld is rekening gehouden met een loonwaarde van 30%.

Eventueel additionele middelen van gemeenten

Een gemeente kan meer mensen op een beschutte werkplek plaatsen dan het aantal van de ministeriele regeling. In dat geval komen de kosten daarvoor ten laste van de gemeente.

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.

In de verordening wordt in ieder geval aangegeven:

- a. welke voorzieningen de gemeente aanbiedt om beschut werk mogelijk te maken;
- b. welke regels er gelden bij het vaststellen van de duur en de intensiteit van de aan beschut werkenden geboden jobcoach-ondersteuning;
- c. welke voorzieningen de gemeente aanbiedt tot het moment dat de beschut werk dienstbetrekking begint; of de gemeente additionele dienstbetrekkingen beschut werk aanbiedt boven het aantal van de ministeriele regeling, en hoe wordt bepaald wie daarvoor in aanmerking komt.

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 beschut 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 Nederlandse Arbeidsinspectie blijkt dat veel gemeenten kiezen voor een sw-bedrijf.

Reguliere werkgever

Zoals bij vraag 3 – Voor wie is beschut werk bedoeld? - is aangegeven, is beschut werk bedoeld voor mensen die 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 toch toe bereid zijn. Gemeenten hebben dan ook de mogelijkheid om met reguliere werkgevers afspraken te maken over de inrichting van een beschut 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.

Situatie bij verhuizen

Indien een beschut werkende verhuist naar een andere gemeente en blijft werken in de oorspronkelijke gemeente, dan gaan de verantwoordelijkheid voor de loonkostensubsidie en de begeleiding mee naar de nieuwe gemeente. De nieuwe gemeente moet dus zowel de loonkostensubsidie als de begeleiding gaan betalen. Als het dienstverband eindigt, is de nieuwe gemeente verplicht een nieuwe beschutte plek te realiseren voor de beschutte werknemer, aangenomen dat de nieuwe gemeente nog niet het aantal van de ministeriele regeling heeft bereikt. In dat geval betaalt de nieuwe gemeente de kosten van de nieuwe beschut werkplek.

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 eerste lid van de Participatiewet. Op de dienstbetrekking is het arbeidsrecht of het ambtenarenrecht van toepassing. De gemeente heeft uitvoeringsmogelijkheden om de dienstbetrekking te organiseren. Het kan via een gemeentelijke dienst (cao gemeenten), in een NV, BV of stichting (met keuze voor arbeidsvoorwaarden). De gemeente kan ook mensen (al dan niet via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers laten werken, zie ook vraag 14 – Waar kan beschut werk worden gerealiseerd?

Arbeidsvoorwaarden

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

Beloning

Beloning geschiedt ten minste conform het wettelijk minimumloon (Wml). Dit is anders in het geval van Wajongers die werken met loondispensatie (zie hieronder “Beloning voor personen met een Wajong-uitkering”). 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.

Beloning voor personen met een Wajong-uitkering

Zoals bij vraag 8 - Kan beschut werk ook worden ingezet voor mensen met een uitkering van UWV - staat, kan beschut werk ook worden ingezet voor personen met een Wajong- uitkering. De werkgever kan voor een Wajonger loondispensatie aanvragen bij UWV; de gemeente zet dan geen loonkostensubsidie in. Bij loondispensatie krijgt de werkgever toestemming om een loon beneden het wettelijk minimumloon uit te betalen. Het loon is wel afgeleid van het cao-loon, - indien er een cao van toepassing is - dat uiteraard het wettelijk minimumloon als ondergrens kent. De betreffende persoon krijgt een aanvullende Wajong-uitkering. Het totale inkomen bestaat dan uit een gedispenseerd loon en de Wajong-uitkering. De gemeente hoeft dit totale inkomen niet aan te vullen. Een gemeente kan in overleg met de werkgever er voor kiezen om de betreffende persoon niet met loondispensatie te laten werken maar met loonkostensubsidie. Op dat moment is de gemeente ook verantwoordelijk voor het verstrekken van de overige voorzieningen.

Duur van het contract

Bij een beschut werk dienstverband kan de werkgever 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.

Omvang van het contract

De wet stelt geen eisen aan de minimale of maximale omvang van het contract. De gemeente kan dit ook niet doen.

Ontslaggronden

Op een beschut werk dienstverband is het arbeidsovereenkomstenrecht inclusief alle daarbij behorende ontslaggronden, van toepassing.

Indien een werkgever niet meer in staat is om beschut werk voort te zetten, kan het dienstverband conform de geldende regels van het ontslagrecht worden beëindigd. Het advies beschut werk blijft echter wel gelden, totdat UWV anders oordeelt (op verzoek van het college of de persoon zelf). De gemeente moet zolang er een positief advies beschut werk van UWV ligt, een nieuwe beschut werkplek aanbieden.

Burgerlijk recht/Wet werk en zekerheid (Wwz)

Omdat 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.

Cao aan de slag

Sinds 1 juli 2021 geldt de cao Aan de Slag. Dat hebben Cedris, VNG, CNV en FNV afgesproken. Cao Aan de Slag geldt voor mensen met een arbeidsbeperking die werken met behulp van loonkostensubsidie en/of werken in een veilige, aangepaste omgeving (beschut werk), in dienst bij een publieke organisatie (waaronder gemeenten en gemeenschappelijke regelingen);

In het kort zijn dit de belangrijkste kernpunten uit de cao:

- De huidige cao loopt tot en met 31 december 2024. De vorige cao liep tot en met 31 december 2023 en is tussentijds aangepast, met verhoging van de lonen per 1 oktober 2023
- De formele arbeidsduur is 37 uur per week.
- Er zijn drie generieke functieprofielen. Die horen bij drie verschillende niveaus van taken en verantwoordelijkheden. De 3 profielen sluiten aan bij de 3 loon-/functieschalen (Loontabel cao aan de slag per 1 januari 2024). De leeswijzer geeft handvatten voor het indelen van de functies in de drie functieprofielen.
- Bij een fulltime dienstverband heeft een medewerker recht op 148 uur wettelijk verlof en 37 uur bovenwettelijk verlof.
- Medewerkers vanaf 18 jaar bouwen pensioen op bij Stichting Pensioenfonds Werk- en (re)Integratie (PWRI).

- Een medewerker die vanuit de werkgever met loonkostensubsidie in dienst treedt bij een reguliere werkgever, heeft een terugkeergarantie naar de oorspronkelijke werkgever. Dit geldt wanneer de medewerker buiten zijn schuld om binnen 24 maanden na indiensttreding bij de reguliere werkgever wordt ontslagen. Of wanneer het contract van de medewerker niet wordt verlengd. Voorwaarde is wel dat de werknemer nog werknemer is in de zin van deze cao.
- Ontwikkeling, begeleiding en opleiding zijn heel belangrijk. Samen met SBCM (Kenniscentrum en arbeidsmarkt & opleidingsfonds voor de sociale werkgelegenheid) wordt een opleidingsprogramma opgesteld.

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 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. Er moet na het advies altijd een formeel besluit volgen, dus een beschikking die aangeeft of de betrokkene wel of niet in aanmerking komt voor beschut werk. Het college volgt in beginsel het advies van UWV, tenzij het college van mening is dat het advies onzorgvuldig tot stand is gekomen. Ook de weigering om een besluit te nemen, is een besluit.

Deze besluiten van het college zijn voor bezwaar en beroep vatbaar. Bij behandeling van het bezwaar kan het advies van UWV aan de orde komen.

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

Ja.

De beschutte werknemer valt ook onder de no-riskpolis van de Ziektewet onder voorwaarde dat de werkgever voor de beschut werkende ook loonkostensubsidie ontvangt; dat betekent dat de werknemer bij ziekte recht heeft op een Ziektewetuitkering. Met de no-riskpolis dekt UWV de financiële risico's af van de verplichte loondoorbetaling bij ziekte.

18. Wat is de relatie met de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten?

Beschut werkplekken tellen niet mee voor de banenafspraken; het zijn twee elkaar uitsluitende groepen. Als mensen met een registratie in het doelgroepregister banenafspraken op een later moment een positief advies beschut werk van UWV krijgen, dan worden zij uit het doelgroepregister banenafspraken verwijderd. Meer informatie over de banenafspraken en de quotumheffing staat in [het Kennisdocument banenafspraken en quotumheffing](#).

Banenafspraken

De banenafspraken houdt in dat er tot en met 2025 125.000 extra 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 banenafspraken bestaat uit:

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Dat zijn de mensen van wie UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep banenafspraken behoren en de mensen die via de Praktijkroute zijn ingestroomd.
2. (Ex) leerlingen van scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) 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.
6. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens hun studie, die alleen met een voorziening het WML kunnen verdienen

Beschut werk en banenafspraken

[Uit een onderzoek van Panteia](#) blijkt dat mensen die beschut werken op grond van de Participatiewet qua kenmerken, oorzaken en ondersteuningsbehoefte vergelijkbaar zijn met de doelgroep banenafspraken, zij het dat de mate van ondersteuningsbehoefte verschilt. Dit geeft aanleiding om te overwegen dat mensen die beschut werken bij reguliere werkgevers ook tot de banenafspraken gaan behoren. Dit om de verschillen tussen beiden voor werkgevers te verkleinen en te zorgen voor een gelijk speelveld, ook als het gaat om mensen die vanuit de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) worden gedetacheerd bij reguliere werkgevers. Zij tellen immers mee voor de banenafspraken. Tegelijkertijd is binnen het huidige stelsel sprake van een onderscheid tussen beschut werk en de banenafspraken. Hierbij geldt dat beschut werk een verplichting voor gemeenten betreft en de banenafspraken een afspraak is met werkgevers.

Om die reden wordt in 2024 een verkenning gestart naar het meetellen van beschut werk bij reguliere werkgevers voor de banenafspraken.

19. Wat betekent simpel switchen en hoe werkt dit?

Veel mensen die vanuit een uitkering willen gaan werken durven die stap niet te zetten. Zij hebben de zekerheid van een stabiel inkomen, vaste begeleiding of een veilige weg terug nodig.

Met het project ‘Simpel Switchen in de Participatieketen’ zet het ministerie van SZW samen met Divosa, het ministerie van VWS en vele partners een beweging in gang om overgangen in de participatieketen te versoepelen. Dan kan het gaan om inkomstenonzekerheid bij het aanvaarden van werk, of overgangen tussen dagbesteding, beschut werk, de banenafpraak en regulier werk. Samen brengen de partijen kennis en inzicht bij elkaar en ontstaat er betrokkenheid en draagvlak voor veranderingen om overgangen soepeler te laten verlopen en mensen mee te laten doen op de voor hen best passende plek.

Het uitgangspunt hierbij is het perspectief van de persoon, dus wat iemand nodig heeft om een stap te kunnen zetten. Oplossingen worden gevonden in de uitvoering én in wet- en regelgeving. Zodat uiteindelijk iedereen mee kan doen op de plek die op dát moment het beste bij diegene past, of dat nou werken op een banenafpraakbaan, beschut werk of dagbesteding is. Met of zonder (gedeeltelijke) uitkering.

Inmiddels zijn honderden professionals in de uitvoering aan de slag met Simpel Switchen. Concreet richt het programma zich op hoofdzakelijk:

- Deskundigheidbevordering uitvoering
- Inspiratie en goede voorbeelden delen
- Concrete toolkits/handreikingen uitvoering
- Wet –en regelgeving aanpassen.

² Zie ook: <http://www.simpel-switchen.nl>.



Dit is een uitgave van:
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

April 2024