

BESCHUT WERK IN DE PRAKTIJK



Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Aanleiding en doelstelling	5
1.2	Leeswijzer	5
2.	De voorziening beschut werk: waar hebben we het over?	6
2.1	Beschut werk volgens de P-wet	6
2.2	De doelgroep van Beschut werk	6
2.3	Keuzevrijheid gemeenten rond invulling beschut werk	7
2.4	Beschikbare middelen en faciliteiten voor de uitvoering van beschut werk	7
3.	De praktijkvoorbeelden	9
3.1	Beschut werk in de praktijk	9
4.	Praktijk voorbeelden beschut werk	10
4.1	Gemeente Almere	10
4.1.1	Beleidskeuzes gemeente Almere	10
4.1.2	De rolverdeling tussen beleid en uitvoering	10
4.1.3	De afbakening van de doelgroep	10
4.1.4	Rechtspositie van de doelgroep	11
4.1.5	De werkplek van medewerkers beschut werk	11
4.1.6	De financiering van de beschutte werkplek	11
4.2	Case gemeente Apeldoorn – Felua Groep	11
4.2.1	Beleidskeuzes gemeente Apeldoorn	11
4.2.2	Rolverdeling tussen beleid en uitvoering	12
4.2.3	Afbakening van de doelgroep	12
4.2.4	Rechtspositie van de doelgroep	12
4.2.5	De werkplek van medewerkers beschut werk	12
4.2.6	De financiering van de beschutte werkplek	12
4.3	Case Leiden-DZB	13
4.3.1	Beleidskeuzes gemeente Leiden	13
4.3.2	De rolverdeling tussen beleid en uitvoering van beschut werk	14
4.3.3	Afbakening van de doelgroep	14
4.3.4	Rechtspositie nieuw beschut personeel	14
4.3.5	De werkplek van medewerkers beschut werk	14
4.3.6	De financiering van beschut werk in Leiden	15
4.4	Case 's Gravenhage	16
4.4.1	De beleidskeuzes van 's Gravenhage	16
4.4.2	De rolverdeling tussen beleid en uitvoering van beschut werk	16
4.4.3	Afbakening van de doelgroep	16
4.4.4	De werkplek van de doelgroep	16
4.4.5	De rechtspositie van de doelgroep	16
4.4.6	De financiering van beschut werk	17
4.5	Case 's-Hertogenbosch-Weener XL	17
4.5.1	Beleidskeuze gemeente 's-Hertogenbosch	17
4.5.2	De rolverdeling tussen beleid en uitvoering van beschut werk	17
4.5.3	Afbakening van de doelgroep	17
4.5.4	Werkplek van de doelgroep	18
4.5.5	De rechtspositie van de doelgroep	18
4.5.6	De financiering van beschut werk	18

4.6	Case Rotterdam	19
4.6.1	Beleidskeuzes Rotterdam	19
4.6.2	Rolverdeling tussen beleid en uitvoering	20
4.6.3	Afbakening van de doelgroep	20
4.6.4	De werkplek van de doelgroep	20
4.6.5	De rechtspositie van de doelgroep	20
4.6.6	De financiering van beschut werk in Rotterdam	20
4.6.7	De businesscase nieuw beschut werk in Rotterdam	20
4.6.8	Kosten uitvoering per FTE Baten voor de uitvoering per FTE	20
4.7	Case Venray, Horst aan de Maas, Peel en Maas -NLW	21
4.7.1	Beleid van de gemeenten	21
4.7.2	Rolverdeling beleid en uitvoering	21
4.7.3	Afbakening van de doelgroep voor beschut werk	22
4.7.4	De werkplek van de doelgroep	22
4.7.5	De rechtspositie van de doelgroep	22
4.7.6	De financiering van beschut werk	22
4.8	Samenvatting praktijk cases	24
	Bijlage 1: Algemene informatie rechtspositie beschut werk	25
	Literatuur en achtergrond informatie over beschut werk	27



1. Inleiding

1.1 Aanleiding en doelstelling

De voorziening Beschut werk is een essentieel onderdeel van de Participatiewet. Een jaar na de invoering van de wet is er behoefte aan praktische, concrete voorbeelden van de vormgeving van beschut werk. In dit document wordt een aantal van deze voorbeelden gepresenteerd. Ieder van deze praktijkvoorbeelden wordt behandeld aan de hand van een vaste set van aandachtspunten die de vormgeving van beschut werk in de praktijk bepalen. Daarmee worden ze onderling ook goed vergelijkbaar. Aanvullend op dit overzicht van wat er momenteel in het land is ontstaan, zal Cedris medio 2016 een 'white paper' uitbrengen over de mogelijke dienstverlening vanuit de sociale werkbedrijven bij de invulling van beschut werk.

Bij het uitwerken van dit document is ook gesproken met partijen die een rol spelen in de discussie over het vormgeven van beschut werk. Zo is de aanpak van de gemeente Tilburg opnieuw in kaart gebracht. Tilburg kiest ervoor om beschut werk, zoals uitgewerkt in de Participatiewet, niet in te vullen. Om die reden komt de aanpak van Tilburg in dit document niet nader aan de orde.

Tijdens het veldwerk is ook de aanpak van GreenFox in kaart gebracht. Greenfox is een private sociale onderneming waar al veel mensen werken met een SW dienstverband. Het bedrijf wil graag met de doelgroep Beschut werk aan de slag, maar heeft tot op dit moment geen instroom uit deze doelgroep. Om die reden is ook dit voorbeeld in de praktijkcases niet meegenomen.

1.2 Leeswijzer

Dit document is gemaakt voor partijen die actief aan de slag willen, of al aan de slag zijn, met het realiseren van beschut werk in de praktijk. Om die reden is er bij het uitwerken van dit document vanuit gegaan dat er bij de lezer basiskennis aanwezig is over het onderwerp en de discussies daarom heen. In **hoofdstuk 2** worden de belangrijkste feiten met betrekking tot beschut werk kort samengevat. Voor meer gedetailleerde informatie over beschut werk als voorziening wordt verwezen naar andere publicaties. **Hoofdstuk 3** vormt een korte inleiding op de praktijkvoorbeelden die aansluitend in hoofdstuk 4 worden gepresenteerd. De onderscheiden voorbeelden worden benoemd. Evenals de aspecten die bij ieder van de voorbeelden specifiek worden belicht. In **hoofdstuk 4** wordt een zevental cases gepresenteerd. Alle cases gaan over de wijze waarop gemeenten, en hun uitvoeringsorganisatie(s), vorm en inhoud geven aan de voorziening beschut werk uit de Participatiewet. In paragraaf 4.8. is rond het thema Rechtspositie nog een samenvattende tabel opgenomen.

Er is een aparte bijlage opgenomen met meer specifieke informatie over het vraagstuk van de rechtspositie. Deze tekst is afkomstig uit de handreiking beschut werk die Stimulanz in 2014 samenstelde in opdracht van de Programmaraad.

2. De voorziening beschut werk: waar hebben we het over?

In dit hoofdstuk wordt de voorziening beschut werk in het kort beschreven.

2.1 Beschut werk volgens de P-wet

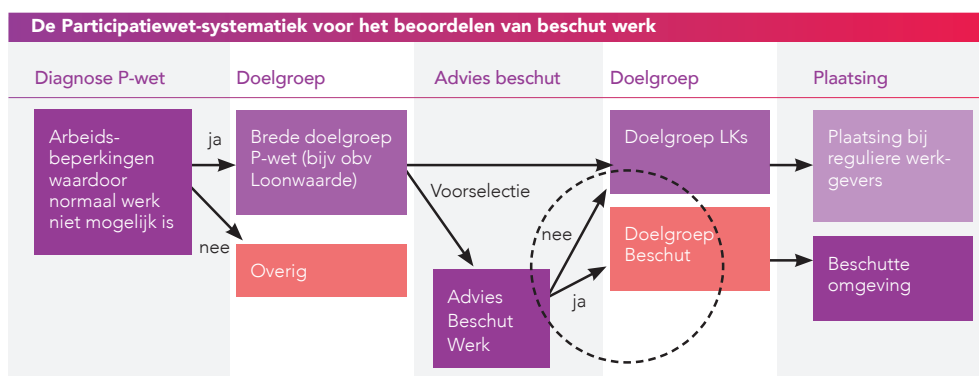
In de Participatiewet staat in artikel 10b. de participatievoorziening beschut werk omschreven. De tekst van dit artikel is hieronder integraal opgenomen.

Artikel 10b Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan ter uitvoering van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, ambtshalve vaststellen of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Indien het college voornemens is om vast te stellen of een inwoner uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, verricht het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, op grond van bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te stellen regels, voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover.
3. Indien op grond van het eerste lid door het college is vastgesteld dat een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, zorgt het college ervoor dat deze persoon een dienstbetrekking verkrijgt waar hij in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden werkzaamheden verricht.
4. In de verordening, bedoeld in artikel 8a, eerste lid, onderdeel e, stelt de gemeenteraad in elk geval vast:
 - a. op welke wijze wordt bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambtshalve vaststelling, bedoeld in het eerste lid;
 - b. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken;
 - c. de wijze waarop de omvang van het aanbod van de voorziening, bedoeld in het eerste lid, wordt vastgesteld.

2.2 De doelgroep van Beschut werk

Bij de Participatiewet is sprake van een brede indicatie waarbij de gemeente beoordeelt of er sprake van een arbeidsbeperking/ afstand tot de arbeidsmarkt. Dit leidt tot een bredere doelgroep waarna de gemeente na een voorselectie voor kandidaten een advies beschut werk bij het UWV kan aanvragen.



Bron: Beschut werk; een voorziening met beperkingen. Capel Advies, september 2015.

2.3 Keuzevrijheid gemeenten rond invulling beschut werk

De gemeenten hebben binnen het raamwerk van de Participatiewet op veel terreinen keuzevrijheid bij de beleidsbepaling en de uitvoering van deze wet. De gemeenten hebben ook ten aanzien van de voorziening Beschut werk keuzevrijheid op twee dimensies:

- Het al dan niet inzetten van het instrument Beschut werk
- Het formuleren van aanvullende criteria vanuit het gemeentelijk beleid

Het effect van genoemde aanvullende criteria kan drieledig zijn:

- Volumebeperking
- Doelgroepinperking
- Vertraging van de instroom

Hieronder volgt een korte toelichting bij ieder genoemd effect.

Volume beperking:

Gemeenten stellen een plafond aan het aantal FTE beschut werk dat zij realiseren. Bijvoorbeeld: wij zetten in op 50% van ons rekenkundig aandeel in het totaal van 30.000 FTE beschut werk

Vertraging van de instroom in BW:

Een gemeente kiest ervoor om pas na een traject van maximaal 2 jaar te bepalen of iemand voor een indicatie beschut werk wordt voorgedragen. Tot die tijd worden andere mogelijkheden onderzocht. Zowel richting betaald werk als richting arbeidsmatige dagbesteding.

Een andere vorm van vertraging van de instroom is: We hanteren het principe van 3 eruit, 1 erin. We gaan beschut werk pas invullen als de 1/3 krimp van de beschutte Wsw volledig gerealiseerd is.

Doelgroepinperking door aanvullende inhoudelijke criteria:

Sommige gemeenten hebben besloten om nieuw beschut werk wel in te zetten maar koppelen aan de inzet aanvullende criteria vanuit het gemeentelijk beleid rond de P-wet. Voorbeelden van dergelijke criteria zijn:

- Alleen inzetten als de werkplek bij reguliere werkgevers gerealiseerd wordt
- Alleen inzetten voor kandidaten die een minimaal vereiste loonwaarde realiseren
- Alleen inzetten voor kandidaten met een loonwaarde tussen een vooraf bepaalde bandbreedte
- Alleen inzetten voor kandidaten die een minimaal vereist aantal uur per week kunnen werken; veelal gerelateerd aan uitstroom uit de uitkering

2.4 Beschikbare middelen en faciliteiten voor de uitvoering van beschut werk

Bij de start van de Participatiewet op 1 januari 2015 is in de macro begroting voor de uitvoering van de Participatiewet een aantal voorzieningen opgenomen voor de uitvoering van de nieuwe voorziening Beschut werk. Deze worden hieronder weergegeven

- 70% loonkostensubsidie per FTE op basis van het wettelijk minimum loon.
Met een gemiddelde van € 14.000 per kandidaat per jaar
- € 8.500 budget begeleiding per FTE beschut werk

De eerste voorziening is opgenomen in het inkomensdeel, de tweede in het werkdeel van het gemeentelijk budget voor de Participatiewet. De bedragen zijn niet geormerkt voor deze doelstellingen.

In het najaar van 2015 is in de Miljoenennota voor 2016 bekend geworden dat er twee aanvullende faciliteiten komen, te weten:

- Een impuls voor het realiseren van beschut werk. De beschut werken bonus
- De invoering van het wetsvoorstel Tegemoetkomingen loondomein. Hierin wordt het Lage Inkomens Voordeel (LIV) geregeld.

Toelichting impuls beschut werk

De financiële impuls voor het realiseren van meer beschutte werkplekken omvat in totaal € 100 miljoen. Uit te keren aan gemeenten in tranches van € 20 miljoen over een periode van vijf jaar.

In een brief van 23 september 2015 geeft de staatssecretaris aan dat in de genoemde periode van vijf jaar, 2016 tot en met 2020, € 26 miljoen aan deze impuls wordt onttrokken voor de financiering van de no risk polis voor private werkgevers en gemeenten die dienstverbanden aangaan met medewerkers met de indicatie beschut werk.

Gemeenten zijn vrij om te bepalen hoe zij de extra middelen inzetten. Bij voorbeeld voor het realiseren van extra plekken voor beschut werk. Of voor het afdekken van financiële tekorten op de uitvoering van beschutte werkplekken. De doorrekening van extra middelen versus volume werkplekken levert in het laatste geval een bedrag van € 3.000 per FTE per jaar op.

Toelichting van het Lage Inkomens Voordeel (LIV)

Doelstelling van deze wet is om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om mensen met lage lonen in dienst te nemen. De doorrekening van het LIV leidt tot onderstaande voordelen.

Werknemer	Loon	Werkgeversvoordeel
1 FTE	100 tot 110% WML	€ 2.000,- per FTE per jaar
1FTE	110 tot 120% WML	€ 1.000,- per FTE per jaar

Voor de volledigheid wordt vermeld dat de LIV alleen van toepassing is als de werknemer minimaal 1.248 verloonde uren heeft gewerkt in het jaar waarin de werkgever het LIV wil ontvangen.

Er zijn ook benaderingen in het sociaal domein waarin bij de afweging rond de inzet van beschut werk breder wordt gekeken naar kosten en baten. Daarbij wordt ook gekeken naar maatschappelijke kosten en baten. Bijvoorbeeld op terreinen als veiligheid en gezondheid. Deze benadering is hier niet apart uitgewerkt.



3. De praktijkvoorbeelden

3.1 Beschut werk in de praktijk

Om te komen tot deze rapportage is bij inmiddels gerealiseerde voorbeelden van beschut werk in kaart gebracht welke concrete keuzes, oplossingen en maatregelen zij hebben getroffen. Hieronder wordt van de volgende gemeenten een samenvatting gepresenteerd van hun aanpak.

Voorbeelden uit de gemeenten:

- Almere
- Apeldoorn
- 's Gravenhage
- 's-Hertogenbosch
- Leiden
- Rotterdam
- Venray, Horst aan de Maas, Peel en Maas

Om tot een zo goed mogelijke vergelijking te komen van de aanpakken van beschut werk in de praktijk wordt ieder voorbeeld beschreven aan de hand van de onderstaande onderwerpen:

Vaste onderwerpen per case:

- Beleidskeuzes gemeenten
- De rolverdeling tussen beleid en uitvoering van beschut werk
- Afbakening van de doelgroep
- Rechtspositie van de doelgroep
- De werkplek van de medewerkers beschut werk; publiek of privaat
- De financiering van de beschutte werkplek

4. Praktijk voorbeelden beschut werk

4.1 Gemeente Almere

4.1.1 BELEIDSKEUZES GEMEENTE ALMERE

Keuze 1: Beschut werk realiseren middels aanbesteding

De gemeente Almere heeft er voor gekozen om beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding in combinatie aan te besteden. Aan deze keuze liggen beleidskeuzes ten grondslag die als volgt zijn samen te vatten:

- De voorziening beschut werk wordt ingezet
- Beschut werk wordt uitsluitend gerealiseerd bij en door derden
- De gemeente creëert geen eigen uitvoeringsorganisatie
- Almere zet in op doorgroei in de keten van re-integratie; van arbeidsmatige dagbesteding tot loonvormend werk

Keuze 2: Volume realiseren conform landelijke taakstelling

Vanuit de landelijke taakstelling heeft Almere voor 2015 een taakstelling van 8 FTE beschut werk. Voor de periode tot en met 2018 gaat het om 60 FTE. De ambitie was om in 2015 10 FTE in te vullen.

Jaar:	lokaal beleid	Realisatie (bij Tomin)
2015	10	8 (4)
2016	17	1
t/m 2018	60	

In 2015 heeft Almere 8 dienstverbanden gerealiseerd voor beschut werk. Voor 2016 wordt ingezet op het realiseren van 17 FTE aan beschut werk plekken. In het jaar van 2015 zijn door de Tomin Groep 4 medewerkers in dienst genomen op een beschut werk plek. Ook in 2016 zal de Tomin groep medewerkers in dienst nemen via het contract met de gemeente Almere.

Keuze 3: contractpartijen bieden zowel arbeidsmatige dagbesteding als beschut werk aan

Almere heeft openbaar aanbesteed voor de uitvoering van beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding. In totaal 24 partijen gecontracteerd. Cliënten met de indicatie kunnen zelf kiezen bij welke aanbieder zij met hun indicatie aan de slag gaan.

4.1.2 DE ROLVERDELING TUSSEN BELEID EN UITVOERING

De keuze voor aanbesteding is ook bepalend voor de rolverdeling tussen beleid en uitvoering. Arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk wordt uitsluitend door derden, door private partijen gerealiseerd. De Tomin Groep, het SW bedrijf waarin de gemeente Almere participeert is één van deze partijen. Werknemers beschut werk kunnen door de Tomin Groep uitgeplaatst worden bij andere werkgevers en opdrachtgevers.

4.1.3 DE AFBAKENING VAN DE DOELGROEP

Almere volgt de criteria die door de Participatiewet zijn vastgesteld voor de doelgroep van Beschut werk. Voor kandidaten die volgens de gemeente tot de doelgroep van beschut werk behoren wordt bij het UWV een beoordeling aangevraagd. Bij een positief advies wordt bij de gecontracteerde aannemers een werkplek met de faciliteiten van beschut werk gezocht.

4.1.4 RECHTSPOSITIE VAN DE DOELGROEP

De kandidaten van beschut werk komen in dienst bij de contractpartij van de gemeente Almere. De dienstverbanden beschut werk bij de Tomin Groep BV zijn op dit moment allemaal voor bepaalde tijd. De route is als volgt:

- Selectie kandidaat
- 2 maanden proefplaatsing met behoud van uitkering
- 3 x tijdelijke contracten, vooralsnog met een maximum van 2 jaar

De werknemers ontvangen 100% WML. Er is geen CAO van toepassing.

4.1.5 DE WERKPLEK VAN MEDEWERKERS BESCHUT WERK

In de aanpak van Almere is de beschutte werkplek altijd bij een private werkgever. Dat kan een onderneming zijn, een maatschappelijke organisatie of het SW-bedrijf.

4.1.6 DE FINANCIERING VAN DE BESCHUTTE WERKPLEK

Almere betaalt de werkgever die een medewerker met de indicatie Beschut werk in dienst heeft de volgende vergoedingen:

- Loonkosten subsidie op basis van feitelijke loonwaarde;
 - Almere voert zelf de loonwaarde metingen uit
- Budget voor begeleiding: ongeacht de omvang van het dienstverband
 - 2015: € 8.000,-
 - 2016: € 7.600,-

Met ingang van 2017 kan de werkgever aanspraak maken op het lage inkomensvoordeel. De gemeente Almere heeft nog geen uitspraak gedaan over de vraag of de plaatsingsbonus Beschut werk wordt uitkeerd aan de werkgevers waar deze medewerkers in dienst zijn.

4.2 Case gemeente Apeldoorn – Felua Groep

4.2.1 BELEIDSKEUZES GEMEENTE APELDOORN

Beschut werk uitvoeren conform de doelstelling

De gemeente Apeldoorn heeft besloten om beschut werk conform de doelstelling uit te voeren. Voor Apeldoorn gaat het om 10 plekken in 2015, en vanaf 2016 om 15 plekken per jaar. Raming is dat het totale volume voor Apeldoorn, op basis van landelijke afspraken, in 2040 uitkomt op 300 werkplekken. Bij de keuze van Apeldoorn speelt de overtuiging van de waarde van betaald werk, juist voor kwetsbare mensen, een belangrijke rol.

Formatie nieuw beschut werk in fte:		
Jaar:	lokaal beleid	Realisatie
2015	10	0 6 per 01-03-'16
2016 en verder jaarlijks	15	1
2040 totaal van	300	

4.2.2 ROLVERDELING TUSSEN BELEID EN UITVOERING

Beschut werk voor inwoners van Apeldoorn wordt uitgevoerd door de Felua Groep. De Felua Groep wordt de werkgever van alle beschut werk geïndiceerden. De gemeente en de Felua Groep ontwikkelen werkende weg de aanpak en de samenwerking. Structuurvragen worden geleidelijk beantwoord vanuit de praktijk ervaring.

De Felua Groep ontwikkelt zich van een organisatie met een mono profiel, uitvoering van de Wsw, naar een organisatie met een sterk gedifferentieerde orderportefeuille en een hoge flexibiliteit en wendbaarheid als het gaat om het oppakken en vormgeven van nieuwe producten en diensten.

4.2.3 AFBAKENING VAN DE DOELGROEP

De gemeente Apeldoorn volgt de criteria van de wet. En draagt kandidaten die volgens de gemeente voldoen aan de eisen van een indicatie Beschut werk voor aan het UWV. Er zijn geen dwingende eisen op het gebied van loonwaarde of de omvang van het dienstverband.

4.2.4 RECHTSPOSITIE VAN DE DOELGROEP

De werknemers met een indicatie Beschut werk komen in loondienst bij de Felua Groep. Het betreft een regulier dienstverband. Op basis van 100% WML Er wordt gebruik gemaakt van de flexwet / wet Werk & Zekerheid. Streven is te komen tot dienstverbanden voor onbepaalde tijd van tenminste 24 uur.

4.2.5 DE WERKPLEK VAN MEDEWERKERS BESCHUT WERK

De Felua Groep is de werkgever. Per werknemer wordt bekeken wat het beste past. Een werkplek binnen de infrastructuur en/of werksoorten van de Felua Groep. Of een individuele of groepsdetachering bij een externe werkgever.

4.2.6 DE FINANCIERING VAN DE BESCHUTTE WERKPLEK

De gemeente Apeldoorn en de Felua Groep zijn nog in onderhandeling. De uitgangspunten voor definitieve afspraken zijn als volgt:

- De gemeente Apeldoorn betaalt voor alle kandidaten beschut werk bij aanvang de volledige loonkosten . Na een afgesproken periode wordt in de werkpraktijk de loonwaarde vastgesteld en vindt verrekening plaats.
- De gemeente Apeldoorn betaalt de Felua Groep minder dan 50% van € 8.500,- per werkplek / per jaar voor werkplek aanpassing en begeleiding.
- Op één werkplek kunnen meerdere kandidaten beschut werk worden geplaatst. (1 werkplek= 1 fte)
- De te verwachten loonwaarde ligt tussen de 20 en 50% WML
- Alle gerealiseerde loonwaarde komt ten goede aan de Felua Groep

De businesscase rond beschut werk voor Apeldoorn en Felua Groep

Op basis van bovenstaande uitgangspunten ziet de raming van de businesscase voor beschut werk in Apeldoorn er als volgt uit:

Gemiddelde kosten per werknemer voor de gemeente Apeldoorn

Uitgaande van:

- dienstverbanden van 70%
- 0,7 werkplekvergoeding per medewerker zijn de kosten per werknemer voor de gemeente Apeldoorn:

70% van WML	€ 10.780,- (+ werkgeverslasten)
0,7 van € 4.250,-	€ 2.975,-
Totaal	€ 13.755,-

Gemiddelde inkomsten per werknemer voor de Felua Groep

Uitgaande van:

- dienstverbanden van 70%
- 0,7 werkplekvergoeding per medewerker

zijn de inkomsten van de Felua Groep:

70% WML x 0,7 FTE (LKS)	€ 13.755,-
40% WML x 0,7 FTE (Opbrengst medewerker)	€ 6.160,- (*)
0,7 van max € 4.250,- (Werkplekvergoeding)	€ 2.975,-
Totaal	€ 22.890,-

(*) de tijd moet leren of dit een realistische opbrengst is.

Uit de opbrengst van deze € 9.135,- per medewerker beschut werk moet Felua Groep alle kosten dekken die verbonden zijn aan de uitvoering van beschut werk.

Businesscase op lange termijn

De analyse van zowel de gemeente Apeldoorn als de Felua Groep is dat over een termijn van 20 jaar de uitvoering van beschut werk met de beschikbare middelen, zie opsomming aan het begin van de businesscase paragraaf, naar verwachting niet kostendekkend is.

De hierboven gepresenteerde oplossing is voor de korte termijn voor de Felua Groep een werkbaar. Een voldoende basis om samen met de gemeente te ontwikkelen naar de aanpak voor langere termijn.

4.3 Case Leiden – DZB

4.3.1 BELEIDSKEUZES GEMEENTE LEIDEN

De gemeenteraad van Leiden heeft het uitvoeringsplan voor de Participatiewet: Samenwerken en innoveren op de arbeidsmarkt van 2 februari 2015 vastgesteld. In dit plan zijn ook afspraken gemaakt over de uitvoering van beschut werk. Feitelijk gaat het om een tweetal afspraken:

De nieuwe voorziening Beschut werk:

Als UWV een indicatie Beschut heeft afgegeven wordt de werkzoekende met een dienstverband geplaatst op een passende plek bij de afdeling Beschut van DZB. Er is afgesproken dat jaarlijks 15 fte beschut kan instromen voor de gemeente Leiden (één nieuwe beschutte plek op drie uitstroom van oud-WSWers).

Formatie nieuw beschut werk in fte:		
Jaar:	lokaal beleid	Realisatie
2015	15	3
2016 en verder	15	

Beschutte werkplekken zonder indicatie:

Als blijkt dat voor een werkzoekende een plaatsing bij een externe werkgever geen optie is omdat de afstand tot een reguliere baan te groot is, maar de werkzoekende niet in aanmerking komt voor een beschutte plek (loonwaarde hoger en/of begeleidingsbehoefte beperkter), dan kan een werkzoekende met een dienstverband, geplaatst worden bij 'DZB diensten'. Binnen het P-budget wordt ruimte gehouden voor jaarlijks 15 fte werkzoekenden op een werkplek bij 'DZB diensten'

4.3.2 DE ROLVERDELING TUSSEN BELEID EN UITVOERING VAN BESCHUT WERK

De gemeente Leiden heeft de uitvoering van de Wsw ondergebracht bij DZB, een onderdeel van de eigen gemeentelijke organisatie. Bij de komst van de Participatiewet is er in Leiden voor gekozen om het inkomensdeel van de P-wet door de sociale dienst van Leiden te laten verzorgen. Alles wat op werk en re-integratie betrekking heeft wordt uitgevoerd door DZB. Alle middelen die daarvoor beschikbaar zijn binnen het kader van de Participatiewet worden ingezet via DZB. DZB zelf ontvangt geen subsidie of marge bij de uitvoering van re/integratiewerk. DZB is feitelijk de hoofdaannemer van de re-integratieopdracht van de P-wet. De gemeente Leiden gunt DZB de uitvoering van diensten zoals groenvoorziening tegen marktconforme prijzen.

In de opstelling van DZB naar de gemeente Leiden als opdrachtgever voor de uitvoering van de Wsw en de Participatiewet zijn twee zaken essentieel:

- DZB adviseert de gemeente over de manier waarop het beleid kan worden uitgevoerd. Zo mogelijk worden meer varianten geschetst, inclusief kosten en baten. Na de keuze van de gemeente voert DZB de gemaakte keuze uit.
- DZB is volstrekt transparant over de kosten en baten van de wijze waarop zij haar opdracht uitvoert

DZB hanteert dezelfde opstelling naar andere gemeenten waarvoor zij de Wsw en onderdelen van de Participatiewet uitvoert. Deze 4 gemeenten kunnen per 3 jaar vooruit gegarandeerde tarieven afspraken of zij kunnen ervoor kiezen om per jaar achteraf de feitelijke kosten te betalen.

De prognose is dat voor alle gemeenten samen per jaar 18 tot 20 FTE nieuw beschut werk instroomt. De ervaring in 2015 leert dat het in dat opstartjaar gaat om 2 tot 3 medewerkers

4.3.3 AFBAKENING VAN DE DOELGROEP

De gemeente Leiden volgt de criteria en de procedures voor beschut werk zoals die in de Participatiewet zijn uitgewerkt.

4.3.4 RECHTSPOSITIE NIEUW BESCHUT PERSONEEL

DZB is een gemeentelijke dienst. Voor het aanbieden van werk door DZB is een stichting opgericht. In deze stichting komen mensen in dienst met:

- Een indicatie nieuw beschut werk
- Een tijdelijke detachering bij een reguliere werkgever (max 23 maanden) vooruitlopend op een garantiebaan bij een werkgever
- Medewerkers die ingezet worden bij DZB Diensten

4.3.5 DE WERKPLEK VAN MEDEWERKERS BESCHUT WERK

Deze medewerkers werken binnen de activiteiten van DZB. Die werkzaamheden kunnen in eigen infrastructuur zijn of bij reguliere werkgevers. De inzet van medewerkers met een indicatie nieuw beschut werk bij reguliere werkgevers is wat DZB betreft mogelijk via groepsdetachering. Individuele plaatsing van deze doelgroep bij een reguliere werkgever is iets dat werkgevers volgens de verwachting van DZB niet willen.

4.3.6 DE FINANCIERING VAN BESCHUT WERK IN LEIDEN

De businesscase van nieuw beschut werk bij DZB

DZB heeft eind 2014 in kaart gebracht hoe het financieel resultaat rond de uitvoering van oud en nieuw beschut werk er de komende jaren uitziet. Dat levert onderstaand overzicht op.

financieel resultaat rond de uitvoering van oud en nieuw beschut werk er de komende jaren					
Beschut oud 2015 (verwachte realisatie)	Leiden Euro	Beschut oud 2018	Leiden Euro	Beschut nieuw	Leiden Euro
NTW	€ 9.625,-	NTW	€ 9.700,-	NTW	€ 8.700,-
Subsidie	€ 26.200,-	Subsidie	€ 24.200,-	Subsidie	€ 16.000,-
Begeleiding	€ 0,-	Begeleiding	€ 0,-	Begeleiding	€ 8.500,-
Salaris	- € 26.364,-	Salaris	- € 27.600,-	Salaris WML	- € 23.000,-
Organisatie	- € 13.285,-	Organisatie	- € 11.170,-	Organisatie	- € 11.170,-
Tekort	- € 3.823,-	Tekort	- € 4.870,-	Tekort	- € 970,-

(*) bij het blok 'beschut nieuw' ontbreekt het jaartal. Dat is omdat de prognose zowel voor 2015 als voor 2018 gold.

Inmiddels is uit de resultaten over 2015 gebleken dat de prognose klopt.

Bovenstaand overzicht is gebaseerd op uitgangspunten die in de paragraaf over positionering zijn genoemd. Het salaris van WSW oud is daadwerkelijk het salaris bij beschut alleen en niet van de hele WSW populatie. Aanvullend moet worden vermeld dat er sprake is van een aantal onzekerheden bij bovenstaande cijfers. Het gaat om zaken als:

- Het niveau van de instroom in beschut werk daalt naar verwachting. Dat kan leiden tot een lagere NTW dan geraamd
- Er is gerekend met 100% WML. Dan kan veranderen bij de komst van een CAO voor nieuw beschut werk
- Er is geen rekening gehouden met het positief effect van de Wet LIV
- Er is ook geen rekening gehouden met het op Prinsjesdag toegezegde extra geld voor nieuw beschut. Ook niet met de mogelijke komst van de no risk polis

De in 2015 ingestroomde medewerkers beschut werk draaien op dit moment mee in activiteiten waar zij een NTW realiseren van rond de 10 mille. De realisatie cijfers van 2015 laten zien dat het tekort op werkplekken nieuw beschut werk €970,00 per FTE bedraagt. De verklaring voor ligt geringe tekort ligt volgens DZB in de positionering van DZB naar werkgevers en opdrachtgevers. Zie hieronder.

Positionering DZB naar werkgevers en opdrachtgevers

- Focus op startende ondernemingen in de eerste groeifase
- Inzetten op flexibiliteit en partnerschap
- We doen direct, of op termijn, zoveel mogelijk bij de ondernemer in huis
- Met als inzet meer toegevoegde waarde leveren en een betere vergoeding realiseren
- Nooit meer dan 50 werknemers van DZB bij een werkgever

De ervaring leert dat startende ondernemers vaak een marktplan hebben en minder operationele kennis en capaciteiten; juist daar kunnen wij helpen.

De inzet van DZB is om daarbij 2 zaken te combineren. Het verhogen van de NTW en behouden en realiseren van aantrekkelijk werk voor de medewerkers. Deze aanpak is vijf jaar geleden ingezet en blijkt effectief.

4.4 Case 's Gravenhage

4.4.1 DE BELEIDSKEUZES VAN 'S GRAVENHAGE

Het collegeakkoord voorziet in 200 beschutte werkplekken tussen 2015 en 2018, met een opbouw van 50 per jaar. Het aantal van 200 is dus meer dan het aantal van 147 waar het Rijk in de zelfde periode mee rekent. In november 2014 is de re-integratieverordening Participatiewet vastgesteld en in maart 2015 de beleidsregels, inclusief beleidsregels beschut werk.

Het inregelen van het werkgeverschap heeft enige vertraging opgelopen, waardoor de eerste 50 medewerkers in maart en april 2016 worden aangesteld. De 50 die voor 2016 gepland stonden volgen in de resterende maanden van 2016.

Formatie nieuw beschut werk in fte:		
Jaar:	lokaal beleid	Realisatie
2015-2018	200	
2015	50	0
2016 maart/april	50	
2016 mei-december	50	

4.4.2 DE ROLVERDELING TUSSEN BELEID EN UITVOERING VAN BESCHUT WERK

De beleidsverantwoordelijkheid ligt bij de dienst sociale zaken en werkgelegenheidsprojecten (SZW). Het werkgeverschap en de uitvoering ligt bij de Haeghe Groep (HGR). De HGR is een gemeentelijke dienst, waar de medewerkers beschut werk ambtenaar worden. De loonwaarde meting gebeurt door SZW.

4.4.3 AFBAKENING VAN DE DOELGROEP

Wettelijke criteria zijn leidend. Beschut werk is voor arbeidsbeperkten die niet voor een baan in het kader van de banenafpraak in aanmerking komen. Aanvullend is de keuze gemaakt voor een doelgroep met 30-60% loonwaarde. De mogelijkheden en beperkingen van de klant bepalen of hij beschut werk aangeboden krijgt of een andere re-integratievoorziening dan wel een WMO-voorziening.

Op een participatieplaats (brugplek genoemd) wordt beoordeeld of we vinden dat iemand tot de doelgroep behoort en wordt dossier opgebouwd t.b.v. het aanvragen van het UWV indicatie advies. Er zijn eisen aan het aantal uren gesteld dat iemand moet kunnen werken. Dit is het aantal uren dat nodig is om uit de uitkering te komen, te weten een 80% aanstelling voor een alleenstaande en 100% voor een kostwinner. Wanneer iemand een medische urenbeperking (MUB) heeft, wordt minder dan 80% gewerkt, met een minimum van 16 werkuren per week.

4.4.4 DE WERKPLEK VAN DE DOELGROEP

De beschutte werkplek is bij de HGR. Afhankelijk van de mogelijkheden van de medewerker beschut werk is er een beschutte werkplek bij het onderdeel productie, schoon & groen of services.

4.4.5 DE RECHTSPOSITIE VAN DE DOELGROEP

De medewerkers beschut werk zijn ambtenaren. Met de lokale bonden zijn aangepaste arbeidsvoorwaarden afgesproken voor deze doelgroep. Hoofdpunten daaruit zijn:

- Eerst een aanstelling van 12 maanden, waarna een vaste aanstelling volgt
- Schaal A, trede 0. Dit is WML, zonder doorloop in tredes.
- In de arbeidsvoorwaardenregeling is de mogelijkheid gecreëerd om van beschut werk naar een baan in het kader van de banenafpraak door te stromen.

Daarnaast is een aantal andere arbeidsvoorwaarden aangepast op de doelgroep.

4.4.6 DE FINANCIERING VAN BESCHUT WERK

De business case is per persoon en niet per FTE, ervan uitgaande dat mensen die minder uren werken gemiddeld genomen evenveel begeleiding/werkplekaanpassing vergen.

De business case 2016 is als volgt opgebouwd:

- Loonkostensubsidie
- € 8 500,- begeleidingssubsidie, incl. werkplekaanpassing
- € 5500,- (*) gefinancierd uit collegemiddelen

(*) De laatste details van de business case zijn nog onderhanden werk, dus de € 5500,- kan nog iets afwijken.

4.5 Case 's-Hertogenbosch – Weener XL

4.5.1 BELEIDSKEUZE GEMEENTE 'S-HERTOGENBOSCH

De gemeente 's-Hertogenbosch kiest voor de uitvoering van de voorziening Beschut werk uit de Participatiewet. We hanteren het principe van 1 beschutte werknemer erin op 3 uitstroom Sw. Als het gaat om de doelstelling voor het aantal plekken voor beschut werk hanteert 's-Hertogenbosch een lichte variant; Er wordt ingezet op 50% van aandeel van de stad in de raming van 30.000 plekken landelijk. De overwegingen voor deze keuze zijn zowel principiële als pragmatische. De principiële overwegingen zijn:

We zijn als samenleving, als gemeente, mee verantwoordelijk voor de inkomstenvoorziening van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Arbeidsparticipatie is ook voor deze groep van groot belang. Voorzien in je eigen levensonderhoud, het hebben van toegevoegde waarde en structuur door de weeks; al deze onderwerpen zijn van groot belang om een goed en gezond leven te kunnen leiden. De pragmatische overwegingen zijn dat het realiseren van bovenstaande situatie voor de doelgroep mogelijk is op een manier die aanzienlijk lagere maatschappelijke kosten met zich meebrengt dan wanneer we de mensen uit deze doelgroep in de bijstandsuitkering houden.

We steken in op arbeidscontracten van 24 of 28 uur.

In 2015 was de taakstelling 5 FTE beschut realiseren. Voor de jaren 2016 en daarna komen er per jaar 10 FTE bij.

Formatie nieuw beschut werk in fte:		
Jaar:	lokaal beleid	Realisatie
2015	5	0
2016 en verder	10	5 (per 01-03-'16)

4.5.2 DE ROLVERDELING TUSSEN BELEID EN UITVOERING VAN BESCHUT WERK

In Weener XL is de uitvoering van de Participatiewet en de uitvoering van de Wsw in één organisatie gebundeld. Weener XL is onderdeel van, en werkt uitsluitend voor, de gemeente 's-Hertogenbosch. Binnen Weener XL zijn alle financiële middelen gebundeld voor de uitvoering van de Participatiewet en de Wsw. De gemeente 's-Hertogenbosch is een nadeel gemeente bij de herverdeling van het inkomensdeel van de Participatiewet. De tekorten op het i-deel worden nadrukkelijk betrokken in de keuzes van interventies. Ook die voor de realisatie van Beschut werk.

4.5.3 AFBAKENING VAN DE DOELGROEP

Weener XL is begonnen met het beleid om zowel mogelijk mensen in te zetten op een dienstverband van 18u. Dat is recent losgelaten. De richtlijn nu is dienstverbanden van 24 tot 28 uur zodat mensen ook helemaal uit de uitkering gaan. In de praktijk wordt per individu maatwerk geleverd. Aansluitend op wat mensen aankunnen.

4.5.4 WERKPLEK VAN DE DOELGROEP

De inzet van Weener XL is om kandidaten beschut werk zowel te plaatsen bij reguliere werkgevers met de inzet van LKS en het budget voor begeleiding, als ook door het realiseren van plekken binnen de infrastructuur van Weener XL die is opgebouwd bij het uitvoeren van de Wsw.

De ervaring van Weener XL is dat voor veel mensen met de indicatie Beschut werk een individuele plaatsing bij een reguliere werkgever niet haalbaar is. Zij kunnen wel prima worden ingezet in werksoorten als post, logistiek, kringloop, groenvoorziening en schoonmaak. Die heeft Weener XL in eigen beheer.

4.5.5 DE RECHTSPOSITIE VAN DE DOELGROEP

Kandidaten met een indicatie beschut werk krijgen een regulier dienstverband bij Weener XL. Op basis van 100% WML. Er wordt gebruik gemaakt van tijdelijke dienstverbanden via de Flexwet / Wet Werk & Zekerheid.

4.5.6 DE FINANCIERING VAN BESCHUT WERK

's-Hertogenbosch heeft besloten alle middelen die direct toewijsbaar zijn een de voorziening Beschut werk ook voor dit doel in te zetten. Naast loonkostensubsidie gaat het om het begeleidingsbudget van € 8.500,- per medewerker/fte beschut werk per jaar.

Ook is besloten dat de uitvoering van beschut werk tenminste binnen het voor beschut werk toegekende budget moet worden uitgevoerd.

De combinatie van het reserveren van het totale budget volgens aandeel in de landelijke opdracht enerzijds en de feitelijke invulling van iets boven de 50% van genoemd aandeel biedt financiële ruimte om tegenvallers bij beschut werk op te vangen.

De analyse van Weener XL is dat de voorziening beschut werk structureel niet kostendekkend kan worden uitgevoerd. De oorzaak daarvoor zit met name in de combinatie van het voorzieningen pakket in de wet aan de ene kant en de criteria die worden gehanteerd bij het beoordelen of iemand tot de doelgroep van beschut werk behoort.

De inschatting van Weener XL is dat het volstrekt onaannemelijk is dat kandidaten voor beschut werk in staat zijn een loonwaarde van 30% van het WML te genereren. Dat komt neer op zo'n € 7.000,- per jaar bij een full time dienstverband. Binnen Weener XL is de verwachting dat de nieuwe instroom in beschut werk nog geen € 3.000,- per jaar aan netto toegevoegde waarde (NTW) (*) kan realiseren.

De komst van de Wet LIV, lage inkomensvoordeel, vanaf 2017, gaat wel voordeel opleveren voor de uitvoerder van beschut werk. Naar schatting gaat het om € 1.000,- tot € 2.000,- per FTE per jaar.

Hieronder volgt een voorbeeldmatige samenvatting van kosten en baten van een full time medewerker Beschut werken op basis van de huidige uitgangspunten. De opsomming gaat er vanuit dat Weener XL de werkgever is van deze medewerker.

Financiering beschut in de praktijk van Weener XL:			
Kosten		Inkomsten	
Loon	€ 22.000,-	70% LKS	€ 15.400,-
Begeleiding	€ 8.500,-	Begeleiding	€ 8.500,-
Meerkosten	€ 2.500,-	NTW (*)	€ 5.000,-
Totale kosten	€ 33.000,-	Totale inkomsten	€ 28.900,-

(*) in de case van Weener XL / 's-Hertogenbosch worden de termen loonwaarde en netto toegevoegde waarde naast elkaar gehanteerd. Hieronder een korte toelichting over de relatie tussen die 2 binnen de case van Weener XL.

NTW is omzet minus de directe productkosten. Omdat Weener XL voornamelijk inpakwerk doet bij industrie zijn er maar heel weinig directe productkosten. De omzet is op die manier bijna gelijk aan de NTW.

Uitgangspunt van het rijk is dat de feitelijke loonwaarde van werknemers in beschut werk 30% van het WML is. Daarnaast is er een begeleidingsvergoeding € 8500,-.

In de businesscase van Weener XL zou de gerealiseerde NTW kostendekkend moeten zijn voor de vereiste 30% loonwaarde. De analyse van Weener XL is dat dit niet gaat lukken.

Daarnaast geldt dat alle andere vaste en variabele organisatiekosten gedekt moeten worden uit de begeleidingsvergoeding van € 8.500,-.

Afhankelijk van volume en werksoort is dat haalbaar (in schoonmaak bijvoorbeeld wel, in industrie al weer een stuk lastiger).

Volgens de uitwerking op de vorige pagina liggen de kosten per FTE beschut werk in 2015 en 2016 ruim € 4000,- hoger dan de inkomsten bij een full time dienstverband. Er worden binnen beschut werk vrijwel geen full time dienstverbanden afgesloten. De ervaring is dat de kosten maximaal gelijk blijven als er veel medewerkers op kleinere dienstverbanden ingezet worden. Terwijl de inkomsten niet toenemen. De komst van de Wet LIV (2017) drukt het verlies met € 1.000,- tot € 2.000,- per FTE per jaar. Dat dekt het verlies niet af.

Waarom dan toch beschut werk uitvoeren?

Spannende vraag is waarom de gemeente 's Hertogenbosch er dan toch voor kiest om beschut werk uit te voeren conform de richtlijnen van de wet. Het antwoord is tweeledig. De inhoudelijke overwegingen om het wel te doen zijn zwaarwegend. Zie de openingsparagraaf.

De keuze van de gemeente 's-Hertogenbosch / Weener XL is om in de praktijk proefondervindelijk te ervaren hoe het werkt. En langs die weg aan te tonen dat het bedrijfseconomisch niet uitkan. Mogelijk kan op een dergelijke feitenbasis een andere fundering worden gelegd voor beschut werken en onder de doelgroep voor wie dit een adequate route is naar werk en voorzien in het eigen inkomen.

4.6 Case Rotterdam

4.6.1 BELEIDSKEUZES ROTTERDAM

Inzetten van beschut werk

De gemeente Rotterdam heeft in 2015 een uitvoeringsplan voor de Participatiewet opgesteld. Dat wordt nu uitgevoerd. Als het gaat om de vormgeving en de uitvoering van de voorziening Nieuw beschut werk is het volgende afgesproken.

Rotterdam kiest voor het realiseren van de voorziening nieuw beschut werk. Uitgaande van 30.000 FTE landelijk wordt het aandeel van Rotterdam geraamd op 750 werkplekken structureel, inclusief beschut oud.

Inzet beschut werk als laatste optie

De Rotterdamse aanpak die hiervoor wordt ingezet is erop gericht om nieuw beschut werk pas in te zetten als er een traject (arbeidsmatige) dagbesteding of een werkervaringstraject is ingezet en gebleken is dat nieuw beschut werk de enige optie is. Uitkeringsgerechtigden die mogelijk voor nieuw beschut werk in aanmerking lijken te komen worden gedurende een periode van maximaal een jaar ingezet op een van de volgende mogelijkheden:

- dagbesteding
- arbeidsmatige dagbesteding
- werkervaringsplaats (max 6 maanden)

Als na die trajecten blijkt dat nieuw beschut werk de beste optie is en UWV voor betrokkene ook de indicatie beschut werk afgeeft dan komt deze persoon op een nieuw beschutte werkplek terecht. Deze beschutte werkplekken zijn dan vanaf begin 2017 beschikbaar.

Eerst uitstroom beschut Wsw naar normniveau

Rotterdam had in 2015 zo'n 1000 werkplekken voor beschut werk in het kader van de Wsw vormgegeven met het zogenoemde Robedrijf. De afspraak is dat het volume aan ingevulde werkplekken voor beschut-oud eerst tot onder de 750 gedaald moet zijn voordat gestart wordt met de uitvoering van de voorziening nieuw beschut werk, zoals opgenomen in de Participatiewet.

Realisatie krimp beschutte werkplekken Rotterdam

01/01/2015	1000 werkplekken
01/01/2016	915 werkplekken
01/01/2017	750 werkplekken (prognose)

Vanaf 2017 wordt in Rotterdam gestart met de realisatie van werkplekken voor de voorziening nieuw beschut werk.

4.6.2 ROLVERDELING TUSSEN BELEID EN UITVOERING

Het Robedrijf is de uitvoeringsorganisatie van beschut werk van de gemeente Rotterdam. Het Robedrijf is onderdeel van de gemeentelijke organisatie voor werk & Inkomen en staat ook wel bekend als de locatie Zuidlaardermeer. Op deze locatie is nu ook het beschut werk voor de Wsw geconcentreerd. De fysieke capaciteit voor werkplekken die door de daling naar 750 vrijkomt wordt ingevuld met werkervaringsplaatsen, en kan gebruikt worden om terugval uit detacheringen op te vangen. In feite wordt de beschutte werkomgeving zo omgevormd naar een leer-werkbedrijf waar medewerkers met een beperking en/of grote afstand tot de arbeidsmarkt zich kunnen ontwikkelen.

4.6.3 AFBAKENING VAN DE DOELGROEP

Rotterdam kiest voor de inzet van beschut werk als laatste optie. Kandidaten wordt eerst een traject (arbeidsmatige) dagbesteding en/of een werkervaringstraject aangeboden. Als ze hierna niet tot de doelgroep wet banenafpraak behoren en derhalve niet geplaatst kunnen worden op een garantiebaan dan wordt een ze voorgedragen voor de indicatie beschut werk bij het UWV.

4.6.4 DE WERKPLEK VAN DE DOELGROEP

Op dit moment zijn er nog geen werknemers met de indicatie beschut werk. Die worden pas vanaf begin 2017 verwacht. Uitgangspunt is dat deze werknemers bij het Robedrijf aan het werk gaan.

4.6.5 DE RECHTSPOSITIE VAN DE DOELGROEP

Er wordt op dit moment onderzoek gedaan naar de beoogde rechtspositie van mensen met de indicatie beschut werk in Rotterdam. Er wordt uitgegaan van een inkomen op basis van 100% WML en in de prognoses voor de zekerheid van 110% WML.

4.6.6 DE FINANCIERING VAN BESCHUT WERK IN ROTTERDAM

Er zijn in Rotterdam prognoses uitgewerkt voor de financiering van beschut werk. Hieronder staat de businesscase waarmee op dit moment wordt gewerkt.

4.6.7 DE BUSINESSCASE NIEUW BESCHUT WERK IN ROTTERDAM

Bij de onderbouwing van de businesscase voor nieuw beschut werk hanteert Rotterdam de onderstaand uitgangspunten:

4.6.8 KOSTEN EN BATEN VOOR DE UITVOERING PER FTE

Kosten en baten voor de uitvoering per FTE			
Kosten		Baten	
110% van het WML	€ 25.300,-	70% LKS	€ 16.000,-
Begeleiding	€ 9.500,-	Begeleiding	€ 8.500,-
		Loonwaarde	€ 3.000,-
Totaal	€ 34.800,-		€ 27.500,-

Vershil +/- € 7.300,-

De raming van de gemeente Rotterdam is dat per jaar per FTE zo'n € 7300 moet worden bijgelegd. Uitgaande van 750 FTE komt dat neer op een extra kostenpost van ruim € 5,5 miljoen per jaar. Vooral nog zal de stad dit tekort financieren. Ter vergelijking wordt daarbij aangegeven dat per formatie plaats Wsw op dit moment € 10.000 per jaar wordt bijgelegd.

4.7 Case Venray, Horst aan de Maas, Peel en Maas – NLW

4.7.1 BELEID VAN DE GEMEENTEN

De gemeenten Horst aan de Maas, Peel en Maas en Venray hebben alle drie gekozen voor een 3D uitvoering van de decentralisaties. Burgers die een beroep doen op de Participatiewet voeren een keukentafel gesprek met een vertegenwoordiger van hun gemeente.

De gemeenten werken met een verordening voor beschut werk die een 'als - dan bepaling' kent. Als een burger in aanmerking komt voor de indicatie beschut werk dan zetten de gemeenten het instrument ook in.

De praktijk van de afgelopen jaren leert dat de instroom naar beschut werk in de Wsw voornamelijk afkomstig was van schoolverlaters van het VSO en PraktijkOnderwijs. In de regio Noord-Limburg hebben gemeenten en scholen voor speciaal onderwijs het project Baanwijs opgezet. Via dit project wordt nu ook de toeleiding naar beschut werk binnen de Participatiewet vormgegeven. Praktisch komt het er op neer dat beschut werk wordt ingevuld met schoolverlaters VSO en PrO die op beschut werk zijn aangewezen.

Realisatie tot nu toe

Eind 2015 heeft NLW 2 medewerkers in dienst op basis van de voorziening beschut werk. De ervaring is dat het aantal aanvragen voor een indicatie Beschut werk heel beperkt is. Er wordt onderzoek gedaan naar de oorzaak. Beeld tot nu toe is dat veel kandidaten in voorliggende voorzieningen, zoals vrijwilligerswerk, blijven hangen. In de keten vanaf het keukentafel gesprek enerzijds en vanuit de uitstroom VSO/PrO anderzijds is nog te weinig aandacht voor mogelijkheden om te werken aan verdere ontwikkeling.

De samenwerking met gemeenten en de scholen voor VSO/PrO, middels het project Baanwijs, is er op gericht om de toeleiding beter te structureren.

Taakstelling nieuw beschut werk in fte:		
Jaar:	lokaal beleid	Realisatie
2015	open	2
2016		10 (NLW)
2017-2019		30; 10 p.j. (NLW)

(*) zie de 'Als dan bepaling in verordening' in paragraaf hierboven

4.7.2 ROLVERDELING BELEID EN UITVOERING

NLW voert de Wsw uit voor de bovengenoemde gemeenten. De gemeenten hebben voor de komende vier jaar de exploitatie van NLW voor de uitvoering van de Wsw gegarandeerd. Daarvoor wordt jaarlijks vanuit de drie gemeenten gezamenlijk € 2 miljoen extra ingezet om tenminste op een nulresultaat uit te komen.

De gemeenten hebben afspraken gemaakt met NLW over de uitvoering van de banenafpraak en beschut werk.. De NLW gaat de eigen omgeving steeds meer regulier maken (o.a. bedrijvenhotel). Na een aanloop jaar in 2015 is de ambitie voor de komende 4 jaar:

- Jaarlijks opname van 30 FTE medewerkers uit de banenafpraak / garantiebanen
- Jaarlijks opname van 10 FTE medewerkers beschut werk

Aan deze opdrachten is door de gemeenten ook de opdracht gekoppeld om de nu aanwezige infrastructuur voor de Wsw de komende jaren in stand te houden voor deze nieuwe doelgroepen.

4.7.3 AFBAKENING VAN DE DOELGROEP VOOR BESCHUT WERK

De gezamenlijke gemeenten hebben een aantal criteria opgesteld waaraan kandidaten moeten voldoen om in aanmerking te komen voor een dienstverband beschut werk. Als zij niet voldoen aan deze criteria worden ze niet voorgedragen naar het UWV. De criteria waar kandidaten om moeten voldoen zijn:

- minimaal 30% van het WML kunnen verdienen
- in staat om minimaal 4 dagdelen te werken
- in staat zijn om zelfstandig te reizen naar de werkplek bij NLW
- het eerste jaar proefplaatsing met behoud van uitkering

4.7.4 DE WERKPLEK VAN DE DOELGROEP

NLW kan medewerkers beschut werk inzetten in de eigen infrastructuur en bij externe opdrachtgevers. Ze blijven in dienst van NLW.

4.7.5 DE RECHTSPOSITIE VAN DE DOELGROEP

Door het ontbreken van een CAO voor beschut werk geldt het algemeen Burgerlijk Wetboek als juridisch kader. Binnen dit kader is een volledig dienstverband een werkweek van 40u per week. Bij NLW is een aanstelling in het kader van beschut werk maximaal 75% van een volledig dienstverband; 30 uur per week. Dan is het inkomen hoog genoeg om helemaal uit de uitkering te komen.

4.7.6 DE FINANCIERING VAN BESCHUT WERK

NLW heeft twee routes verkend. Enerzijds de route van de integrale kostprijs benadering en anderzijds de route van een startaanpak. Beiden worden hieronder kort toegelicht.

Het businessmodel integrale kostprijs Beschut werken

Een van de discussiepunten tussen de gemeenten en NLW is de vraag of een dienstverband van 75% aangemerkt wordt als een fulltime dienstverband of niet. Dit is met name van belang bij het toekennen van de subsidie. Een en ander komt in onderstaand overzicht tot uiting.

Businessmodel beschut werken NLW ; integrale kostprijs			
Omvang dienstverband	100%	75%	75% (full time)
Inkomsten NLW			
Toegevoegde waarde 30% WML	€ 7.000,-	€ 5.250,-	€ 5.250,-
Subsidie	€ 22.500,-	€ 16.875,-	€ 22.500,-
Kosten NLW			
Salaris WM	- € 23.390,-	- € 17.543,-	- € 17.543,-
Variabele begeleidingskosten	- € 3.750,-	- € 2.813,-	- € 2.813,-
Vaste kosten infrastructuur	- € 7.000,-	- € 3.480,-	- € 2.145,-
Resultaat	€ 4.460,-	- € 3.480,-	- € 2.145,-

Businessmodel bij de start van Beschut werk

De directie van NLW heeft er voor gekozen bij de start van het uitvoeren van beschut werk te kiezen voor een andere benadering. Afwegingen voor deze keuze zijn als volgt:

- NLW is een strategische partner voor gemeenten
- Gemeenten investeren fors in de exploitatie / instandhouding NLW
- Door ontbreken van een CAO Beschut werk zijn lange termijn consequenties en financiële risico's niet duidelijk

Om die reden is besloten een voorzichtige start te maken, samen inzicht ontwikkelen door middel van 'learning by doing'.

De vanuit NLW gevraagde vergoeding is gebaseerd op het antwoord op de vraag wat het oplevert voor de gemeenten als iemand uit de uitkering gaat: uitkering wordt inkomen, daling van de uitvoeringskosten P-wet (€ 4.500,- pp/pj gemiddeld).

Op basis van genoemde € 4.500,- pp/pj is de onderstaande aanpak uitgewerkt:

- Instroom 1e jaar: met behoud van uitkering
- Na goed verloop 1e jaar: dienstverband WML
- LKS wordt vastgesteld aan de hand van Dariuz; is minimaal 30%
- Opbrengst uit arbeid komt in de exploitatie NLW
- NLW ontvangt voor € 4.500,- per fte per jaar voor begeleiding, pay rolling en infra
- Alle risico's van ziekte, uitval zijn 100% voor rekening van de gemeenten
- De vaste kosten van de uitvoering beschut werk zijn voorlopig gedekt door de Wsw en de aanvullende financiering van de gemeenten.

Perspectief op langere termijn

De directie van NLW voorziet dat op langere termijn de vergoeding voor de uitvoering van beschut werk ontoereikend is. De Wsw loopt geleidelijk leeg. Een steeds groter deel van de exploitatie moet de komende jaren gedragen worden door de resultaten op beschut werk en de invulling van garantiebanen.



4.8 SAMENVATTING PRAKTIJK CASES

In onderstaande tabel is per onderwerp de voornaamste informatie samengevat. Zo kunnen de cases ook onderling snel op een aantal thema's worden vergeleken.

Samenvatting cases							
	Almere	Apeldoorn	Den Bosch	Leiden	Rotterdam	Venray	Den Haag
Beleidskeuzes gemeenten	Conform wet Alleen via Aanbesteding	Conform wet Uitvoeren Aandeel in landelijk Volume realiseren	Conform wet 3 eruit 1 erin Alle middelen NBW* Inzetten	Conform wet 3 eruit 1 erin Max 15 FTE NBW Per jaar	Conform wet 3 eruit 1 erin	Conform wet	Conform wet
Rolverdeling beleid en uitvoering	Uitsluitend bij Private partijen Almere meet zelf Loonwaarde	SW bedrijf Felua Werkgever van Alle BW-ers	Weener XL voert Beschut werk uit	DZB voert NBW uit, met Alle beschikb. middelen	Robedrijf voert NBW uit	NLW preferred Supplier	SZW gem. is Opdrachtgever Haeghe Groep (HGR) is opdrachtnemer en werkgever loonwaarde meting door SZW
Afbakening doelgroep	Wettelijke Criteria	Wettelijke Criteria	Wettelijke Criteria	Wettelijke Criteria	Wettelijke Criteria	Wettelijke Criteria + aanv. eisen	Wettelijke criteria + Lw 30-60% en Uren eis
Rechtspositie doelgroep	(tijdelijk) dienstverband bij Private werkgever	(tijdelijk) dienstverband bij Felua Groep	(tijdelijk) dienstverband bij Weener XL	(tijdelijk) dienstverband bij Stichting onder DZB	(tijdelijk) dienstverband, Bij wie nog in onderzoek	(tijdelijk) dienstverband bij NLW	Ambtelijk, bij HGR 12 mnd tijdelijk, daarna vast
De werkplek	Extern	Felua en extern Via Felua	Reguliere Werkgever of bij Weener XL	Reguliere Werkgever of DZB	Robedrijf	Reguliere Werkgever of NLW	Bij Haeghe Groep
De financiering van Beschut werk	2015: lks +€ 8.000,- voor bgl 2016: lks +€ 7.600,- voor bgl	100% WML bij aanvang; later Verrekenen lw < € 4.250,- per werkplek p.j.	Inzet LKS en € 8.500,- bgl	Inzet LKS € 8.500,- bgl	LKS + € 8.500,- bgl	LKS € 4.500,- p.p/p.j. Werkgevers Risico bij gemeente	LKS + € 8.500,- bgl + € 5.500,- p.p.p.j. (*) (*) voorlopig voor 2016
Volume	Conform aandeel landelijk	Conform aandeel landelijk			Conform aandeel landelijk		Taakstelling 1e 4 jaar is 147
Ambitie	60 FTE t/m 2018	300 FTE in 2040	50% landelijk deel; max 10FTE p.j.	Max 15 FTE p.j.	750	40 FTE 2016-2019	2015-2018: 50 p.j.
Realisatie 2015	8 dienstverb.	0, 6 per 01-03-16	0; 5 per 01-03-'16	3 dienstverband.	Instroom vanaf '17	2 dienstverb.	0; per 01-03-16: 19+

*NBW = Nieuw Beschut werk

Bijlage 1: Algemene informatie rechtspositie beschut werk

Arbeidsvoorwaarden Beschut Werk

Het is aan de sociale partners om hierover afspraken te maken. Uit het sociaal akkoord is de keuze voor loonkostensubsidie voortgekomen en een beloning conform de van toepassing zijnde cao dan wel minimaal conform de Wet minimumloon en minimum vakantietoelagen. Daarbij passen geen door de regering gestelde voorwaarden ten aanzien van het beloningsniveau.

De partijen in de Werkkamer, gemeenten en sociale partners, hebben afspraken over de arbeidsvoorwaarden voor beschut werk gemaakt (punt 1 t/m 4). De definitieve vaststelling van de arbeidsvoorwaarden vindt in het overleg tussen werkgevers en werknemers plaats, waar onderstaande punten op de agenda zullen staan. (staand van zaken december 2015)

1. Om het systeem betaalbaar te houden zorgen de cao-partijen voor voldoende passende loonschalen. Het College voor Arbeidszaken van de VNG heeft, als cao-partner, de verantwoordelijkheid voor de uitwerking hiervan.
2. Werknemers met beschut werk krijgen een dienstverband gekoppeld aan een cao, waarvoor de gemeenten de rol van werkgever vervullen. Het beloningsniveau begint op het wettelijk minimumloon. Het perspectief is dat mensen die beschut werken er op termijn beperkt op vooruit kunnen gaan. Hierbij kan worden aangesloten bij de voorziene periodieke herbeoordelingen van de kwalificatie voor beschut werk.
3. Werkgevers en werknemers zijn op basis van de uitgangspunten uit de brief van 11 april 2013 en bovenstaande uitgangspunten verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden.
4. De invulling van de arbeidsvoorwaarden voor beschut werk gebeurt door de cao-partijen, waarbij de hiervoor geformuleerde uitgangspunten worden meegenomen. De verdere organisatie van beschut werk wordt gerekend tot een van de taken van het regionale Werkbedrijf.

De Participatiewet regelt geen specifieke arbeidsvoorwaarden voor mensen die beschut gaan werken. Het is aan de sociale partners om hier afspraken over te maken. Daar waar een beschutte werkplek gecreëerd wordt bij een reguliere werkgever is de cao van die werkgever van toepassing op de beloning. De overheid geeft daarbij een loonkostensubsidie ter grootte van het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Een hogere beloning dan het wettelijk minimumloon is mogelijk, maar dit verschil komt voor rekening van de werkgever. Als het instrument loonkostensubsidie wordt ingezet bij een gemeente die zelf werkgever is, moet deze gemeente zelf het verschil tussen het minimumloon en het cao-loon betalen. Ook bij nieuw beschut werk blijft de mogelijkheid voor gedetacheerd werk bestaan. De werknemer komt dan in dienst bij de gemeente maar voert de werkzaamheden uit bij een andere, reguliere werkgever.

Overeenkomst voor bepaalde tijd

Als een werkgever met een werknemer een arbeidsovereenkomst aangaat voor bepaalde tijd eindigt de arbeidsovereenkomst na die periode automatisch. Het is dan aan partijen om te beslissen over een nieuwe arbeidsovereenkomst, al dan niet met loonkostensubsidie.

Overeenkomst voor onbepaalde tijd

Partijen kunnen ook besluiten tot een contract voor onbepaalde tijd. Het nieuwe instrument loonkostensubsidie in de Participatiewet is immers niet per definitie tijdelijk.

Ontbinding van de overeenkomst voor onbepaalde tijd

In een overeenkomst voor onbepaalde tijd kan in sommige gevallen worden bepaald dat het contract voortduurt zolang recht blijft bestaan op loonkostensubsidie. Het beëindigen van het recht op loonkostensubsidie is dan een ontbindende voorwaarde. Een dergelijke voorwaarde – die in feite een inbreuk is op het gesloten systeem van het ontslagrecht – is in jurisprudentie van de Hoge Raad aanvaard onder de voorwaarde dat de werkzaamheden die worden verricht additioneel zijn ten opzichte van de reguliere werkzaamheden van de werkgever. Additioneel betekent dat na vervulling van de voorwaarde geen invulling meer kan worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst.

Ook geldt als eis dat geen van de partijen, dus ook niet de werkgever zelf, invloed heeft op het in vervulling gaan van de ontbindende voorwaarde. Wordt niet aan deze eisen voldaan, dan kan van de ontbindende voorwaarde geen gebruik worden gemaakt.

Als een dergelijke ontbindende voorwaarde in het contract ontbreekt, zal de werkgever als hij

het contract niet langer wil voortzetten de arbeidsovereenkomst moeten opzeggen. Daarvoor is toestemming nodig van het UWV.

Het UWV zal toestemming verlenen als de betreffende werknemer nog werkzaam is in een specifieke, additionele of gesubsidieerde functie en herplaatsing in andere passende arbeid niet mogelijk is. Als een werknemer hetzelfde (reguliere) werk verricht en even productief is als andere werknemers voor wie geen loonkostensubsidie is verleend, zal het wegvallen van de loonkostensubsidie geen toestemming voor ontslag opleveren.

Rechtspositie van personen met indicatie nieuw beschut werk

Het onderwerp rechtspositie vraagt steeds meer aandacht nu er in meer gemeenten werkplekken voor beschut werk komen. In de tabel hieronder is een samenvatting opgenomen van de belangrijkste informatie uit de gepresenteerde cases.

(bron: handreiking beschut werk / Stimulanz; december 2014)

Tabel 2: samenvatting aanpak rechtspositie en dienstverband bij case gemeenten:							
	Almere	Apeldoorn	Den Bosch	Den Haag	Leiden	Rotterdam	Venray
Rechtspositie (*)							
Uitkeringsgerechtigde							
Loondienst Private werkgever	x		x		x	x	x
Loondienst GR		x	x				
Loondienst stichting GR					x		x
Ambtenaar				x			
Omvang dienstverband							
Op maat van Kandidaat	x			x		x	
Minimaal 16u				x			x
Voorkeur > 24u		x	x		x		
24u of meer vereist							
Maximaal 30u / 75%			x (28 u)				x
No risk polis van Toepassing (**)	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Aard dienstverband							
Bepaalde tijd; max 2 jaar	x (***)		x				
Eerst bepaalde tijd; streven naar onbepaalde tijd		x		x	x	x	x
Direct voor onbepaalde tijd							

(*) bij rechtspositie is meer dan één score mogelijk

(**) de no risk polis is nog niet operationeel. De score geldt voor de situatie waarin deze polis ook geldt voor de voorziening beschut werk.

(***) uitsluitend bij externe werkgevers; bij score Almere betreft het de aanpak van de Tomin Groep

Literatuur en achtergrond informatie over beschut werk

Publicaties SZW

Wettekst Participatiewet
Memorie van Toelichting Participatiewet
1e nota beschut werk. Inspectie SZW. 2015

Publicaties programmaraad

Zie website www.samenvoordeklant.nl
Handreiking Beschut werk; december 2014. Stimulanz in opdracht van de Programmaraad

Publicaties Cedris

Zie website www.cedris.nl
Factsheet beschut werk: De feiten over beschut werk: werken loont. 2015.
Van SW naar social firm; handreiking voor transitie van SW-activiteit naar privaat ondernemerschap.
Oktober 2015. Cedris en SBCM
Werkt 3: dossier beschut werk. Oktober 2015

Derden

Beschut werk; een voorziening met beperkingen. September 2015. Capel Advies.

Deze publicatie is onderdeel van het Cedris-programma 'Optimalisering van het verdienvermogen in de SW (spoor 2) en tot stand gekomen met subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Auteur:

Tom de Haas - Tom de Haas Consultancy bv

Lijst van geïnterviewden:

Almere - Battoul Rachak (Gemeente Almere)
Apeldoorn - Gerrie van Sunder (Felua-groep)
Leiden - Bas van Drooge (DZB)
's Gravenhage - Sabrina van Miltenburg (Gemeente den Haag)
's Hertogenbosch - Sjoerd van het Erve (Weener XL)
Rotterdam - Marc Buitendijk (Gemeente Rotterdam)
Venray e.o. Peter Fleuren en Ton Smets (NLW)



Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Postbus 8151
3503 RD Utrecht

T 030 - 290 68 00
F 030 - 290 68 99

info@cedris.nl
www.cedris.nl



Cedris is de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid. De leden van Cedris zorgen voor een goede match op de arbeidsmarkt tussen werkgevers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor maken ze gebruik van de zes instrumenten voor een succesvolle uitvoering van de Participatiewet en de banenafpraak:

Matching en begeleiding - Werknemersvaardigheden ontwikkelen - Detachering - Werkgeversnetwerk - Werkproces op maat - Beschut werk