



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Kennisdocument beschut werk - Veel gestelde vragen en antwoorden

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

4 maart 2016

2016-0000074381

Kennisdocument beschut werk

Dit document geeft antwoord op veel gestelde vragen over het instrument beschut werk uit de Participatiewet. Het document wordt aangepast indien veranderingen in wetgeving en/of praktijk daartoe aanleiding geven.

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

1. Wat is beschut werk?
2. Voor wie is beschut werk bedoeld?
3. Wat is het verschil met dagbesteding?
4. Financiële middelen voor beschut werk.
5. Beoordeling door het UWV.
6. Kan een persoon zelf een advies beschut werk bij het UWV aanvragen?
7. Gemeentelijke beleidsvrijheid in relatie tot verordeningplicht.
8. Waar kan een beschut werkplek worden gerealiseerd?
9. Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden.
10. Bezwaar en beroep.
11. Mensen met een UWV-uitkering op een beschut werkplek.
12. Extra financiële impuls beschut werk (2016-2020).
13. No riskpolis voor de doelgroep beschut werk.
14. Relatie met Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

De doelstelling van de Participatiewet is om mensen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden. Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom. Beschut werk is expliciet als instrument in de Participatiewet opgenomen vanuit het oogpunt dat er altijd een groep mensen is die wel loonwaarde heeft, maar deze loonwaarde uitsluitend in een beschutte omgeving kan realiseren. Het gaat hierbij om mensen die een dusdanige mate van begeleiding en aanpassing(en) nodig hebben, dat dat niet van een werkgever kan worden verwacht. Beschut werk is opgenomen in [artikel 10b van de Participatiewet](#). Daarnaast is het [besluit advisering beschut werk](#) van toepassing.

1 **Wat is beschut werk?**

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

- het college draagt op basis van haar eigen voorselectie mensen voor een advies beschut werk voor bij het UWV.
- het UWV geeft een positief advies beschut werk af.
- het college besluit vervolgens dat de betreffende persoon uitsluitend beschut kan werken.
- het college zorgt ervoor dat de betreffende persoon met een dienstbetrekking op een beschut werkplek wordt geplaatst. (artikel 10b Participatiewet).

Dienstbetrekking

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

Het hebben van een dienstbetrekking betekent dat de persoon in dienst is bij een werkgever en loon krijgt voor de arbeid die hij gedurende zekere tijd verricht. Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Onder vraag 8 – Waar kan een beschut werkplek worden gerealiseerd?[- wordt dit toegelicht.

Advies UWV

Als het college wil vaststellen dat iemand uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, vraagt zij advies aan het UWV (artikel 10b lid 2 Participatiewet). Het 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 het UWV staan beschreven bij vraag 5 – Hoe beoordeelt het UWV of iemand in aanmerking komt voor beschut werk?

2 **Voor wie is beschut werk bedoeld?**

Doelgroep

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

Productiviteit

Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon. Beschut werk is juist bedoeld voor mensen die met (structurele) ondersteuning of aanpassing van de werkplek wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Dit onderscheidt beschut werk van dagbesteding.

Verschil met Wsw

De doelgroep beschut werk onder de Participatiewet is beperkter dan de Wsw-doelgroep. Dat komt omdat tot de Wsw-doelgroep ook mensen horen die (met begeleiding) wel bij een reguliere werkgever kunnen werken. Denk hierbij aan begeleid werken of een individuele- of groepsdetachering. Dit betreft ongeveer 2/3 van de huidige Wsw'ers. De inschatting is dat ongeveer 1/3 van de Wsw'ers uitsluitend beschut kan werken. Deze laatste groep is vergelijkbaar met de doelgroep beschut werk volgens de Participatiewet. Het gaat daarbij in de structurele situatie om circa 30.000 mensen, van wie de inschatting is dat zij op beschut werk zijn aangewezen. Ter vergelijking: de Wsw kent ongeveer 90.000 plekken. De beoordelingscriteria voor beschut werk onder de Participatiewet zijn dan ook strenger dan die onder de Wsw.

Let wel: mensen die op 31 december 2014 een geldige Wsw-indicatie hebben en in een Wsw-dienstbetrekking werkzaam zijn, behouden hun wettelijke rechten en plichten.

3 **Wat is het verschil met dagbesteding?**

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

Beschut werk

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

Het onderscheid met arbeidsmatige dagbesteding is:

- Er is sprake van loonvormende arbeid;
- Het gaat om werk in een dienstbetrekking;
- Alleen mogelijk met een advies beschut werk van het UWV.

(Arbeidsmatige) dagbesteding

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

Kenmerken:

- Er is geen sprake van loonvormende arbeid;
- Er is geen dienstbetrekking.

4 Hoeveel middelen heeft een gemeente om een beschut werkplek te realiseren?

Voor de financiering van het instrument beschut werk zijn de volgende middelen per jaar beschikbaar:

- middelen voor begeleiding en de inzet van werkvoorzieningen in het Participatiebudget (onderdeel integratie-uitkering sociaal domein gemeentefonds);
- middelen voor loonkostensubsidie in het I-deel (BUIG-budget);
- de loonwaarde van de werknemer op een beschut werkplek;
- vanaf 2017 het Lage Inkomens Voordeel (LIV);
- middelen van de impuls beschut werk;
- eventueel additionele middelen van gemeenten.

Bij de financiering van het Participatiebudget en het macrobudget I-deel wordt rekening gehouden met een geleidelijke opbouw van het aantal beschut werkplekken van circa 1600 geraamde voltijdbanen aan het eind van 2015 en circa 3200 voltijdbanen aan het eind van 2016 tot 30.000 voltijdbanen in de structurele situatie in 2048. Door natuurlijk verloop neemt het huidige aantal Wsw-dienstbetrekkingen geleidelijk af. Gelijktijdig richten de gemeenten de voorziening beschut werk in en komen op termijn steeds meer mensen te werken via deze nieuwe voorziening.

De totale omvang op macroniveau is gebaseerd op de verwachte opbouw van het aantal beschutte werkplekken, gebaseerd op 30.000 voltijdbanen in de structurele situatie. Er is ook per gemeente geraamd om hoeveel voltijdbanen het gaat.

(<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2015/06/01/fictieve-verdeling-beschutte-werkplekken>).

Ook mensen met een UWV-uitkering kunnen voor een beschut werkplek in aanmerking komen (zie ook vraag 11 – Kan beschut werk ook worden ingezet voor mensen met een uitkering van het UWV).

Middelen voor loonkostensubsidie – I-deel

Gemeenten kunnen voor de financiering van beschut werk loonkostensubsidie inzetten. Bij de berekening van het macrobudget voor het I-deel is hiermee rekening gehouden; er is uitgegaan van een loonwaarde van 30% van het Wml inclusief vakantietoeslag. Derhalve is er bij een voltijdbaan voor de loonkostensubsidie 70% Wml, inclusief vakantietoeslag, dat wil zeggen € 17.000 per werkplek beschikbaar in de financiering. Een hogere feitelijke loonwaarde doet hier niets aan af en kan door de gemeente naar eigen inzicht worden ingezet. Aansluiting bij een hoger cao-loon dan het Wml betekent dat de werkgever het meerdere voor eigen rekening neemt. Op grond van de Participatiewet moeten de loonwaarde en de loonkostensubsidie eens per drie jaar worden vastgesteld.

De middelen voor de loonkostensubsidie zijn toegevoegd aan het I-deel (BUIG-budget). Als er minder beschut werkplekken worden gerealiseerd dan geraamd, dan leidt dat tot een lager macrobudget voor het I-deel in het volgende jaar T+1.

Middelen voor begeleiding - Participatiebudget

De kosten voor begeleiding en werkplekaanpassing worden uit het Participatiebudget betaald. Hiervoor is door het kabinet gerekend met een gemiddeld bedrag van € 8.500 per werknemer per jaar. Voor de verdeling van deze

middelen over gemeenten wordt tot en met 2017 als verdeelsleutel het gemeentelijk aandeel in de historische instroom in de werkregeling van de Wajong en de wachtlijst Wsw gebruikt. In de aanloop naar 2018 zal deze verdeelsleutel opnieuw worden gezien, in het licht van de opname van de integratie-uitkering sociaal domein in de algemene uitkering van het gemeentefonds.

Vanaf 1 januari 2017: Lage Inkomens Voordeel (LIV)

Het lage inkomensvoordeel (LIV) gaat gelden wanneer een werknemer tussen de 100 en 120% van het Wml verdient; daarmee geldt het LIV ook voor beschut werk. Het moet daarbij gaan om een baan waarin de werknemer tenminste 1248 per jaar werkt (24 uur per week).

Het voordeel bedraagt € 2000 per fte per jaar bij een loon tussen de 100 en 110% Wml, en € 1000 per fte per jaar bij een loon tussen 110 en 120% Wml. Bij deeltijd wordt het LIV naar rato verlaagd. Het LIV is structureel.

Impuls beschut werk

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

5 **Hoe beoordeelt het UWV of iemand in aanmerking komt voor beschut werk?**

Advies UWV

Als het college wil vaststellen of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, vraagt zij (na zelf eerst een voorselectie te hebben gedaan), advies aan het UWV (artikel 10b lid 2 Participatiewet). Aan deze aanvraag zijn voor gemeenten geen kosten verbonden. Het 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.

Het UWV verricht onderzoek naar de vraag of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op:

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

Als uit het onderzoek van het UWV blijkt (hier staat 8 weken voor) dat de betreffende persoon aan ten minste één van deze twee landelijke criteria voldoet, adviseert het UWV het college vast te stellen dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Het advies van het UWV hierin is niet vrijblijvend. Nadat het college heeft vastgesteld dat de betreffende persoon uitsluitend beschut kan werken, zorgt het college ervoor dat deze persoon een dienstbetrekking beschut werk verkrijgt. Het college heeft dus een zware inspanningsverplichting om na een positief advies de betreffende persoon op een beschut werkplek te plaatsen. Het college zal waarschijnlijk alleen die mensen voordragen voor wie zij al een beschut werkplek op het oog heeft.

Beoordeling UWV

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

Bij de begeleidingsbehoefte kijkt het 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. Het UWV onderbouwt altijd zijn advies aan de gemeente.

Gecombineerde beoordeling van het arbeidsvermogen

De werkprocessen van verschillende beoordelingen worden zoveel mogelijk gestroomlijnd zodat mensen niet dubbel worden belast. Als iemand zich bij het UWV

meldt voor een beoordeling in het kader van de banenafspraken, kijkt het UWV of iemand tot deze doelgroep behoort. Als dit niet het geval is, kan het zijn dat iemand recht heeft op Wajong 2015. UWV informeert – als betrokkene onder verantwoordelijkheid van de gemeente valt – de gemeente over de uitkomsten van de beoordeling. Het UWV kan tijdens de beoordeling ook tot het inzicht komen dat iemand in aanmerking kan komen voor een beschut werkplek. Het UWV kijkt hier dan gelijk naar. Als het UWV dat signaleert dan geeft het UWV een signaal door aan de gemeente waarin deze persoon woont. Dit signaal brengt voor de betreffende persoon geen rechten met zich mee. Het is aan de gemeente om, als zij beschut werk wil inzetten voor deze persoon, een advies beschut werk aan het UWV te vragen overeenkomstig de bestaande wettelijke systematiek. Bij een positief advies en plaatsing in een beschut werk dienstverband, vervalt de eventuele inschrijving in het doelgroepregister. Dit werkproces wordt in wetgeving vastgelegd, maar hier wordt nu al op geanticipeerd.

6 **Kan een persoon zelf een advies beschut werk bij het UWV aanvragen?**

Een persoon kan niet zelf om een advies beschut werk bij het UWV vragen, dat kan alleen de gemeente. Een persoon heeft wel de mogelijkheid om bij zijn gemeente een verzoek in te dienen voor een re-integratievoorziening, dus ook voor beschut werk. Het besluit van het college op deze aanvraag is een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit. Nadere informatie over bezwaar en beroep staat bij vraag 10 – Is bezwaar en beroep mogelijk?

Daar waar het gaat om een gecombineerde beoordeling van het arbeidsvermogen, zoals omschreven bij vraag 5, kunnen personen zich wel rechtstreeks tot het UWV wenden.

7 **Wat houdt de gemeentelijke beleidsvrijheid in relatie tot de verordeningplicht in?**

Gemeenten hebben beleidsvrijheid bij de invulling en vormgeving van beschut werk. Zij bepalen bijvoorbeeld hoe en waar beschut werk wordt georganiseerd. De gemeenteraad legt het beleid voor beschut werk vast in een verordening.

Inhoud verordening

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

- hoe wordt bepaald welke personen worden geselecteerd voor beschut werk (de voorselectie);
- welke voorzieningen de gemeente aanbiedt in het kader van beschut werk;
- hoe de omvang van het aanbod beschut werk (het totale aantal plekken) wordt vastgesteld.

Betrokkenheid doelgroep

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

8 **Waar kan een beschut werkplek worden gerealiseerd?**

Gemeente of aan een gemeente gelieerde organisatie

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

Reguliere werkgever

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

9 **Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden**

Dienstbetrekking

Beschut werk heeft de vorm van een dienstbetrekking. Dit is geregeld in artikel 10b derde lid van de Participatiewet. Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd behoort tot de beleidsvrijheid van de gemeente. Het kan via een gemeentelijke dienst (cao gemeenten) in een NV, BV of Stichting (met keuze voor arbeidsvoorwaarden). De gemeente kan ook mensen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers laten werken (zie ook vraag 8 – Waar kan beschut werk worden gerealiseerd?)

Arbeidsvoorwaarden

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

Beloning

Beloning geschiedt ten minste conform het minimumloon (Wml). Het maken van afspraken over aanvullende arbeidsvoorwaarden is aan werkgevers- en werknemersorganisaties. Partijen in de Werkkamer hebben met elkaar als uitgangspunt afgesproken dat het perspectief is dat mensen die beschut werken er op termijn beperkt op vooruit kunnen gaan. Afhankelijk van hoe de dienstbetrekking is georganiseerd, kunnen aanvullende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. De gemeente geeft aan de werkgever een loonkostensubsidie ter grootte van het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Een hogere beloning dan het wettelijk minimumloon kan (in een cao) zijn afgesproken, maar dit verschil komt voor rekening van de werkgever.

Duur van het contract

Bij een beschut werk dienstverband kan de werkgever (veelal de gemeente) zelf bepalen of er een contract voor onbepaalde of bepaalde tijd wordt gegeven. Een contract voor bepaalde tijd kan bijvoorbeeld in eerste instantie worden gegeven als er te weinig zekerheid is of iemand structureel is aangewezen op beschut werk. Dat kan zijn omdat de verwachting is dat iemand uiteindelijk regulier kan werken of dat de arbeidscapaciteit van de betreffende persoon juist verslechtert. In beide gevallen kan een nieuw advies beschut werk bij het UWV worden aangevraagd. Als het advies van het UWV negatief is, kan het college een andere voorziening voor de betreffende persoon inzetten. Bij wederom een positief advies, heeft het college een zware inspanningsverplichting om de betreffende persoon op een beschut werkplek te plaatsen.

Ontslaggronden

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

Burgerlijk recht/Wet werk en zekerheid (Wwz)

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

- 1/6 maandsalaris per elk half dienstjaar in de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst;
- ¼ maandsalaris per half jaar dat iemand langer dan tien jaar in dienst is geweest.

De transitievergoeding is maximaal de hoogte van het bruto jaarsalaris. Is het jaarsalaris lager dan € 76.000 bruto? Dan is de hoogte van de transitievergoeding maximaal € 76.000 bruto.¹

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

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

10 **Is bezwaar en beroep mogelijk?**

Beoordeling UWV

Het UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort en adviseert het college. Dit oordeel van het UWV is een deskundigenadvies en geen besluit. Daarmee is het niet vatbaar voor bezwaar en beroep.

Besluit college

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

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

11 **Kan beschut werk ook worden ingezet voor mensen met een uitkering van het UWV?**

Ook mensen met een UWV-uitkering kunnen voor een beschut werkplek in aanmerking komen, als zij aan de criteria voor de doelgroep voldoen (zie vraag 2 – Voor wie is beschut werk bedoeld?). Het UWV kan niet zelf een beschut werkplek organiseren. Dit loopt altijd via de gemeente. UWV en gemeenten kunnen afspraken maken over de inzet van een beschut werkplek door de gemeente voor iemand met een uitkering van het UWV. Hieronder wordt dit nader toegelicht.

Gemeentelijke ondersteuning aan mensen met een UWV-uitkering

Voor mensen met een uitkering van het UWV (zoals in het kader van de Wajong en WAO/WIA) is in beginsel het UWV verantwoordelijk voor ondersteuning bij het vinden van werk en voor het aanbieden van voorzieningen hierbij.

In de Participatiewet (artikel 7, zevende lid) is geregeld dat gemeente en het UWV ook iets anders kunnen afspreken. Gemeente en het UWV kunnen overeenkomen dat de gemeente mensen ondersteunt aan wie het UWV een uitkering verstrekt. De gemeente kan deze mensen dan ook een voorziening aanbieden. Zo kan voor mensen met alle typen UWV-uitkeringen door de gemeente de voorziening beschut werk worden ingezet. Wel moet vaststaan dat betrokkene tot de doelgroep beschut werk hoort: de gemeente moet dus eerst bij het UWV een advies beschut werk aanvragen.

Gemeenten en UWV moeten bij overname van de ondersteuning door de gemeente samen nadere afspraken maken over de financiering. In het budget dat gemeenten voor beschut werk beschikbaar hebben (macro voor 30.000 plekken, zie ook vraag 4) is rekening gehouden met de financiering van beschut werkplekken voor de UWV-populatie.

Mensen met een Wajong-uitkering

Een belangrijk deel van de UWV-populatie op de Wsw-wachlijst betreft mensen met een Wajong-uitkering. Beschut werk kan voor mensen met een Wajong-uitkering ook worden ingezet in combinatie met loondispensatie verleend door het UWV. Inzet van loonkostensubsidie door de gemeente is dan dus niet nodig. Ook kan het UWV de jobcoaching leveren voor deze groep. Dan is er sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid voor ondersteuning van een cliënt, met voorzieningen van zowel het UWV als de gemeente. UWV werkt aan een landelijk arrangement voor deze groep. Het spreekt voor zich dat dit zeer zorgvuldige afstemming tussen de gemeente en het UWV vereist.

Mensen met een andere uitkering van het UWV

Voor mensen met een andere uitkering van het UWV dan een Wajong-uitkering is loondispensatie (en dus de combinatie van beschut werk met loondispensatie) niet mogelijk. Voor hen kan beschut werk in combinatie met loonkostensubsidie worden ingezet bij overname van de ondersteuning door de gemeente. De gemeente kan bij overname natuurlijk ook andere ondersteunende instrumenten inzetten.

12 **Wat houdt de extra financiële impuls beschut werk in?**

Onderzoek Inspectie SZW

De Inspectie SZW heeft medio 2015 onderzoek gedaan in alle gemeenten naar de vormgeving van beschut werk. Uit dit onderzoek bleek dat een groot deel van de gemeenten beschut werk gaat vormgeven. De concrete vormgeving blijft echter achter bij de verwachtingen. Ook is 20% van de gemeenten niet van plan om beschut werk vorm te geven.

Impuls beschut werk

Om gemeenten te ondersteunen beschut werkplekken te realiseren is in de jaren 2016-2020 cumulatief € 100 miljoen extra beschikbaar voor drie tijdelijke maatregelen. Deze maatregelen zijn:

1. Een financiële stimulans (bonus) voor gemeenten per gerealiseerde beschut werkplek. Voor deze maatregel is circa € 74 miljoen beschikbaar.

- Gemeenten ontvangen achteraf op basis van daadwerkelijk gerealiseerde beschut werkplekken de extra middelen. Dit gaat volgens het principe één persoon is gelijk aan één plek, ongeacht het aantal uren dat deze persoon op een beschut werkplek werkt. Hierbij wordt gedacht aan een bedrag van circa € 3000,- per gerealiseerde beschut werkplek (op grond van artikel 10b Participatiewet) per jaar voor een tijdelijke periode van 5 jaar. Als blijkt dat gemeenten meer beschut werkplekken realiseren dan waarmee in de ramingen rekening is gehouden, wordt dit bedrag navenant verlaagd;
- De middelen worden toegekend via een decentralisatie-uitkering. Gemeenten krijgen de middelen op basis van gerealiseerde beschut werkplekken die vervolgens vrij besteedbaar zijn;
- De beschut werkplekken die gemeenten in 2015 hebben gerealiseerd tellen mee. In 2017 ontvangen gemeenten middelen voor de in 2015 en 2016 gerealiseerde beschut werkplekken. Gemeenten worden, zodra hier meer over bekend is, zo snel mogelijk geïnformeerd over het betalingsmoment;
- Het tot stand komen van duurzame beschut werkplekken is belangrijk. Gemeenten krijgen daarom middelen voor alle beschut werkplekken die in een jaar zijn gerealiseerd dan wel gecontinueerd.

2. Extra implementatieondersteuning

Om gemeenten meer handvatten te geven, geeft de Programmaraad in 2016 extra implementatieondersteuning.

3. Uitbreiding van de uniforme no-risk polis door UWV met de doelgroep beschut werk. Hiervoor is circa € 26 miljoen beschikbaar.

Dit is per 1 januari 2016 geregeld in de Wet harmonisering instrumenten Participatiewet.

13 **Geldt de uniforme no-risk polis door het UWV ook voor de doelgroep beschut werk?**

In de wet harmonisering instrumenten Participatiewet is de uniforme no-riskpolis van het UWV per 1 januari 2016 ook geregeld voor de doelgroep beschut werk. Werkgevers kunnen hiermee het risico van de verplichte loondoorbetaling bij ziekte, van iemand die werkt op een beschut werkplek volgens de definitie van de Participatiewet, onder een uniforme no-riskpolis laten vallen. Hiervoor is in de periode 2016-2020 € 26 miljoen beschikbaar.

14 **Relatie met Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten**

Beschutte werkplekken tellen niet mee voor de banenafspraken; het zijn twee elkaar uitsluitende groepen. Meer informatie over de banenafspraken staat in het [kennisdocument banenafspraken](#)

Banenafspraken

De banenafspraken houdt in dat er tot 2025 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers worden gerealiseerd; 100.000 extra banen in de markt en 25.000 extra banen bij de overheid.

De doelgroep voor de banenafspraken bestaat uit:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- Mensen met een Wsw-indicatie;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

De sociale partners en de gemeenten hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachlijst en Wajongers de eerste jaren voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

Extra detacheringen

Extra detacheringen van mensen met een Wsw-dienstbetrekking tellen mee voor de banenafspraken. Een voorwaarde daarbij is wel dat er landelijk net zoveel nieuwe beschut werkplekken worden gerealiseerd: de herbezettingsvoorwaarde. Hiermee wordt geborgd dat het bij het meetellen van extra banen voor de banenafspraken ook gaat om extra werk voor mensen uit de doelgroep van de banenafspraken.