

‘Perspectief voor een kwetsbare groep’

Notitie nieuw beschut werk

Deze notitie bevat een uitwerking van de wetwijziging beschut werk, inhoudelijk en financieel, en bijbehorende uitgangspunten en gevolgen.

Arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland
6 november 2017

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
1.1	Perspectief voor een kwetsbare groep	4
1.2	Van regiovisie beschutte plek naar wettelijke verplichting	4
1.3	Uitgangspunten maatwerk, een goede diagnose en integrale afweging	5
1.4	De Participatiewet in schematisch overzicht en welke regelingen er onder hangen	5
1.5	Beschut werk is een extra instrument naast dagbesteding en regulier werk	6
1.5.1	Wat is Beschut werk	6
1.5.2	Hoe verhoudt de Wsw zich tot de wetswijziging beschut werk?	6
1.5.3	Het UWV indiceert wie tot de doelgroep beschut werk behoren	6
1.5.4	Criteria voor beschut werk: intensieve begeleiding en/of intensieve werkaanpassingen ...	7
1.5.5	We kennen dus Oud en Nieuw beschut werk	7
2	Welke mogelijkheden zijn er om beschut werk te organiseren?	8
2.1	Varianten lokaal en regionaal	8
2.2	Uitgangspunten voor de invulling van beschut werk	9
2.3	Het proces beschut in schema	10
3	Welke financiële middelen zijn er	11
3.1	Het budget van het Rijk is deels structureel en deels tijdelijk	11
3.2	De kosten bestaan uit salaris, begeleidings- en indirecte kosten	12
3.3	De beschikbare middelen voor een werkgever bestaan uit vijf delen	12
4	Beschut werk kent verschillende vormen van werkgeverschap	13
4.1	Werkwijze in 2017	14
4.2	Randvoorwaarden binnen de wetgeving	14
4.2.1	Uitgangspunt 1: gemeente kiest scenario(s) werkgeverschap	15
4.2.2	Uitgangspunt 2: regionaal stemmen we de arbeidsvoorwaarden af	15
4.2.3	Uitgangspunt 3: flexibiliseringswetgeving gebruiken i.v.m. opstap	15
4.3	We willen werkgevers optimaal stimuleren om beschutte werkplekken te organiseren	15
4.3.1	Uitgangspunt 4: we maken geharmoniseerde subsidies beschut werk	16
4.3.2	Uitgangspunt 5: de hoogte van de subsidie baseren we op de middelen van het rijk	16
4.4	Omvang dienstverband, maatwerk en regels	17
4.4.1	Uitgangspunt 6: minimum arbeidsduur voor belastingvoordeel en uitstroom uit uitkering	17
4.5	Een werkgever heeft een minimum loonwaarde van 30% nodig	17
4.5.1	Uitgangspunt 7: een structurele daling van de loonwaarde vraagt om her-indicering	18
5	Het toegangsproces kent diverse wegen	19
5.1	Uitgangspunt 8: een zorgvuldige diagnose bevat een praktijkdeel	19
6	Evalueren na twee jaar	21
6.1	Wat is de benodigde begrotingsruimte voor de taakstelling van de gemeenten	21
7	Eindnoten	23

1 Inleiding

1.1 Perspectief voor een kwetsbare groep

'Nieuw' beschut werk is bedoeld voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Mensen die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan redelijkerwijs van een reguliere werkgever is te verwachten. Met de wijziging van de Participatiewet in 2017 zijn alle gemeenten verplicht om beschutte dienstbetrekkingen te realiseren.

Deze notitie gaat over de meest kwetsbare doelgroep die gemeente ondersteunt. De groep die arbeidsvermogen heeft én permanente/intensieve begeleiding nodig heeft. Dan ontstaat de vraag: hoe gaan we om met een groep die zo kwetsbaar is, hoe bieden we deze groep perspectief in betaald werk. Hoe richten we 'Nieuw Beschut' op een zorgvuldige wijze in, zodat we gedurende het proces rekening houden met de persoonlijke wensen en voorkeuren, met het fluctuerende arbeidsvermogen en met de omstandigheden. Het arbeidsvermogen is bij deze groep niet altijd makkelijk te beoordelen, het kan zich bij bepaalde ziektebeelden nog ontwikkelen en gaat regelmatig door ziekte en leeftijd achteruit.

Onze visie, blijft overeind, ondanks dat één regeling voor de onderkant verder weg is dan ooit. De verplichte indicering/advisering door UWV met de verantwoordelijkheid voor de gemeente om betaalde beschutte plekken aan te bieden, creëert extra bureaucratie en een extra schot.

En wij willen als regiogemeenten deze kwetsbare groep omarmen en hen een zo sociaal mogelijke dienstbetrekking geven en maatwerk kunnen bieden. Binnen dat maatwerk willen we oog en ruimte hebben voor uitzonderingen ondanks dat er onvoldoende financiële middelen meekomen voor de uitvoering van deze regeling voor gemeenten.

1.2 Van regiovisie beschutte plek naar wettelijke verplichting

De wettelijke verplichting is verankerd in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet. Met deze verplichtstelling wordt gerealiseerd, dat mensen met arbeidsvermogen die uitsluitend in beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheid hebben om aan het arbeidsproces deel te nemen, een betaalde dienstbetrekking krijgen. In 2015 en 2016 hebben gemeenten alternatieven als dagbesteding of vrijwilligerswerk ingezet. Het is voor de gemeenteraad niet langer mogelijk om bij verordening te besluiten dat beschut werk niet wordt aangeboden.

In 2015 heeft de regio een beleidsvisie beschut werk vastgesteld (Visie Beschut Werk (nieuw) Regio Zaanstreek-Waterland). Daarin stond het volgende. *"Bij het tot stand komen van deze visie staat meedoen van mensen in de maatschappij centraal. De transformatie van het sociale domein speelt hierin een belangrijke rol. We zoeken nadrukkelijk de verbinding tussen Participatiewet / WMO / Jeugd daar waar dat ondersteunend kan werken aan de doelgroep. Bij het vormgeven van de visie staat de hoofdvraag centraal: hoe kunnen we ervoor zorgen dat zoveel mogelijk mensen mee kunnen doen in de maatschappij en dat we zoveel mogelijk kunnen bereiken met de beschikbare middelen?"*

De beleidsvrijheid die de gemeenten toen hadden is met de wettelijke verplichting vanaf 15 februari 2017 om betaalde beschutte werkplekken beschikbaar te stellen ingeperkt. Iedere gemeente heeft in 2017 een taakstelling¹ voor het aantal per jaar te realiseren beschutte dienstbetrekkingen ontvangen.

Deze wetswijziging is aanleiding om opnieuw te kijken naar onze verordening en aanpak ten aanzien van beschut werk. Er zullen (praktische) zaken geregeld moeten worden om beschutte werkplekken te realiseren. In dit document gaan we daar verder op in.

1.3 Uitgangspunten maatwerk, een goede diagnose en integrale afweging

Ondanks dat we een wettelijke verplichting krijgen opgelegd om beschut werk op een bepaalde manier in te vullen, blijft ons gedachtegoed overeind.

We willen zoveel mogelijk mensen binnen de Participatiewet ondersteunen met de beschikbare middelen. En we doen dat vanuit wat past bij een persoon en de mogelijkheden die hij/zij heeft.

De basis uitgangspunten van de visie voor beschut werk van 2015 blijven overeind. Deze zijn:

- ✓ We gaan uit van wat iemand WEL kan;
- ✓ We zoeken naar een passende plek om mee te doen en gaan uit van maatwerk;
- ✓ De basis is een goede diagnose en deskundigheid aan de voorkant;
- ✓ We maken een integrale afweging en zoeken naar slimme verbindingen in het sociale domein en gebruiken de bestaande infrastructuur en beschikbare expertise van maatschappelijke partners. We willen zoveel mogelijk kansen bieden voor deze kwetsbare doelgroep.

We werken aan een inclusieve samenleving. Dat houdt in dat iedereen –met of zonder beperking- de kans moet krijgen om deel te nemen aan het reguliere bedrijfsleven. Daarom stimuleren we werkgevers om ook mensen met een beperking in dienst te nemen. Zo willen we kansen voor de brede doelgroep uit de Participatiewet vergroten. Daar waar dat nog niet mogelijk is bieden we een vangnet (beschut binnen), een plek om te ontwikkelen of dagbesteding.

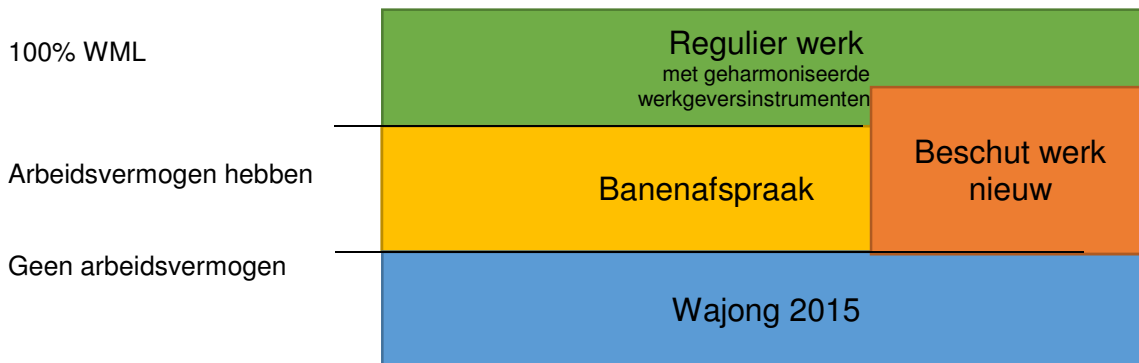
We willen integraal vanuit de drie decentralisaties afwegingen kunnen maken en een aanpak hanteren waarin de mens en zijn ontwikkeling centraal staan. De Participatiewet en Wmo kennen weliswaar eigen wet- en regelgeving en financieringsstromen, maar we beschouwen het niet als twee aparte werelden. We willen ervoor zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking de juiste stimulans krijgen om zich te ontwikkelen om door te stromen van de zorg naar een betaalde baan, maar ook ruimte hebben om in een vangnet te vallen als activiteiten niet haalbaar zijn. Ons doel is een inclusieve arbeidsmarkt met ruimte voor ieders talent.

Het is dan ook een opdracht voor gemeenten en het participatiebedrijf 'WERKOM' om (sociale) ondernemers en maatschappelijke partners te betrekken bij dit vraagstuk. Zij hebben immers de missie om passende banen te scheppen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Niet als 'moetje' vanuit de banenafpraak, maar vanuit intrinsieke motivatie en als onderdeel van hun bedrijfsconcept.

1.4 De Participatiewet in schematisch overzicht en welke regelingen er onder hangen

Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt onder de Participatiewet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. Doel was om te komen tot één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Echter, de praktijk blijkt complex.

In onderstaand overzicht is schematisch weergegeven welke regelingen we op dit moment kennen.



Daarnaast zijn er de regelingen die sinds 1 januari 2015 afgesloten zijn en geen nieuwe instroom meer hebben.

- De Wet sociale werkvoorziening met beschut werk 'oud' en begeleid werken bij werkgevers
- Wajong oud (met werkregeling, studieregeling en uitkeringsregeling)

1.5 Beschut werk is een extra instrument naast dagbesteding en regulier werk

De wetswijziging binnen de Participatiewet biedt met de invoering van beschut werk nieuw een extra mogelijkheid tot een plek op de arbeidsmarkt. Het is daarmee een toevoeging aan het pallet aan mogelijkheden binnen de 'Participatieparaplus' (van zorg/dagbesteding tot regulier werk).

1.5.1 Wat is Beschut werk

Beschut werk is een dienstbetrekking bedoeld voor mensen die arbeidsvermogen hebben maar door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet zondermeer van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt.

Regulier werk / Garantie Baan	Beschut werk	Dagbesteding
Klaar om te werken bij reguliere werkgevers	Er is arbeidsvermogen Klaar om te werken onder beschutte omstandigheden	(nog) niet klaar om te werken
Dienstbetrekking als iemand niet WML kan verdienen = doelgroep banenafpraak dan met loonkostensubsidie	Dienstbetrekking met (subsidie voor) intensieve begeleiding en/of werkaanpassingen meestal met loonkostensubsidie	Geen dienstbetrekking
UWV indicatie doelgroepregister óf Praktijkroute naar doelgroepregister	Positief advies beschut werk door UWV	WMO indicatie door gemeente

1.5.2 Hoe verhoudt de Wsw zich tot de wetswijziging beschut werk?

De doelgroep voor nieuw beschut werk kent overlap met de Wsw, maar ook verschillen. De inschatting is dat ongeveer 2/3^e van de huidige Wsw-ers in staat is om (met begeleiding) bij een reguliere werkgever te werken. Ongeveer 1/3^e kan enkel in een beschutte omgeving werken. Deze laatste groep is vergelijkbaar met de doelgroep nieuw beschut werk volgens de Participatiewet. Het is de groep die te vergelijken is met de doelgroep die werkt bij Industrie & Diensten bij de huidige SW voorziening (Baanstede).

1.5.3 Het UWV indiceert wie tot de doelgroep beschut werk behoren

Het UWV is door het Rijk aangewezen om middels een deskundigenadvies op basis van landelijke criteria te beoordelen welke mensen tot de doelgroep van het nieuw beschut werk behoren.

- De gemeente kan na een eigen voorselectie mensen voordragen aan het UWV voor een beoordeling nieuw beschut werk.
- Ook kunnen mensen zich zelf melden bij het UWV voor een indicering.
- Daarnaast kan het UWV mensen met een UWV-uitkering indiceren voor beschut werk.

1.5.4 Criteria voor beschut werk: intensieve begeleiding en/of intensieve werkaanpassingen

UWV verricht onderzoek naar de vraag of de persoon mét arbeidsvermogen 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.

Het college beslist over toelating tot de doelgroep voor een beschut werkplek op basis van dit advies van UWV. UWV toetst of iemand

- een taak in een arbeidsorganisatie kan uitvoeren; en
- basale werknemersvaardigheden heeft; en
- één uur aaneengesloten kan werken; en
- vier uur per dag belastbaar is of ten minste twee uur per dag belastbaar is en in staat is per uur ten minste een bedrag te verdienen dat gelijk is aan het minimumloon per uur.

Is dat niet het geval, dan heeft iemand geen arbeidsvermogen en geeft UWV geen advies beschut werk af.

1.5.5 We kennen dus Oud en Nieuw beschut werk

Daarmee bestaan er nu twee vormen van beschut werk:

1. Oud beschut werk: Op het oud beschut werk zijn de regels van de Wsw van toepassing. Doordat er geen nieuwe instroom meer komt, wordt deze groep langzaam kleiner. Voor de mensen die nu onder de Wsw vallen verandert er niks, zij behouden hun rechten. Zij vallen onder de cao SW.
2. Nieuw beschut werk: Op het nieuw beschut werk zijn de regels van de Participatiewet van toepassing.

2 Welke mogelijkheden zijn er om beschut werk te organiseren?

Met de nieuwe wettelijke verplichting moeten gemeenten de nieuwe beschutte werkplekken organiseren. Welke uitgangspunten kunnen er gekozen worden? Wat moeten en willen we regionaal, wat doen we lokaal? De keuzes leiden tot een aanpassing van de verordeningen en beleidsregels.

Bij verordening moet in ieder geval worden vastgelegd welke voorzieningen de gemeente aanbiedt om beschut werk mogelijk te maken, welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de beschut werk dienstbetrekking begint, of het college meer beschut werk dienstbetrekkingen aanbiedt dan de taakstelling en hoe in dat geval wordt bepaald wie daarvoor in aanmerking komt.

De voorzieningen die worden aangeboden om beschut werk mogelijk te maken zijn momenteel ook al opgenomen in de re-integratieverordening (fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur). Ook worden in de huidige verordening reeds mogelijkheden genoemd van voorzieningen die kunnen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking begint (participatieplekken in samenhang met (arbeidsmatige) dagbesteding en participatie (Wmo).

Het primaat om eventueel meer beschut werk dienstbetrekkingen aan te bieden dan de taakstelling ligt bij de gemeenteraad van elke individuele gemeente. De gemeenteraad kan bij verordening een hoger aantalⁱⁱ te realiseren beschut werkplekken vaststellen. De gemeente ontvangt voor een hoger aantal geen middelen in het Buig-budget of in het Participatiebudget.

Hieronder staan de aantallen positieve adviezen die de verschillende gemeenten vanuit het UWV al voor beschut hebben ontvangen, tot 1 oktober 2017:

Beemster	0
Edam-Volendam	0
Landsmeer	0
Oostzaan	0
Purmerend	1
Waterland	0
Wormerland	0
Zaanstad	4
Zeevang	0

2.1 Varianten lokaal en regionaal

De uitwerking van beschut werk zien we als een lokale aangelegenheid. Gemeenten zijn vrij om de vormgeving en organisatie van beschut werkplekken zelf te bepalen binnen de kaders van de Participatiewet. Er kan bijvoorbeeld gekozen worden om deze plekken in te richten bij een publieke uitvoeringsorganisatie, een SW-bedrijf of een reguliere werkgever in de private of publieke sector. Aan een beschut werkplek zijn geen vormvereisten verbonden, anders dan dat de werkgever een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking aangaat met de geïndiceerde persoon. Maatwerk staat bij de vormgeving en inhoud van de beschut werkplek voorop.

Er zitten echter elementen in die onder de regionale werkgeversbenadering vallen. We willen toewerken naar een inclusieve samenleving, daarvoor werken we met werkgevers samen om bij hen in het bedrijf beschutte werkplekken te gaan realiseren en verstrekken hen instrumenten daarvoor. Dit kan in de vorm van een subsidie aan werkgevers. In dat geval is het belangrijk de subsidieregels in de regio te harmoniseren zoals we dat met alle werkgeversinstrumenten doen.

De Werkkamer heeft in de algemene uitgangspunten aangegeven dat in elke regio onder regie van het Werkbedrijf een aantal basis functionaliteiten worden aangeboden voor werkgevers, waaronder

het maken van afspraken over de organisatie van beschut werk. Daarnaast is de arbeidsmarkt bij uitstek een regionale markt en beconcurreren de gemeentes elkaar als bijvoorbeeld de hoogte van een subsidie voor beschut werk verschilt.

Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland en LTO Nederland hebben begin mei een tienpuntenplanⁱⁱⁱ aangeboden aan de nieuwe Tweede Kamer. Het plan is gebaseerd op de praktijkervaringen van ondernemers de afgelopen twee jaar met de zogenoemde Banenafpraak. In dit 10 – punten plan presenteren werkgevers 10 lessons learned en aanbevelingen. In de aanbevelingen zien we de vraag van werkgevers naar eenduidige regelgeving terug. Zij vragen gemeenten in te zetten op duurzame participatie door regionale samenwerking en instrumenten. Deze aanbevelingen nemen we mee bij de hieronder beschreven uitgangspunten.

Naast de mogelijkheid van een regionale subsidie gaan we nog verder onderzoeken in hoeverre inkoop/aanbesteding een bijdrage kan leveren aan maatwerk voor beschutte werkplekken. We zien een voorbeeld daarvan bij de gemeente Almere, die een gecombineerde aanbesteding op dagbesteding en beschutte werkplekken in de markt heeft gezet.

Vanuit het regionaal beleidsoverleg is het voorstel dat enerzijds lokaal iedere gemeente zelf kiest hoe ze de dienstbetrekkingen vorm geeft en anderzijds een regionaal geharmoniseerde subsidie beschut aan werkgevers aan te bieden om hen te stimuleren de inclusieve samenleving vorm te geven.

2.2 Uitgangspunten voor de invulling van beschut werk

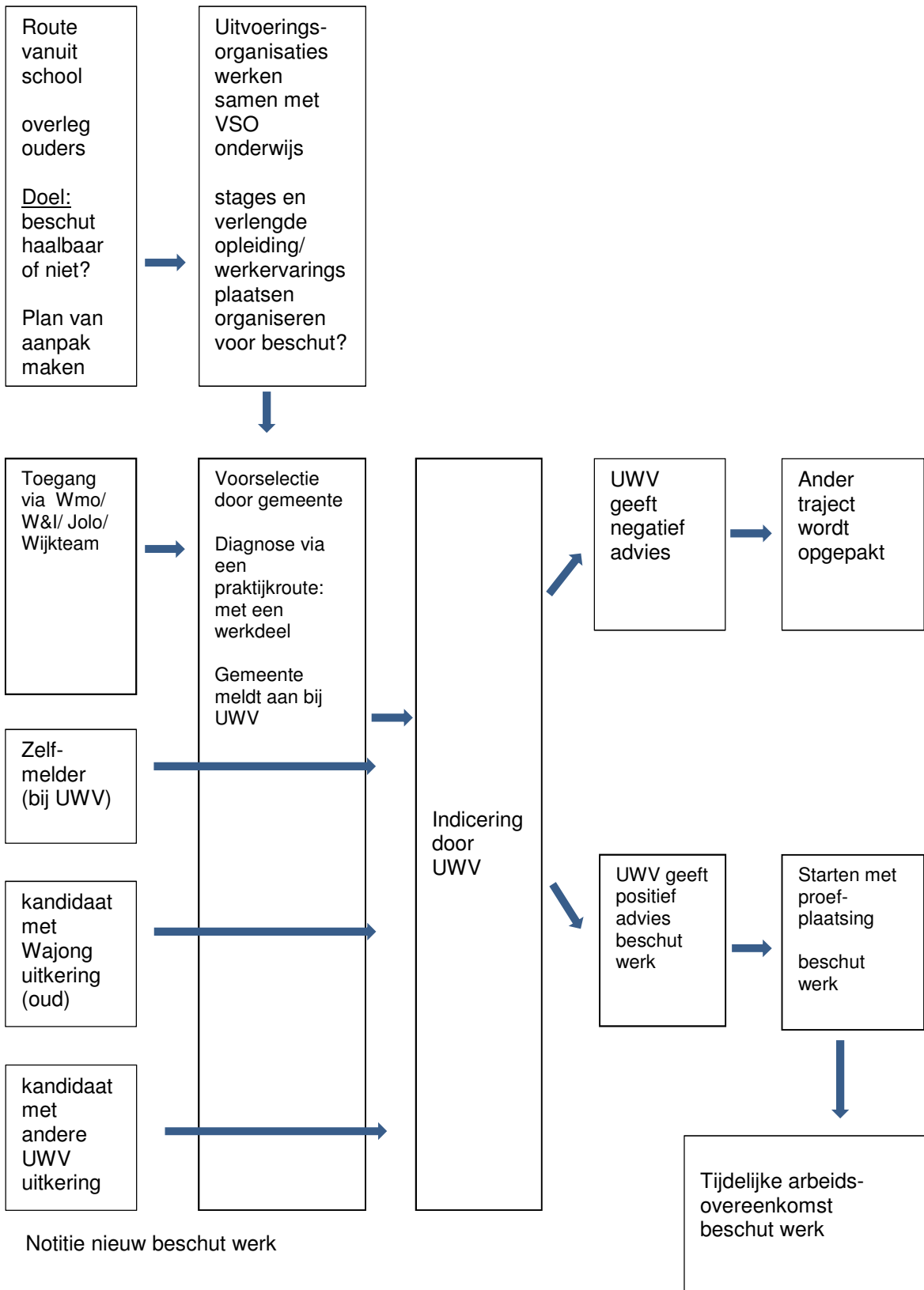
Na overleg met diverse partijen in de uitvoering zoals de SW – voorziening, gemeenten, UWV en diverse partners die dagbesteding aanbieden zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd.

Aan het portefeuillehouders-overleg wordt gevraagd akkoord te gaan met deze uitgangspunten. Deze uitgangspunten worden in hoofdstuk 4 verder uitgewerkt en uitgelegd.

1. Lokaal: iedere gemeente kiest zelf het/de scenario(s) voor werkgeverschap. De voorkeur heeft het dat de kandidaten in dienst komen bij een externe werkgever. Is dat niet haalbaar dan is het een lokale keuze of kandidaten in dienst komen bij de gemeente/uitvoeringsorganisatie van de gemeente of via een uitzendbureau of payrollbedrijf.
2. De arbeidsvoorwaarden voor de beschutte kandidaten van de verschillende gemeenten worden waar mogelijk op elkaar afgestemd.
3. We gebruiken de flexibiliseringswetgeving als opstap en vanwege de (financiële) risico's. Het bieden van een contract voor bepaalde tijd, biedt de mogelijkheid om het beschut werk dienstverband in te zetten als opstap naar regulier werk. Of om – als beschut werk bij nader inzien teveel van de betrokkene vergt – een alternatieve voorziening te bieden.
4. Regionaal realiseren we een geharmoniseerde subsidie beschut werk. Net als voor de andere werkgeversinstrumenten stemmen we de voorwaarden, hoogte e.d. in de arbeidsmarktregio met elkaar af.
5. De hoogte van de subsidiebedragen baseren we op de middelen die gemeenten van het Rijk ontvangen. Dit betekent dat er een algemene subsidie beschut werk komt van € 8.500,- op basis van de structurele financiering van het Rijk. Daarnaast kunnen we t/m 2019 een extra subsidie geven op basis van tijdelijke financiering van het Rijk.
6. In beginsel een minimum omvang van 24 uur. De omvang van de arbeidsduur is toereikend voor belastingvoordelen en uitstroom uit de uitkering. Om recht te hebben op belastingvoordelen is er een minimumomvang van 24 uur van het dienstverband nodig. Daarnaast heeft het de voorkeur dat het dienstverband groot genoeg is om uit de uitkering te kunnen stromen met in beginsel een maximum van 31 uur.
7. Maatwerk alternatief: Indien tijdens het (tijdelijke) dienstverband de loonwaarde structureel daalt tot onder de 25 - 30% zal het college een traject inzetten om de tijdelijke dienstbetrekking niet te verlengen c.q. het vaste dienstverband te beëindigen en een maatwerk alternatief te bieden. Dit houdt in dat een her-indicering beschut werk wordt aangevraagd bij het UWV met aanlevering van het “praktijkdossier” van de kandidaat.
8. Voor een zorgvuldige diagnose voor beschut werk moet een praktijkdeel, d.w.z. werkervaring, onderdeel van de diagnose zijn.

2.3 Het proces beschut in schema

Hieronder is het proces voor de klant schematisch weer gegeven. Dit is hoe we in de regio willen werken.



3 Welke financiële middelen zijn er

Beschut werk leidt tot kosten in de bedrijfsvoering (bij een regulier bedrijf, sociale onderneming of SW-bedrijf) en vanzelfsprekend ook tot baten. De werknemer genereert toegevoegde waarde voor zijn werkgever. De hoogte van de kosten voor het organiseren van de beschutte werkplekken zijn afhankelijk van de wijze van het organiseren van beschut werk. De mogelijkheden die gemeenten hebben om beschut werk te organiseren, worden in hoofdstuk 4 beschreven. Het is lastig om de kosten voor een werkgever aan te geven omdat de kosten van meerdere factoren afhangen.

In dit hoofdstuk beschrijven we eerst

1. het budget, d.w.z. de financiële middelen die gemeenten van het Rijk ontvangen^{iv}
2. de kosten van een beschutte werkplek voor een werkgever
3. de onderdelen van de financiering van een beschutte werkplek (de baten) voor een werkgever

3.1 Het budget van het Rijk is deels structureel en deels tijdelijk

Het Rijk stelt de volgende middelen beschikbaar om beschutte werkplekken te financieren (gemiddeld, per werknemer, per jaar):

structureel per jaar:

- a. € 8500,-
voor begeleiding en inzet werkvoorzieningen (indien nodig voor werkplekaanpassingen of vervoersvoorzieningen).
Gemeenten ontvangen dit budget in de integratie-uitkering sociaal domein. Dit is een lumpsum bedrag, dus niet 1 op 1. Het is een gemiddeld bedrag per werknemer beschut werk, per jaar, uitgaande van een dienstverband van 31 uur.
- b. € 14.300,-
voor loonkostensubsidie.
Gemeenten mogen het instrument loonkostensubsidie tot een maximum aanvulling van 70% WML inzetten. Uitgangspunt van het Ministerie van S.Z.W. is een minimumloonwaarde van 30% WML van de werknemer beschut en een dienstverband van 31 uur per werknemer.
Bij de toedeling van het geld voor de loonkostensubsidie aan het macrobudget (I-deel) is uitgegaan van de verwachting dat een gemiddelde beschutte plek uit 31 uur bestaat. Hetgeen neerkomt op een bedrag van gemiddeld € 14.300,- per werknemer per jaar. Hoe het uitpakt voor een individuele gemeente is afhankelijk van meerdere factoren; het is geen 1 op 1 vergoeding.

tijdelijk per jaar:

- a. € 3000,-
bonus per plaatsing.
Van 2016 tot en met 2019 ontvangen gemeentes tijdelijke middelen uit de impuls beschut werk. Dit betreft een bonus per gerealiseerde beschutte werkplek, achteraf betaald. Het is € 3000,- onafhankelijk van het aantal uren. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het totale budget dat het Rijk hiervoor gereserveerd heeft een vast bedrag is. Mochten er landelijk over deze periode van vijf jaar meer beschut werkplekken worden gerealiseerd dan begroot, dan betekent dit dat het bedrag per beschutte werkplek wordt verlaagd.

Samen is dit een totaal van € 25.800,-.

In allerlei documenten^v is na de invoering van de Participatiewet al aandacht besteed aan beschut werk en de financiële aspecten. Hoofddlijn in deze publicaties is dat met het oorspronkelijk budget van € 8.500 en een loonkostensubsidie van € 14.300 het voor veel (SW-) bedrijven en gemeenten moeilijk is om de exploitatie kostendekkend te krijgen. Het lage-inkomensvoordeel (belastingvoordeel) en het extra budget voor beschut van € 3.000 zijn vaak nodig om wel kostendekkend te kunnen werken. De bezuinigingen zetten het doel van de wet onder druk. Dit werken we uit en lichten we concreet toe met een kosten-baten overzicht in hoofdstuk 6.

3.2 De kosten bestaan uit salaris, begeleidings- en indirecte kosten

KOSTEN		
Dienstverband	31 uur	24 uur
Loonkosten ^{vi} Uitgegaan van WML van 24.734,- voor 36 uur, inclusief 8% vakantietoeslag en 23% werkgeverslasten ^{vii}	€ 21.300,-	€ 16.500,-
Kosten begeleiding en indirecte kosten Uitgegaan van het maximum van de range tussen 5000,- en 13.000,- ft, uit rapportage van Cedris ^{viii} én uitgegaan van de maximumkosten uit de jaarstukken ^{ix} 2015 Baanstede	€ 11.200,-	€ 8.700,-
Totaal kosten	€ 32.500,-	€ 25.200,-

De loonkosten kunnen behoorlijk verschillen afhankelijk van de manier waarop het werkgeverschap wordt georganiseerd.

Bijvoorbeeld bij een reguliere arbeidsduur van 38 of 40 uur per week zijn de loonkosten lager.

Diezelfde persoon kost via een payrollorganisatie voor 31 uur, bijvoorbeeld via Servorg (Baanstede) weer veel meer nl. € 26.598,- aan loonkosten.

3.3 De beschikbare middelen voor een werkgever bestaan uit vijf delen

De middelen voor een werkgever om het dienstverband van een beschutte werknemer en de beschutte werkplek te financieren bestaan uit vijf onderdelen: 1. loonwaarde, 2. loonkostensubsidie, 3. begeleidings- en indirecte kosten structureel, 4. bonus tijdelijk, 5. belastingvoordeel.

1. Loonwaarde van de werknemer

De werknemer verdient op basis van zijn arbeidsvermogen / loonwaarde een netto toegevoegde waarde^x voor de werkgever. De loonwaarde en de loonkostensubsidie vormen samen de financiering voor werkgever voor betaling van het WML. Indien een werkgever een hoger loon betaalt dan het WML, dan zijn deze kosten voor de werkgever.

2. Loonkostensubsidie

- de loonkostensubsidie die de aanvulling is op de loonwaarde van de werknemer tot het WML niveau, de hoogte is wettelijk maximaal 70% WML o.g.v. de Participatiewet
- Indien een werknemer (structureel) een lagere loonwaarde heeft dan 30%^{xi}, dan zijn deze kosten voor de werkgever.

3. Begeleidingskosten en kosten voor werkvoorzieningen

- Voor deze kosten ontvangt de werkgever een vergoeding van gemeenten o.g.v. de Participatiewet.

4. Bonus^{xii} tijdelijk

- te gebruiken door de werkgever als aanvulling voor begeleidings- en indirecte kosten

5. Belastingvoordeel LIV

Dit is een belastingvoordeel, het zogenaamd lage-inkomensvoordeel^{xiii}, voor werkgevers indien zij iemand aannemen die tussen de 100% en 125% van het Wettelijk minimum loon verdient.

Afhankelijk van het gemiddelde uurloon^{xiv} en het aantal verloonde uren is dit maximaal € 2.000,- per plek. Uitgaande van een reguliere arbeidsduur van 36 uur (i.p.v. 40 uur) en van werken in deeltijd valt dit belastingvoordeel (veel) lager uit dan in oorspronkelijke berekeningen, waar werd uitgegaan van het maximale bedrag van € 2.000.

4 Beschut werk kent verschillende vormen van werkgeverschap

Beschut werk heeft de vorm van een dienstbetrekking (art. 10b, eerste lid, PW). Het behoort tot de beleidsvrijheid van de gemeente hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd.

Op dit moment is er geen cao voor beschut werk. Er zijn signalen dat er een cao beschut werk gaat komen. Door het ontbreken van een cao zijn lange termijn consequenties en financiële risico's niet duidelijk.

Het ligt voor de hand om in eerste instantie te werken met (een aantal) tijdelijke dienstverbanden (minimaal 6 maanden). Op die manier kan in de praktijk worden getoetst of beschut werk het meest geschikte instrument is voor de persoon in kwestie. Indien uit de praktijk blijkt dat iets anders beter past, moet een herindicatie plaatsvinden om dit daadwerkelijk te kunnen organiseren.

Waar het dienstverband wordt belegd hoeft niets te zeggen over de feitelijke werkplek. De gemeente of een uitvoeringsorganisatie kan het dienstverband aan mensen aanbieden en ze vervolgens bij een werkgever detacheren, waarbij afspraken kunnen worden gemaakt over een vergoeding voor de organisatie van het werk en de inzet van de begeleiding door de werkgever zelf.

Vier scenario's voor werkgeverschap

In dienst bij			
1. Gemeente / een aan de gemeente gelieerde organisatie / 'Werkom'	2. Reguliere werkgever bijv. een sociale firma of zorgaanbieder	3. Uitzendbureau bijv. verbonden aan uitvoeringsorganisatie	4. Payrollbedrijf
Geen Cao, 100 % WML / Conform Cao gemeente schaal A, trede 0	Geen cao 100% WML of Cao werkgever	Cao ABU	100% WML
start met proefplaatsing met behoud van uitkering	start met proefplaatsing ^{xv} met behoud van uitkering	start met proefplaatsing met behoud van uitkering	start met proefplaatsing met behoud van uitkering
tijdelijke dienstverbanden via Wet werk en zekerheid	tijdelijke dienstverbanden via Wet werk en zekerheid	tijdelijke dienstverbanden tot 5,5 jaar	tijdelijke dienstverbanden via Wet werk en zekerheid
Werkzaamheden binnen infrastructuur 'Werkom' / gemeente (lijke organisatie)	Werkzaamheden bij reguliere werkgever	Werkzaamheden binnen infrastructuur 'Werkom' / gemeente (lijke organisatie)	Werkzaamheden binnen infrastructuur 'Werkom'
of tijdelijke (groeps) detachering bij externe werkgever o.a. zorgaanbieder	Zal vaak om plaatsing in een beschutte groep gaan	of tijdelijke (groeps) detachering bij externe werkgever	of tijdelijke (groeps) detachering bij externe werkgever

1. In dienst bij de gemeente of bij een aan de gemeente gelieerde organisatie / 'Werkom'

Gemeenten die kiezen voor het zelf uitvoeren van de Wsw en voor dit doel een aparte entiteit oprichten kunnen hier ook hun dienstverbanden beschut werk nieuw onderbrengen (niet onder cao Wsw). Dit kan d.m.v. een publieke of een private arbeidsovereenkomst. Ook kunnen mensen in dienst bij de gemeente komen. Dit is in de gemeentelijke cao nog niet geregeld. Hierbij kan, naar voorbeeld

van gemeente Den Haag en na overleg met de bonden (Georganiseerd Overleg), gebruik worden gemaakt van salarisschaal A^{xvi} (WML niveau) en aanpassing van andere arbeidsvoorwaarden op de doelgroep.

2. In dienst bij een reguliere werkgever

We streven ernaar om steeds meer werkgevers, o.a. sociale firma's aan te moedigen om mensen met een beperking in dienst te nemen in een garantiebanaan of een beschutte werkplek te bieden. Een 'subsidie beschut werk' is hierbij een belangrijk instrument om werkgevers in staat te stellen beschut werk aan te bieden.

Ook zoeken we naar nieuwe werkplekken bijvoorbeeld in de zorg of naar klussen in de wijk (bijvoorbeeld bij sociale ondernemingen, bedrijven die ook dagbesteding aanbieden).

3. In dienst bij een uitzendbureau

In de Wet werk en zekerheid is de looptijd van de ketenregeling van drie naar twee jaar teruggebracht. Voor uitzendkrachten geldt een uitzondering in de ketenregeling. In de ABU-cao is nl. een uitzondering op deze looptijd afgesproken. Fase B is uitgebreid naar vier jaar. Gedurende die vier jaar mogen zes contracten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Inclusief de 78 weken van fase A, waarop de ketenregeling niet van toepassing is, bedraagt de totale flexibiliteit dus 5,5 jaar.

4. In dienst bij Payrollbedrijf

De dienstbetrekking kan als overgang (totdat de regelgeving beschut werk vastgesteld is) worden ondergebracht bij het payrollbedrijf waar 'Werkom' mee samenwerkt.

Het participatiebedrijf 'Werkom' organiseert in dat geval de beschutte werkplek op een van de afdelingen: Green & Clean; Business Post & Printing; Industrie & Diensten of via detachering bij Noppes.

4.1 Werkwijze in 2017

Het ligt voor de hand om in eerste instantie te starten met de infrastructuur van Baanstede, waarvoor in 2017 een tarief voor de kosten wordt gevraagd. De kandidaten die in 2017 starten met een beschut dienstverband bieden we een dienstverband via de payrollorganisatie voor de SW, Servorg. In aansluiting op het liquidatieplan GR Baanstede, kan afgesproken worden dat als het tijdelijke dienstverband met Servorg over 31-12-2017 heen loopt, de verplichtingen tussen Servorg en Baanstede ongewijzigd overgaan naar de woongemeente (of naar een van de uitvoeringsorganisaties) en dat de medewerker werkzaam wordt bij de gemeente / overnemende partij (afhankelijk van gemeentelijke keuze m.b.t. beschut werk uitvoering die ook per werksoort/bedrijfsonderdeel van Baanstede verschillend kan zijn).

4.2 Randvoorwaarden binnen de wetgeving

1. Nog geen aparte cao beschut

Het vrijwel permanente karakter van beschut werk en de vragen die nog leven m.b.t. de (financiële) uitvoerbaarheid, noodzaken tot een overwogen keuze t.a.v. het proces en de arbeidsvoorwaarden. Het is van belang maximaal gebruik te maken van de flexibiliseringsmogelijkheden van de wetgeving vanwege de bestaande risico's. Er komt mogelijk nog een cao beschut, van de bonden horen we dat zij doorgroeimogelijkheden van het salaris boven WML-niveau willen opnemen in deze cao. Dit biedt onzekerheid over de kosten op langere termijn voor werkgevers. De werkgever betaalt de kosten boven het WML. De loonkostensubsidie mag wettelijk maximaal tot WML niveau betaald worden.

2. Nog geen mogelijkheid tot ontslag bij (structurele) terugval

Een mogelijkheid tot her-indicering voor beschut staat nog niet in de wet. Dit betekent dat als iemand terugvalt in arbeidsvermogen er officieel nog geen mogelijkheden zijn om op basis van een herindicering^{xvii} het dienstverband te beëindigen^{xviii}. Dit terwijl er nu al landelijk vraagtekens zijn of de minimale loonwaarde van 30% wel gehaald wordt door de geïndiceerde kandidaten. De maximale loonkostensubsidie die de gemeente mag verstrekken aan een werkgever is namelijk 70%. Het indiceringsproces door het UWV vertoont, net als 2 jaar geleden bij de garantiebanaan, diverse risico's en onzekerheden waar gemeenten vragen over hebben. Feitelijke ervaringen met beschut werk in

indicatiestelling en niveau van de medewerkers zullen net als bij de indicering garantiebanen tot discussie en mogelijk tot wijzigingen van de wet leiden. De kern van de vragen is dat de beoordeling door het UWV, net als bij de garantiebanen een vrij theoretische beoordeling is die, zo blijkt in de praktijk, de plank mis kan slaan als het gaat om de beoordeling of iemand wel het minimale arbeidsvermogen heeft.

Het bieden van een contract voor bepaalde tijd, biedt de mogelijkheid om het beschut werk dienstverband in te zetten als opstap naar regulier werk. Of om – als beschut werk bij nader inzien teveel van de betrokkene vergt – een alternatieve voorziening te bieden.

Om de drempel voor werkgevers niet onnodig hoog te maken om een arbeidsplaats beschut werk beschikbaar te stellen, kunnen we werken met de mogelijkheden van de Wet werk en zekerheid of van de Uitzend/ABU Cao.

Bij de Wet werk en zekerheid wordt mensen bijvoorbeeld eerst twee maal een tijdelijk contract voor 6 maanden op 100% WML gegeven, daarna een contract voor een jaar. De maximale termijn voor de tijdelijke contracten is twee jaar. Dit is de vorm van werken die ook in de 'reguliere arbeidsmarkt' gebruikelijk is. Bij het werken met de Uitzend Cao is de tijdelijke termijn 5,5 jaar.

Het gebruik van flexibele vormen van een arbeidsovereenkomst is voor de doelgroep beschut werk in het algemeen minder wenselijk. De doelgroep heeft in het algemeen behoefte aan structuur en dagritme. Indien de verwachting is c.q. er aanwijzingen zijn dat iemands arbeidsvermogen afneemt (waardoor iemand over de ondergrens van beschut werk gaat) of het arbeidsvermogen juist kan verbeteren (waardoor iemand kan werken op een baan uit de banenafpraak) dan wordt overwogen om de eerste twee jaren tijdelijke overeenkomsten af te sluiten.

4.2.1 Uitgangspunt 1: gemeente kiest scenario(s) werkgeverschap

Iedere gemeente kiest zelf het/de scenario(s) voor werkgeverschap.

4.2.2 Uitgangspunt 2: regionaal stemmen we de arbeidsvoorwaarden af

Als meerdere gemeenten de beschutte werkplekken d.m.v. een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht op dezelfde voorwaarden willen bieden of een aanstelling als ambtenaar willen regelen, en dezelfde bonden in die gemeenten actief zijn, kunnen we afstemmen en hetzelfde arrangement aan de bonden voorstellen.

4.2.3 Uitgangspunt 3: flexibiliseringswetgeving gebruiken i.v.m. opstap

Kandidaten krijgen een tijdelijk contract op 100% WML gedurende maximaal de tweejarige termijn van de wet werk en zekerheid.

4.3 We willen werkgevers optimaal stimuleren om beschutte werkplekken te organiseren

We willen zoveel mogelijk stimuleren dat werkgevers mensen met een beperking in dienst nemen. Dat gaat niet vanzelf. Onze werkgeversinstrumenten zijn erop gericht dit aantrekkelijk te maken. Langzaam wordt daar invulling aan gegeven. Het ligt voor een aantal gemeenten voor de hand om nu 'Werkom' een centrale rol te geven zowel als het gaat om diagnose, als om het 'werkfit' maken van deze mensen zodat zij wellicht kunnen doorgroeien naar 'buiten' en bij het bieden van beschutte werkplekken. Andere gemeentes sluiten hiervoor aan bij hun uitvoering Wsw.

Om daarnaast ook werkgevers te stimuleren is een regionaal geharmoniseerde "subsidie beschut werk" een voorwaarde. Hiermee kunnen zij de begeleiding en organisatie bekostigen. Op deze manier denken we dat meer werkgevers een dienstbetrekking zullen aanbieden in het kader van beschut werk. Als we spreken over werkgevers denken we niet alleen aan reguliere werkgevers/bedrijfsleven,

maar met name aan sociale werkgevers of werkgevers in de zorg. Werkgevers in de zorg hebben de begeleiding al in huis. We zien hier kansen. Temeer omdat er overlap in de doelgroep plaats vindt.

In het land wordt al op verschillende manieren invulling gegeven aan een 'beschut werk subsidie'. De meeste gemeenten geven een subsidie voor de begeleidingskosten en werkplekaanpassing. De hoogtes variëren, sommige gemeentes doen het met het budget wat ze ervoor ontvangen van het Rijk nl. € 8.500,- of met wat minder. Omdat ze ervan uitgaan dat de kosten in de loop der jaren afnemen. Andere gemeentes leggen er bedragen van enkele duizenden euro's per jaar per plaatsing, uit de algemene middelen bij. Dit laatste zien we bijvoorbeeld bij Amsterdam en Den Haag. Gemeenten krijgen hiervoor tijdelijk extra geld.

Als voorbeelden in het land zien we bedrijven, o.a. zorgboerderijen, bedrijven voor afvalverwerking / circulaire economie die een combinatie van dagbesteding, beschutte werkplekken en garantie-banen in hun bedrijf bieden. De overlap in de kenmerken van deze doelgroepen vertaalt zich bijvoorbeeld in een vergelijkbare mate waarin ondersteuning nodig is bij het aanbrengen van structuur in de werkzaamheden. Een andere overeenkomst bevat de noodzaak van aanwezigheid of acute beschikbaarheid van specifieke begeleiding. Gezien deze overlap is in de visie uitgegaan van een integrale opgave en biedt het vraagstuk van beschut werken kansen voor het maken van nieuwe verbindingen binnen het sociale domein.

Indien we de komende jaren met elkaar een ontwikkellijijn in de keten kunnen realiseren, o.a. bij organisaties die ook andere vormen van participatie organiseren, zijn we op weg naar de inclusieve samenleving. Daarnaast zijn daarmee de bedrijfsrisico's voor gemeenten zelf zo klein mogelijk en maken we optimaal gebruik van kennis en ervaring bij partners.

Een gemeente kan, in plaats van óf naast een beschut werk subsidie, beschut werk aanbesteden bijvoorbeeld in samenhang met dagbesteding. Er zijn weinig gemeenten die dit doen. De gemeente Almere heeft er voor gekozen om beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding in combinatie aan te besteden. Hieraan liggen o.a. de beleidskeuzes ten grondslag dat beschut werk in Almere uitsluitend wordt gerealiseerd bij en door derden, de gemeente creëert geen eigen uitvoeringsorganisatie, er inzet is op doorgroei in de keten van re-integratie; van arbeidsmatige dagbesteding tot loonvormend werk. Het nadeel van alleen aanbesteden ten opzichte van het bieden van een subsidie aan alle werkgevers is dat uitsluitend met de ingekochte partijen kan worden samengewerkt.

4.3.1 Uitgangspunt 4: we maken geharmoniseerde subsidies beschut werk

Voor de beschut werk subsidie zetten we, net als voor de andere werkgeversinstrumenten, een regionaal geharmoniseerde subsidieregeling op. Daarnaast worden de subsidies beschut werk opgenomen in de geharmoniseerde verordening.

4.3.2 Uitgangspunt 5: de hoogte van de subsidie baseren we op de middelen van het rijk

In hoofdstuk 3 zijn de middelen beschreven die een gemeente ontvangt van het rijk voor de inzet van de beschutte werkplekken. In het land zijn er diverse gemeentes die bovenop deze middelen extra middelen voor beschut inzetten. Tot en met 2019 ontvangen gemeentes daarvoor tijdelijke middelen uit de impuls beschut werk, zoals in hoofdstuk 3 beschreven.

Om de inclusieve samenleving te realiseren, willen we alle werkgevers stimuleren om beschutte werkplekken te organiseren. Daarom stellen we voor om de hoogte van de subsidiebedragen zo veel mogelijk aan te laten sluiten op de hoogte van de middelen die gemeenten daarvoor van het Rijk ontvangen en zo maximaal bij te dragen aan de ontwikkeling van de inclusieve samenleving.

We stellen voor t/m 2019 te werken met twee soorten subsidie voor beschut werk:

1. een algemene subsidie beschut werk, op basis van de structurele middelen. De algemene subsidie is compensatie voor de begeleidings- en organisatiekosten.

2. een tijdelijke subsidie beschut werk, op basis van de tijdelijke middelen tot en met 2019. De tijdelijke subsidie is als aanvulling, bijvoorbeeld voor specifieke begeleidingskosten.

De hoogte van de algemene subsidie beschut werk bedraagt maximaal € 8.500, op jaarbasis bij een dienstverband van tenminste 31 uur per week.
De hoogte van de tijdelijke subsidie beschut werk is maximaal € 2.500,- op jaarbasis bij een dienstverband van tenminste 31 uur per week en komt bovenop de algemene subsidie beschut werk. Bij een werkweek van minder dan 31 uur worden de subsidies naar rato berekend.

4.4 Omvang dienstverband, maatwerk en regels

Bij de taakstelling die aan gemeenten is opgelegd gaat het Rijk uit van een gemiddeld dienstverband beschut werk van 31 uur per week. Dit betekent dat een gemeente meer plekken moet realiseren bij dienstverbanden van minder dan 31 uur per week en minder plekken bij dienstverbanden van meer dan 31 uur per week.

Bij de keuze voor de omvang van een dienstverband beschut werk zijn de volgende argumenten van belang:

- We leveren maatwerk aansluitend bij de mogelijkheden van de kandidaten voor beschut werk.
- De omvang van het dienstverband heeft invloed op de financiële businesscase van een werkgever door o.a.: de mogelijkheid om schaalvoordeel te hebben bij begeleidingswerkzaamheden voor kandidaten; door het al of niet in aanmerking komen voor belastingvoordeel; door minder administratieve lasten te hebben.
- Het is de vraag in hoeverre deze doelgroep fulltime kan werken. Met deeltijdbanen van maximaal 31 uur kunnen 'meer' mensen in aanmerking komen voor een beschutte werkplek.
- De werknemer moet bovendien minimaal 1.248 verloonde uren hebben in het jaar waarin de werkgever het LIV wil ontvangen. Op basis daarvan is een minimumaanstelling van 24 uur per week nodig voor een werkgever om in aanmerking te kunnen komen voor belastingvoordeel, het zogenaamde Lage inkomensvoordeel (LIV)^{xix}.
- Medewerkers die door het UWV geïndiceerd zijn voor beschut kunnen minimaal 20 uur per week werken. Dit is gebaseerd op het 'Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten'. Aan deze beoordeling ligt de aanname ten grondslag dat wanneer iemand minder dan 4 uur^{xx} per dag kan werken, niet verwacht kan worden dat een werkgever zo iemand in dienst neemt.
- Bij een aanstelling van 24 tot 31 uur geldt dat een alleenstaande met het inkomen boven de bijstandsnorm uitkomt (dit hangt af van de toegekende norm). Een aanvullende uitkering vanuit de Participatiewet is dan niet nodig. Indien een dienstbetrekking in beginsel een zodanige omvang heeft dat betrokkene niet langer uitkeringsgerechtigd is, levert dat voor alle partijen minder administratieve werkzaamheden op.

4.4.1 Uitgangspunt 6: minimum arbeidsduur voor belastingvoordeel en uitstroom uit uitkering

1. Kandidaten voor beschut krijgen in beginsel een minimumaanstelling vanaf 24 uur. Vanaf 24 uur heeft een werkgever recht op belastingvoordeel.
2. In beginsel heeft de aanstelling een zodanige omvang dat betrokkene niet langer uitkeringsgerechtigd is, met een maximum van 31 uur.
3. Het college kan een dienstverband van geringere omvang aanbieden indien sprake is van een vastgestelde medische urenbeperking.

4.5 Een werkgever heeft een minimum loonwaarde van 30% nodig

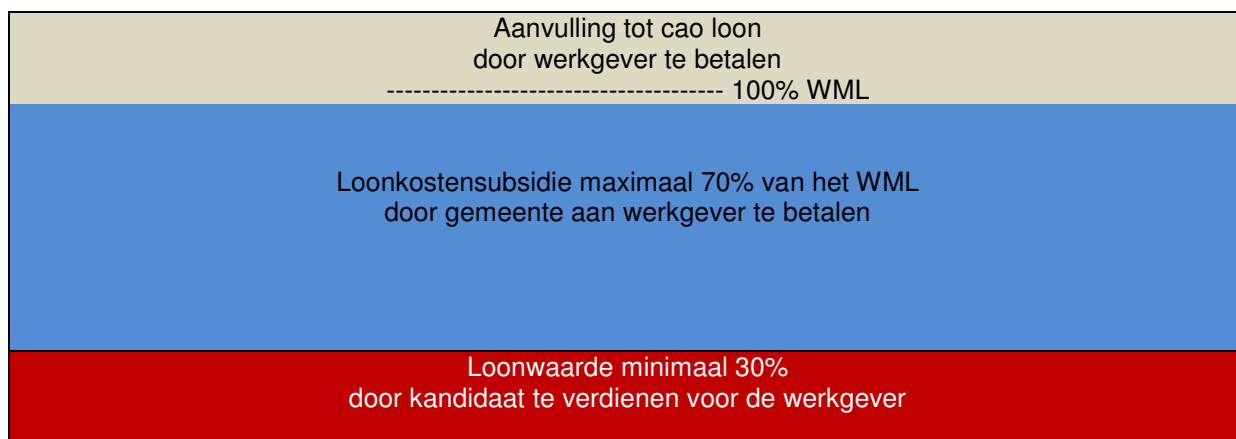
Om voor beschut werk in aanmerking te komen, moet er arbeidsvermogen zijn. In de beoordeling van het arbeidsvermogen wordt dit uitgedrukt in o.a. minimaal vier belastbare uren per dag (of twee uur per dag en tenminste het minimumloon per uur kunnen verdienen) en een uur aaneengesloten kunnen

werken en in een taak uit kunnen voeren in een arbeidsorganisatie. Kandidaten moeten in staat zijn om (na een leerperiode) een loonwaarde rond c.q. boven de 30% te behalen. De reden hiervoor is dat medewerkers met een loonwaarde van minder dan 30% een te 'beperkt' verdienvermogen hebben, waardoor er eerder sprake is van dagbesteding dan van 'loonvormende' arbeid. Voor deze medewerkers zijn andere voorzieningen voorhanden, zoals (arbeidsmatige) dagbesteding en vrijwilligerswerk.

De wetgever heeft bij de categorie beschut geen expliciete aanname gedaan over de gemiddelde loonwaarde van deze doelgroep. Het bedrag dat gemeenten via het macrobudget ontvangen (14.300,-) betekent impliciet een loonwaarde van 30%. Dit is echter niet expliciet gemaakt, ook niet meegenomen in de wijze van indiceren. Bij de indicering door het UWV wordt de loonwaarde niet gemeten. Met name waar er geen praktijkdeel door gemeenten kan worden toegepast om vóór de aanvraag van de indicering door UWV al een beoordeling van arbeidsvermogen en loonwaarde te hebben, zoals waarschijnlijk bij veel van de zelfmelders, geeft dit voor werkgevers een onzekere factor enerzijds of het voor de kandidaat wel een goede match is, anderzijds of de financiële businesscase voor de werkgever haalbaar is.

Bij een loonwaarde lager dan 30% worden werkgevers niet volledig gecompenseerd voor de verminderde productiviteit. Doordat de gemeente maximaal 70% loonkostensubsidie mag geven, levert dit een risico op voor de financiële businesscase van de werkgever. Er zijn landelijk vraagtekens gesteld bij de haalbaarheid van een minimale loonwaarde van 30%. Lang niet alle SW bedrijven halen dit, de resultaten zijn heel wisselend. De kandidaten die nu bij Baanstede onder beschut werk 'oud' vallen hebben een loonwaarde die gemiddeld lager ligt dan 30%. De minimum norm bij "oud beschut binnen de Wsw" is bovendien 15% loonwaarde als ondergrens. Als een geïndiceerde kandidaat niet plaatsbaar blijkt op een beschutte werkplek (er wordt geen praktijktoets gedaan door het UWV) kan een herindicatie aangevraagd worden. Er vindt nog landelijk overleg plaats o.a. met Cedris over het opnemen van beëindigingsmogelijkheden van het dienstverband indien een kandidaat terugvalt en door ziekte de minimale loonwaarde van 30% voor de werkgever niet realiseert of niet meer kan realiseren.

Onderstaande afbeelding geeft de situatie m.b.t. de salarisopbouw weer.



4.5.1 Uitgangspunt 7: een structurele daling van de loonwaarde vraagt om her-indicering

Indien tijdens de periode van een tijdelijk dienstverband een loonwaarde structureel daalt tot onder de 25 - 30% zal het college / P-bedrijf een traject inzetten om de tijdelijke dienstbetrekking niet te verlengen en een maatwerk alternatief te bieden. Dit houdt in dat een her-indicering beschut werk wordt aangevraagd bij het UWV met aanlevering van het "praktijkdossier" van de kandidaat.

We willen zoveel mogelijk maatwerk toepassen en in het toeleidings-/werkproces mogelijkheden creëren om uit te vinden op welke werkplek een goede match is, hoeveel uren iemand aan kan, wat

de loonwaarde van iemand op een concrete werkplek is, wat de ontwikkelingsmogelijkheden van een kandidaat zijn. Mogelijkheden daarvoor zijn: een diagnose met een praktijkvoortraject waarbij gekeken wordt naar wat iemand kan; werken met een proefplaatsing^{xxi} om een goede match te maken en het werken met tijdelijke dienstverbanden voordat wordt overgegaan tot een vast dienstverband.

5 Het toegangsproces kent diverse wegen

Kandidaten worden na een eigen voorselectie via de gemeente bij UWV aangemeld of melden zich zelf bij UWV. Daarnaast is er de samenwerking met scholen om in een vroeg stadium, in het laatste schooljaar al, samen te bespreken wie eventueel kandidaten voor beschermt werk zijn. Ook is het mogelijk dat het UWV zelf kandidaten vanuit een UWV uitkering aanmeldt voor een beschutte plek. De route is in alle gevallen anders.

Indien een kandidaat zich meldt bij de gemeente via de wijkteams of loket Wmo / Werk en Inkomen wordt in de beoordeling hoe iemand kan gaan participeren indien dat nodig is de optie beschermt werk meegenomen.

D.w.z. de gemeente onderzoekt wat de beste/effectiefste weg voor participatie voor de kandidaat is. Indien nodig wordt hiervoor een praktijkdeel ingezet. Bijvoorbeeld een voortraject bij 'Werkom'/een gemeente/gemeentelijke uitvoeringsorganisatie of in samenwerking met een van de maatschappelijke zorgpartners (denk bijv. aan Prinsentichting). Alleen indien uit dit zorgvuldige voortraject/diagnose met een werkdeel blijkt dat er arbeidsvermogen is én dat iemand plaatsbaar is op een van de beschutte werkplekken van de gemeente, draagt de gemeente een kandidaat voor bij het UWV voor indicering.

Na de ontvangst van een positief advies van het UWV gaat de gemeente de plaatsing realiseren. Er wordt gestart met een proefplaatsing met behoud van uitkering om de wensen en competenties van de kandidaat zo goed mogelijk te matchen met een voor hem meest geschikte werkplek. In deze proefplaatsing vindt een intake, diagnose en matching plaats. De loonwaardemeting tijdens de proefplaatsing gebeurt regionaal door het UWV. Indien de kandidaat gematcht kan worden met een plek waar hij een minimale loonwaarde van 30% heeft (of er een ontwikkelperspectief aanwezig is), wordt na de proefplaatsing een tijdelijk contract aangeboden. Indien dit allemaal goed verloopt en de kandidaat een basis loonwaarde van rond 30% heeft en houdt wordt na afloop een 2^e tijdelijk contract aangeboden, voornamelijk met een maximum van 2 jaar.

Kandidaten kunnen zich ook zelf melden bij het UWV voor indicering. Dan is bij een positief advies de proefplaatsing om te gaan matchen de eerste stap. Vervolgens zijn de stappen hetzelfde. Ook mensen met een UWV uitkering komen in aanmerking voor beschermt werk, als zij aan de criteria voor beschermt werken voldoen. Er is een landelijke arrangement afgesproken:

- Voor kandidaten met een Wajong uitkering verleent het UWV loondispensatie. UWV verstrekt ook begeleiding en eventuele andere voorzieningen.
- Voor kandidaten met een andere 'UWV'uitkering moet de gemeente de loonkostensubsidie verstrekken. De gemeente verstrekt daarnaast de begeleiding en eventuele andere voorzieningen.

5.1 Uitgangspunt 8: een zorgvuldige diagnose bevat een praktijkdeel

De gemeenten zijn van mening dat een praktijkdeel d.m.v. een voortraject op een werkplek altijd onderdeel uit moet maken van een zorgvuldige diagnose voordat een goede plaatsing op een beschutte werkplek kan plaatsvinden.

Hiervoor willen de gemeenten samenwerken met het UWV.

Ook met het onderwijs (m.n. VSO) bespreken we hoe we samen de toegang tot beschermt voor de kandidaten zo soepel en goed mogelijk kunnen laten verlopen. Het doel is om te bekijken of beschermt haalbaar is of niet. We willen een zorgvuldig proces realiseren voor deze kwetsbare doelgroep en zo beter passende maatwerkoplossingen kunnen bieden.

We zien dat de verschillende regelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt maatwerkoplossingen belemmeren. Bij jongeren van 18 tot 27 jaar die op de scheidslijn dagbesteding/beschut functioneren, moet er met de huidige regelgeving al vroeg een keus worden gemaakt tussen 1. direct aan het werk op een beschutte werkplek of 2. volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en dus in de (nieuwe) Wajong. Deze tweedeling doet geen recht aan de fase waarin deze jongeren zich bevinden. Hun doorgroei en ontwikkelingsmogelijkheden zijn vaak nog niet duidelijk.

Door in het laatste schooljaar al te bespreken welke kandidaten volgens school potentiële kandidaten op het snijvlak van beschut en dagbesteding zijn, kunnen de gemeenten en nieuwe uitvoeringsorganisaties bekijken hoe een diagnose/praktijkroute met een werkdeel erin het beste op maat vormgegeven kan worden. Hierbij willen we, in overleg met het UWV, ook de route voor de zelfmelders betrekken.

In deze praktijkroute/diagnose voor beschut wordt een kandidaat gedurende een periode op een of meerdere werkplekken geobserveerd en worden de mogelijkheden en beperkingen van het werken zorgvuldig in kaart gebracht en de benodigde begeleidingsbehoefte beoordeeld. De mogelijkheden en beperkingen m.b.t. belastbaarheid en m.b.t. de aansturing voor werkgerichte taken worden aan de hand van de praktijk in beeld gebracht. Lukt het bijvoorbeeld om vier uur per dag belastbaar te zijn, hetgeen een van de criteria voor arbeidsvermogen is. Tijdens deze praktijkroute kan daadwerkelijk bekeken worden of iemand in staat is een taak in een arbeidsorganisatie uit te voeren, waar de kandidaten binnen de dagbesteding of stage van school vaak nog geen ervaring mee hebben. Ook de concentratie kan in de concrete werksituatie bepaald worden (iemand die arbeidsvermogen heeft, kan een uur aaneengesloten werken). Is de concentratie bijvoorbeeld eerst maar vijf minuten, dan kan de ontwikkeling van de concentratie in een werksituatie bekeken worden. Is er groei van de concentratie naar 10 en verder naar 20 minuten of blijkt dat niet mogelijk. In samenspraak met de kandidaat worden de doelen en werkafspraken vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. Deze informatie vinden wij noodzakelijk om uiteindelijk een optimale match te kunnen maken tussen de kandidaat en een beschutte werkplek of indien dit niet mogelijk blijkt een match met bijvoorbeeld een passende dagbestedingsplek. Als bijvoorbeeld de plaatsing niet mogelijk blijkt op de werksoort die de eerste keuze is van een kandidaat (vanwege het niveau van zelfstandigheid dat de werksoort vraagt), dan kan tijdens deze diagnose/praktijkroute bekeken worden of we de kandidaat voor andere werksoorten kunnen interesseren.

Voor een zorgvuldig traject voor deze meest kwetsbare doelgroep vinden wij het wenselijk dat:

- a. er eerst met een voorlopige indicering beschut wordt gewerkt, indien er geen praktijkdeel in de diagnose was opgenomen. Dit zal bijvoorbeeld bij de zelfmelders het geval kunnen zijn. De indicering van het UWV bevat nl. geen of slechts een theoretische beoordeling van het arbeidsvermogen.
- b. Voor 18 tot 27 jarigen is er een tussenvorm nodig tussen de keus voor Wajong of de keus voor Beschut. In de periode van 18 tot 27 jaar gebeurt heel veel. Het is nodig dat we kunnen bekijken hoe de jongeren zich ontwikkelen voordat we ze “vastzetten” in een van beide regelingen.
- c. als het UWV een zelfmelder heeft, dat dit meteen aan de betreffende gemeente wordt gemeld. De gemeenten bieden aan om de informatie die zij eventueel al hebben over de kandidaat ter beschikking te stellen. De gemeenten bieden aan om de zelfmelders met hun omgeving uit te nodigen voor een overleg.

6 Evalueren na twee jaar

We zetten hieronder de concrete middelen/baten voor gemeenten/werkgevers op een rij (gebaseerd op de vijf onderdelen van paragraaf 3.3). Hierbij hanteren we voor de baten de in deze notitie voorgestelde hoogte van de subsidies en voor de kosten is uitgegaan van het hoogste bedrag (door Cedris en Baanstede genoemd) voor interne bedrijfskosten.

Indien we de kosten uit paragraaf 3.2 naast de baten leggen, dan is het beeld dat het tijdelijke extra budget van € 3.000 in een aantal gevallen nodig zal zijn om tot een geheel sluitende business case te komen voor het organiseren van beschutte werkplekken. We zien dat het belastingvoordeel noodzakelijk is om de loonkosten te drukken.

Het is lastig om eenduidig de kosten voor een gemeente/werkgever aan te geven omdat de kosten van meerdere factoren af hangen, o.a. soort werkgeverschap, loonwaarde werknemer, omvang dienstverband. In de praktijk (rapportage Cedris en jaarstukken Baanstede 2015) is de werkplek groen relatief het duurste (circa € 13.000), detachering/ BW het goedkoopste (€ 5.000) en intern zit er tussen in. De precieze omvang van interne bedrijfskosten hangt bijvoorbeeld sterk af van kosten huisvesting en afschrijvingen en doorbelasting van kosten zoals bedrijfsbureau en magazijn. Daar waar er schaalvoordeel met de begeleiding is te behalen en waar de organisatiekosten op het soort werk lager liggen, zijn de kosten en baten in balans.

Op basis van bovenstaande factoren kan ieder (SW-) bedrijf of gemeente een inschatting maken van de kosten en baten in de eigen situatie^{xxii}.

Baten		
Uitgaande van een loonwaarde van 30% WML voor 36 uur regulier	31 uur	24 uur
1. loonwaarde	€ 6.000,-	€ 4.600,-
2. loonkostensubsidie	€ 14.300,-	€ 11.070,-
3. algemene subsidie beschut	€ 8.500,-	€ 6.500,-
4. tijdelijke subsidie beschut	€ 2.500,-	€ 2.500,-
5. belastingvoordeel LIV	€ 800,-	€ 600,-
Totaal baten	€ 32.100,-	€ 25.270,-

Kosten		
Dienstverband	31 uur	24 uur
Loonkosten ^{xxiii}	€ 21.300,-*	€ 16.500,-*
Kosten begeleiding en indirecte kosten	€ 11.200,-	€ 8.700,-
Totaal kosten	€ 32.500,-	€ 25.200,-

*Indien een gemeente de eerste periode gebruik maakt van een payrollorganisatie, bijvoorbeeld Servorg (Baanstede) dan zijn de kosten voor 31 uur € 26.598,- en voor 24 uur € 20.592,-. Dit betekent dat deze constructie tijdelijk extra kosten met zich mee brengt.

Vanwege diverse open-eindjes, risico's en onzekerheden over structurele financiering is het voorstel twee jaar ná de start van de eerste nieuwe beschutte werkplekken te evalueren hoe het ervoor staat.

Naast financiële factoren zijn er vanzelfsprekend ook maatschappelijke kosten en baten die meegewogen moeten worden bij de uiteindelijke beslissing over de intensiteit en situaties waarin deze voorziening wordt ingezet. In 2017 wordt hiervoor aanvullend onderzoek gedaan door Cedris.

6.1 Wat is de benodigde begrotingsruimte voor de taakstelling van de gemeenten

Als het maximum aantal personen van de taakstelling van een gemeente (Y) in 2017 en 2018 een indicering beschut krijgen, betekent dit dat daardoor een beslag van maximaal Y x € 8.500,- op de begroting van het participatiebudget van die gemeente wordt gelegd voor 2018. Daarnaast maximaal

Y x € 14.300,- beslag op de begroting van de BUIG van de betreffende gemeente. De bonussen beschut worden achteraf uitgekeerd aan gemeenten. Daarnaast zijn er kosten voor het praktijkvoortraject. Een voortraject van 3 maanden kost binnen de huidige werkwijze van Baanstede € 1495,- .

7 Eindnoten

i

Tabel Aantallen beschut werk nieuw

	2017	2018
Beemster	1	2
Edam-Volendam	3	5
Landsmeer	1	2
Oostzaan	1	1
Purmerend	17	30
Waterland	2	3
Wormerland	2	4
Zaanstad	31	55
	58	102

Als er in een jaar minder positieve adviezen beschut werk door UWV worden afgegeven dan waarmee in de ramingen rekening is gehouden, mag ervan uitgegaan worden dat de behoefte lager is. In dat geval hoeven in dat jaar door het college minder beschut werkplekken te worden gerealiseerd dan waar in de ramingen vanuit is gegaan.

ii Bij vaststelling van een hoger aantal moet geregeld worden hoe deze additionele omvang van de voorziening wordt bepaald en hoe de volgorde wordt bepaald waarin personen van een dienstbetrekking worden voorzien. Gemeenten ontvangen voor hogere aantallen geen middelen in het Buig budget of in het budget van de integratie-uitkering Sociaal domein.

iii https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/downloadables_vno/Tienpuntenplan-4-mei-2017.pdf

iv De middelen worden via de integratie-uitkering Sociaal domein van het gemeentefonds aan de gemeenten toegekend. De middelen van de integratie-uitkering Sociaal domein zijn voor de gemeente geheel vrij besteedbaar voor alle gemeentelijke taken.

v In onderstaande tabel zijn de publicaties kort samengevat:

Document	Toelichting
Memo Cedris 2014	Analyse dat beschut werk financieel en maatschappelijk aantrekkelijker is dan alternatieven als arbeidsmatige dagbesteding
Rapport G4 (sep 2015)	Analyse over knelpunten waarom gemeenten niet tot beschut werk besluiten
Beschut werk in de praktijk (2016)	Beschrijvingen van casussen in de praktijk
Brief aan leden TK (nov 2016)	Pleidooi dat extra begeleidingsbudget van € 3.000 structureel noodzakelijk is om beschut werk goed uit te kunnen voeren

vi In veel analyses wordt uitgegaan van een beloning op WML-niveau.

Het wettelijk minimumloon is door de wetgever vastgesteld. Per 01 jan 2017 bedraagt deze € 1.551.60 per maand. Om te komen tot een jaartotaal moet dit vermenigvuldigd worden met 12,96 (12 maanden + 8% vakantiegeld).

Als afspraken gemaakt worden over een cao en/of andere beloningen dan wijzigt vanzelfsprekend het loon.

Onzekere factor vormen met name de werkgeverspremies. Dit zijn wettelijk vastgestelde premies, maar ook sectorale WW-premies en specifieke afspraken met betrekking tot pensioenpremies. Grote

maatstaf is dat de werkgeverspremies in totaal zo'n 20% bedragen (exclusief eventueel pensioen). Als gevolg van verschillen per sector kunnen de loonkosten WML per sector enkele procenten verschillen. Uitgaande van grove maatstaf betekent dit loonkosten WML in 2017 van ongeveer € 24.000 ($1551,60 \times 12,96 \times 1,20$) maar kan ook hoger uitvallen.

Daarnaast is uiteraard in de analyse van belang of de medewerker een voltijdsaanstelling heeft of in deeltijd werkt. Ervaringsgegevens vanuit de WSW is dat een groot deel van de zwakkere populatie vanwege de beperkingen en gezondheid in deeltijd werkt (meestal 70% a 80%)

^{vii} $12 \times 1551,6 \times 1,08 \times 1,23 = 24733,75$ (uitgaande van 23% werkgeverslasten)

WML 23 jaar en ouder is per 01-01-2017 1551,60

^{viii} Exacte cijfers over interne bedrijfskosten zijn er niet. Een maatstaf zijn de gemiddelde bedrijfskosten per WSW-plek van € 9.000. De inschatting van de kosten van een interne afdeling is vaak een complexe toerekening met doorbelastingen etc.

In de praktijk is de werkplek groen relatief het duurste (circa 13.000), detachering/ BW het goedkoopste (5.000) en intern zit er tussen in. De precieze omvang hangt sterk af van kosten huisvesting en afschrijvingen en doorbelasting van kosten zoals bedrijfsbureau en magazijn. (uit dossier Beschut werk en financiering, 16 december 2016.

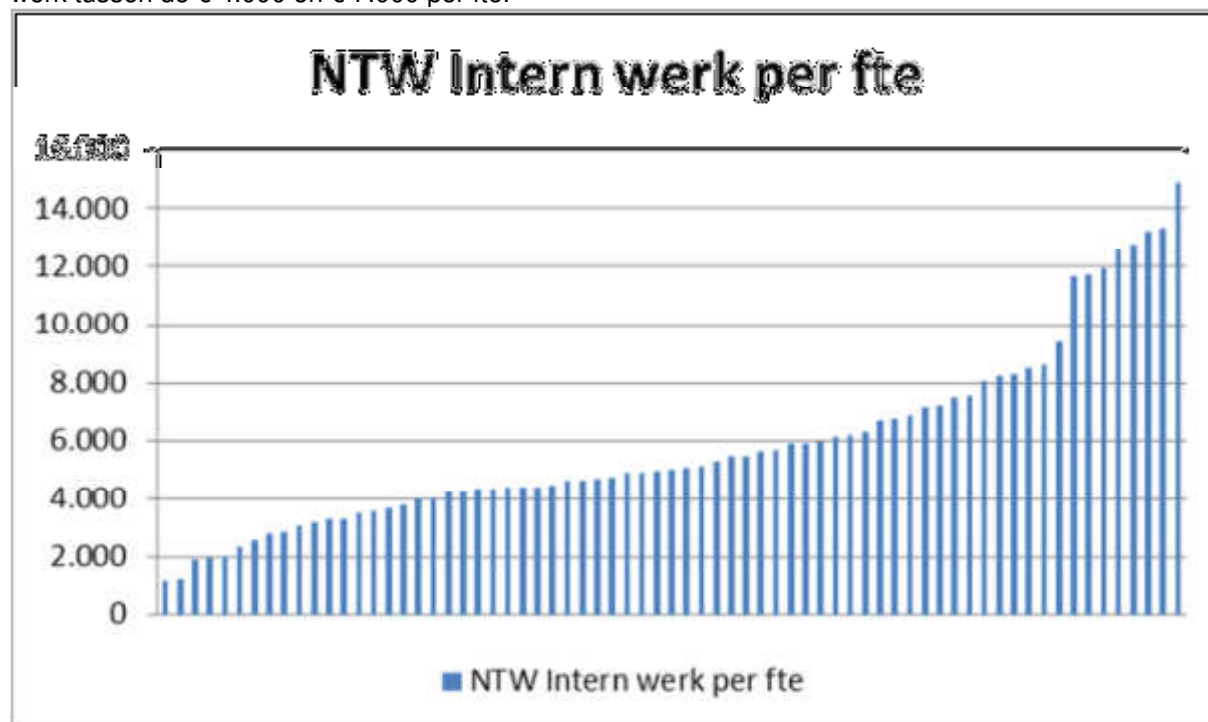
http://cedris.nl/fileadmin/contents/user_upload/161219_Rapport_Beschut_werk_en_financiering_factsheet.pdf

ix

SW-onderdelen	Basis 2017	NTW/fte	direct/fte	indirect/fte	Operationeel resultaat/fte met 10% opslag	Operationeel resultaat
I&D	232,2	5.538	5.502	5.053	-5.519	-1.281.515
BPP	68,9	21.236	5.301	5.226	9.638	663.687
Groen	208,0	18.323	7.985	4.685	5.088	1.058.375
Deta	140,9	6.925	4.448	1.299	1.060	149.361
BW	70,5	0	0	6.983	-7.681	-541.418
Staf	12,5					
	733,0					48.490

^x De medewerker verricht productieve arbeid en genereert daarmee inkomsten. Dit kunnen opbrengsten zijn uit bijvoorbeeld een groepsdetachering maar ook de opbrengsten van eenvoudig productie of assemblagewerk. Dit varieert sterk per bedrijf.

Gemiddeld per fte intern werk is de NTW in orde van € 5.500. Omvang en soort intern werk verschilt vanzelfsprekend en is niet allemaal 'beschut'. Voor grootste groep bedrijven ligt de NTW van intern werk tussen de € 4.000 en € 7.000 per fte.



50% van de bedrijven heeft een NTW van meer dan € 5.000 per fte en 75% van de bedrijven heeft een NTW van meer dan € 4.000.

^{xi} Met invoering van de Participatiewet is het instrument loonkostensubsidie geïntroduceerd en wordt op basis van een loonwaardemeting berekend op welke subsidie een werkgever recht heeft, waarmee het WML het uitgangspunt vormt voor de berekeningen.

In veel berekeningen wordt ofwel gerekend met 30% loonwaarde ofwel met 40%. De wetgever heeft bij de categorie beschut werk geen expliciete aanname gedaan over de gemiddelde loonwaarde van deze doelgroep. In het macrobudget is destijds rekening gehouden met een bedrag van € 14.300.

^{xii} In september 2015 heeft Staatssecretaris Klijnsma extra budget beschikbaar gesteld voor nieuw beschut van € 3.000. Deze regeling heeft een duur van vier jaar. Voorwaarde aan gebruik van deze regeling is dat de desbetreffende medewerker de formele indicatie beschut moet hebben.

^{xiii} Voor lage inkomens kan vanaf 2017 een beroep gedaan worden op het Lage-Inkomens-Voordeel waarbij onder voorwaarden voor de categorie 100%-110% en 110%-125% verschillende kortingen worden gegeven (max € 2.000 resp. € 1.000).

Oorspronkelijk waren de verwachtingen hoog gespannen voor dit instrument en werd in veel rekenexercities uitgegaan van het maximale bedrag van € 2.000. Inmiddels blijkt (november 2016) dat door definities in de wet medewerkers met een 36-urige werkweek niet in aanmerking komen voor de maximale korting. Als daarnaast rekening gehouden met deeltijd werk, dan is eerder sprake van een voordeel van € 800 per medewerker beschut.

^{xiv} Het Sociale verzekeringsloon (SV-loon) is het brutoloon plus vaste onderdelen van het loon. Het SV-loon is bepalend voor het LIV; o.a. vakantiebijslag, eindejaarsuitkering, dertiende maand, inhouding pensioenpremie, deelname cafetariaregeling, gebruik werkkostenregeling zijn van invloed op SV-loon en daarmee indirect op het al dan niet binnen de grenzen blijven voor het LIV.

^{xv} Een proefplaatsing kan vooraf gaan aan een dienstbetrekking, om te bepalen of betrokkene geschikt is voor de betreffende werkplek. Deze mogelijkheid was bij de toepassing van loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Pw beperkt tot een periode van drie maanden en vastgelegd in het derde lid van dat artikel. De proefplaatsing is niet langer meer expliciet in de Pw geregeld. Het college heeft en houdt de beleidsvrijheid om dit instrument gericht in te zetten om de arbeidsinschakeling te bevorderen. Proefplaatsing is bij uitstek geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat het beste bij betrokkene past. Verder kan in deze periode worden bekeken of nog andere voorzieningen moeten worden ingezet.

Tijdens de proefplaatsing krijgen werkgever en werknemer een beeld van de productiviteit van de werknemer op de werkplek, van zijn of haar loonwaarde. Tijdens de proefplaatsing (na een week of zes) wordt de loonwaarde vastgesteld (door UWV) en daarmee de hoogte van de loonkostensubsidie bepaalt. De loonkostensubsidie is immers het verschil tussen WML en de vastgestelde loonwaarde, met als (wettelijk) maximum 70 procent van het WML.

Een maximale termijn voor de proefplaatsing is niet gesteld, maar de termijn mag niet te lang zijn (in het algemeen niet langer dan zes maanden) omdat een rechter bij een te lange periode kan vaststellen dat er de facto al sprake is van een dienstbetrekking.

Tijdens de proefplaatsing wordt bij de 1^e loonwaardemeting, de termijn voor herbeoordeling vastgesteld.

In artikel 10d, zesde lid, van de Participatiewet is (in 2017) geregeld dat de loonwaardemeting niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) moet worden verricht, maar dat de frequentie wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden. Daarmee wordt voorkomen dat, als er geen wijziging in de productiviteit wordt verwacht, onnodig herbeoordeling van de loonwaarde dient plaats te vinden. Als het ontwikkelperspectief aanleiding geeft dat binnen een bepaalde termijn een wijziging van loonwaarde zal optreden, lijkt het zinvol het tijdstip van herbeoordeling daarop af te stemmen. De termijn voor herbeoordeling wordt bij de loonwaardemeting per werknemer vastgesteld. Het is dus niet nodig om als gemeente keuzes te maken over de termijnen voor herbeoordeling.

Het college bepaalt ambtshalve regelmatig de loonwaarde. Uitgangspunt is dat bij iedere beoordeling tevens bepaald wordt wanneer – in beginsel - een herbeoordeling plaatsvindt. Dat dient in overleg met de werkgever en werknemer plaats te vinden. Het blijft zowel voor de werkgever als de werknemer op grond van de Algemene wet bestuursrecht mogelijk om een verzoek (= aanvraag) in te dienen voor tussentijdse herbeoordeling. Die aanleiding kan een positieve of negatieve ontwikkeling van de productiviteit van de betrokken werknemer zijn.

^{xvi} In artikel 1:2c, lid 1 CAR-UWO is bepaald dat het college salarisschaal A kan vaststellen voor ambtenaren die vanuit de Participatiewet onder de Wet banenafpraak vallen. In het derde lid van dit artikel is geregeld dat hierbij kan worden afgeweken van de minimumbedragen vakantietoelage,

eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage. Beschut werk valt formeel niet onder deze regeling voor de banenafsprak. Bij Den Haag zien we dat zij afspraken met de bonden hebben gemaakt: salarisschaal A, trede 0, zonder doorloop in tredes, en aanpassing overige arbeidsvoorwaarden.

^{xvii} Geactualiseerde antwoorden uit het webinar beschut Programmaraad 7 juli 2016

Wat is de looptijd van een indicatie beschut werken? Eindigt het dienstverband als de indicatie eindigt?

Aan de indicatie beschut werk zit geen geldigheidstermijn. Als de situatie verandert of verbetert, is het wel mogelijk een herindicatie aan te vragen. Op basis daarvan kan de indicatie worden beëindigd. Op een beschut werk dienstverband is het arbeids- of ambtenarenrecht, inclusief alle daarbij behorende ontslaggronden, van toepassing.

Praktijkvragen

Een medewerker heeft in het kader van beschut werk een tijdelijk dienstverband. Omdat na afloop van dit contract blijkt dat zijn loonwaarde onder de 20 procent is, wordt het contract niet verlengd. Verloopt de indicatie beschut werk na beëindiging van het tijdelijk contract?

Nee, de indicatie blijft van kracht totdat de gemeente een nieuw advies heeft aangevraagd bij UWV.

Een medewerker heeft een beschut werkplek met een contract voor onbepaalde tijd. Als zijn arbeidsprestatie zakt beneden het niveau van 20 procent, wordt een nieuw advies beschut werk bij UWV aangevraagd. Is er een reden voor ontslag ontstaan als UWV het advies beschut werk niet (meer) geeft?

Loonwaarde is geen criterium voor beschut werk. Als er geen sprake meer is van arbeidsvermogen, waardoor de dienstbetrekking beschut werk niet meer kan worden vervuld, heeft de persoon in kwestie mogelijk recht op ziekengeld c.q. een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Afhankelijk van het feit of het gaat om een ambtenaar of dat de medewerker valt onder het arbeidsrecht, moeten de regels aangaande ontslag nageleefd worden.

Wat gebeurt er als deze persoon wil blijven werken? Hij is immers niet ziek.

Als mensen met arbeidsvermogen willen werken en het UWV een positief advies heeft afgegeven voor beschut werk, kan beschut werk worden aangeboden. Als er geen arbeidsvermogen is, is misschien een arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de orde. Als iemand beslist wil werken ondanks dat hij geen arbeidsvermogen heeft, dan is het verstandig om met hem of haar een goed gesprek te hebben over andere vormen van participatie. Tegen een besluit van college om beschut werk bijvoorbeeld niet in te zetten op basis van het advies van UWV, kan een betrokkene altijd bezwaar maken. Daarna kan de rechter zich erover uitspreken.

^{xviii} De staatssecretaris gaat nog onderzoeken of het noodzakelijk is om voor gemeenten specifieke gronden te benoemen om de dienstbetrekking eenzijdig te beëindigen. Bijvoorbeeld in het geval de desbetreffende persoon niet meer tot de doelgroep beschut werk behoort, blijkend uit een afgegeven (geherindiceerd) advies van het UWV. Gemeenten blijven voor hun doelgroep verantwoordelijk voor een passende oplossing.

^{xix} Om in aanmerking te komen voor het lage inkomensvoordeel (LIV) moet er sprake zijn van ten minste 1.248 verloonde uren op jaarbasis (kalenderjaar). D.w.z. minimaal 24 uur per week werken.

^{xx} Volgens het schattingsbesluit heeft iemand geen arbeidsvermogen als hij: a. geen taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie; b. niet over basale werknemersvaardigheden beschikt; c. niet aaneengesloten kan werken gedurende ten minste een periode van een uur; of d. niet ten minste vier uur per dag belastbaar is, tenzij hij ten minste twee uur per dag belastbaar is en in staat is per uur ten minste een bedrag te verdienen dat gelijk is aan het minimumloon per uur.

^{xxi} Loonkostensubsidie wordt ingezet om mensen aan de slag te helpen en te houden op de arbeidsmarkt. Voordat de feitelijke dienstbetrekking wordt aangegaan met een werkgever, kunnen mensen tijdelijk onbeloofd op de beoogde arbeidsplaats geplaatst worden. Zij behouden dan recht op uitkering. Tijdens deze plaatsing krijgen werkgever en werknemer een beeld van de productiviteit van de werknemer op de werkplek, van zijn of haar loonwaarde. Dat is van belang om de loonwaarde goed vast te stellen en de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen. De loonkostensubsidie is immers het verschil tussen WML en de vastgestelde loonwaarde, met als maximum 70 procent van het WML. Verder kan in deze periode worden bekeken of nog andere voorzieningen moeten worden ingezet.

^{xxii} Er is nog niet bekend hoe de kosten van de transitievergoeding voor deze doelgroep gaan uitpakken voor werkgevers.

^{xxiii} In veel analyses wordt uitgegaan van een beloning op WML-niveau.

Het wettelijk minimumloon is door de wetgever vastgesteld. Per 01 jan 2017 bedraagt deze € 1.551,60 per maand (voor personen van 23 jaar en ouder). Om te komen tot een jaartotaal moet dit vermenigvuldigd worden met 12,96 (12 maanden + 8% vakantiegeld).

Als afspraken gemaakt worden over een cao en/of andere beloningen dan wijzigt vanzelfsprekend het loon.

Onzekere factor vormen met name de werkgeverspremies. Dit zijn wettelijk vastgestelde premies, maar ook sectorale WW-premies en specifieke afspraken met betrekking tot pensioenpremies. Grove maatstaf is dat de werkgeverspremies in totaal zo'n 20% bedragen (exclusief eventueel pensioen). Als gevolg van verschillen per sector kan het WML per sector enkele procenten verschillen.

Uitgaande van grove maatstaf betekent dit een WML in 2017 van tenminste 24.000 ($1551,60 * 12,96 * 1,20$) maar kan ook hoger uitvallen.

Daarnaast is uiteraard in de analyse van belang of de medewerker een voltijdsaanstelling heeft of in deeltijd werkt. Ervaringsgegevens vanuit de WSW is dat een groot deel van de zwakkere populatie vanwege de beperkingen en gezondheid in deeltijd werkt (meestal 70% a 80%)