

Beschut werken onder de Participatiewet, vraag en antwoord

De Programmaaraad organiseerde in maart 2016 vijf bovenregionale bijeenkomsten rond het thema 'beschut werk onder de Participatiewet'. Tijdens de bijeenkomsten kwamen veel vragen naar boven. De vragen zijn samen met de antwoorden hieronder terug te vinden. Meer achtergrondinformatie staat in het [kennisdocument Beschut Werk](#) en de [presentaties](#) die tijdens de bovenregionale bijeenkomsten zijn gegeven.

Vragen over financiering van beschut werk

Hoe zit de financiering van beschut werk precies in elkaar?

Om het instrument beschut werk te financieren, heeft de gemeente de beschikking over de volgende structurele middelen:

- Middelen voor de begeleiding en de inzet van werkvoorzieningen in het Participatiebudget (onderdeel Integratie-uitkering Sociaal Domein Gemeentefonds). Het kabinet rekent met een gemiddeld bedrag van 8.500 euro per voltijdbaan per jaar.
- Middelen voor loonkostensubsidie in het i-deel (BUIG-budget). 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 procent van het wettelijk minimumloon (Wml), inclusief vakantietoeslag. Voor een werkplek die voor de loonkostensubsidie geldt als een voltijdbaan is er dus tot 70 procent van het Wml beschikbaar (inclusief vakantietoeslag). Dat komt neer op 17.000 euro per jaar.
- Het Lage Inkomens Voordeel (LIV). Dit voordeel geldt vanaf 1 januari 2017 voor werknemers die tussen de 100 en 120 procent van het minimumloon verdienen. Dat is dus ook mogelijk voor werknemers die beschut werk doen. Het moet een baan zijn waarin de werknemer ten minste 24 uur per week (1.248 uur per jaar) werkt. Het voordeel bedraagt 2.000 euro per voltijdbaan per jaar bij een loon tussen de 100 en 110 procent minimumloon en 1.000 euro bij een loon tussen de 110 en 120 procent. Bij deeltijd wordt het LIV naar evenredigheid verlaagd.

Volgens het Rijk zijn deze structurele middelen voldoende om een beschut werkplek te kunnen realiseren. Om gemeenten te stimuleren meer beschut werkplekken te maken, stelt het Rijk daarnaast tijdelijke middelen beschikbaar. In de periode 2016-2020 gaat het om 100 miljoen euro, verdeeld over drie maatregelen:

- Er is extra ondersteuning van de implementatie.
- De uniforme no-risk polis door UWV is sinds januari 2016 uitgebreid met de doelgroep 'beschut werk'. Het gaat in totaal om ongeveer 26 miljoen euro in vijf jaar.
- De gemeenten krijgen een financiële stimulans (bonus) voor iedere beschut werkplek die ze realiseren. Er wordt gedacht aan een bedrag van circa 3.000 euro per beschut werkplek (op grond van artikel 10b Participatiewet). In totaal gaat het om een bedrag van ongeveer 74 miljoen euro.

Is de bonus van 3.000 euro voor beschut werk gerelateerd aan de uren van de werkplek?

De (tijdelijke) financiële stimulans van ongeveer 3.000 euro is voor het realiseren van een beschut werkplek. De gemeente ontvangt de extra middelen achteraf op basis van het aantal beschut werkplekken dat zij daadwerkelijk heeft gerealiseerd. Dit gaat volgens het principe dat één persoon gelijk is aan één plek, ongeacht het aantal uren dat deze persoon op een beschut werkplek werkt.

Is het mogelijk om vanuit het i-deel voor beschut werk meer dan 70 procent loonkostensubsidie te geven?

Nee. De loonkostensubsidie die wordt gefinancierd uit het i-deel, wordt berekend over het verschil tussen het wettelijk minimumloon (of het normloon als dat van toepassing is) en de vastgestelde loonwaarde. Volgens de wet mag deze loonkostensubsidie maximaal 70 procent van het minimumloon bedragen. Hierbij gaat het om loon inclusief vakantietoeslag en vermeerderd met de daarover verschuldigde werkgeverslasten. Het maximum van 70 procent van het Wml geldt ook voor beschut werk.

[link naar rekenmodel op samenvoordeklant.nl]

Is de 8.500 euro voor begeleiding en werkplekaanpassing geldig voor onbepaalde tijd en is het bedrag geoormerkt?

De kosten voor begeleiding en werkplekaanpassing worden betaald uit de Integratie-uitkering Sociaal Domein. Het kabinet rekent met een gemiddeld bedrag van 8.500 euro per werknemer (in voltijd baan) per arbeidsjaar. Dus wanneer iemand meerdere jaren op een beschut werkplek werkt, kan dit bedrag elk jaar weer worden ingezet. Het geld is niet geoormerkt.

Geldt het Lage Inkomens Voordeel ook voor WIA-uitkeringsgerechtigden die aan de slag gaan?

Ja. Het Lage Inkomens Voordeel (LIV) geldt vanaf 1 januari 2017 voor werknemers die tussen de 100 en 120 procent van het minimumloon verdienen. Het LIV geldt ook voor mensen met een WIA-uitkering die aan de slag gaan en aan de voorwaarden van het LIV voldoen. De werknemer moet een baan hebben waarin hij of zij ten minste 1.248 uur per jaar (24 uur per week) werkt. Het voordeel bedraagt 2.000 euro per voltijd baan per jaar bij een loon tussen de 100 en 110 procent van het minimumloon en 1.000 euro per voltijd baan per jaar bij een loon tussen de 110 en 120 procent van het minimumloon. Voor een werknemer die in deeltijd werkt, wordt het LIV naar evenredigheid verlaagd.

Als alle gemeenten minder beschut werkplekken realiseren dan geraamd, wordt het budget voor begeleiding dan gekort of de verdeelsleutel aangepast?

Nee. Er wordt op landelijk niveau niet gekort op de middelen voor begeleiding. Wel kan de verdeling van het geld over de gemeenten wijzigen. Bij de invoering van de Participatiewet is de instroom in de Wsw-wachlijst en de Wajong gebruikt om een schatting te maken van de verdeling van de behoefte aan begeleidingskosten over de gemeenten.

Wordt een gemeente die in een jaar minder beschut werkplekken realiseert dan geraamd, gekort op het i-deel?

Een individuele gemeente niet. Maar als alle gemeenten samen in een jaar minder beschut werkplekken realiseren dan geraamd, wordt in het jaar daarop het macrobudget (het budget voor alle gemeenten samen) voor het i-deel verlaagd. De korting werkt dus niet één-op-één door, maar wel via de verdeling van het macrobudget.

Waarom wordt een normloon en niet het minimumloon gebruikt voor het bepalen van de loonkostensubsidie?

Het hanteren van het normloon is geregeld in de Participatiewet ([artikel 6 lid 1g](#)). Daarin staat:

“Loonwaarde: vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.”

Het gaat dus om een vergelijking van de prestaties van de kandidaat-werknemer met een beperking met de prestaties van een werknemer zonder beperking die het rechtens geldende loon verdient. Het rechtens geldende loon is het cao-loon of in ieder geval het minimumloon.

Cruciaal is dat het gaat om een vergelijking met een normfunctie (en bijbehorend loon) die het dichtst ligt bij de functie of taken van de werknemer met een beperking. De normfunctie kan, afhankelijk van de omstandigheden, een in de praktijk bestaande functie zijn of een aan de hand van de verrichte taken gecreëerde functie. Uitvoerders kunnen de normfunctie zelf bepalen. Hierover is niets geregeld.

Het is aan het college van B&W (in de praktijk de deskundige die de loonwaarde moet vaststellen) om samen met de werkgever te kijken welke normfunctie het meest passend is, gezien de mogelijkheden van de persoon met een beperking.

De loonkostensubsidie voor de werkgever is *hoger*, wanneer er wordt vergeleken met een functie met het minimumloon in plaats van een functie waarvan het normloon hoger is. Dat komt omdat loonwaarde en loonkostensubsidie samen niet hoger mogen zijn dan het wettelijk minimumloon.

Rekenvoorbeeld (stel het minimumloon voor het gemak op 1.500 euro):

Normloon	2.000 euro	1.500 euro
Arbeidsprestatie	50 procent	50 procent
Loonwaarde	1.000 euro	750 euro
Loonkostensubsidie	500 euro	750 euro

[Link naar rekenmodel op samenvoordekant.nl]

Bij de Banenafpraak komt er een forfaitaire loonkostensubsidie. Geldt deze subsidie ook voor beschermt werk?

Ja. De staatssecretaris van Sociale Zaken en de partijen in de Werkkamer bereiden een wetsvoorstel voor om de Participatiewet te vereenvoudigen. De gemeente krijgt de mogelijkheid om tijdens maximaal de eerste zes maanden van een dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon in te zetten. Deze mogelijkheid is bedoeld voor mensen uit de Participatiewet met arbeidsmogelijkheden, die met voltijds arbeid niet het minimumloon kunnen verdienen. Dat kan ook gelden voor mensen die aangewezen zijn op beschermt werk.

Vragen over selectie van kandidaten en beoordeling door UWV

Hoe worden kandidaten voor beschermt werk geselecteerd?

Daarover zegt de Participatiewet niets. De gemeente kan zelf bepalen hoe zij de mensen selecteert. In de praktijk gebeurt dat op verschillende manieren. Het kan door:

- intensieve samenwerking met UWV;
- het gebruik van het diagnostisch centrum van het SW-bedrijf;
- het gebruik van de kennis van scholen;
- alles zelf te doen.

Kan de indicatieprocedure voor beschermt werk eenvoudiger en korter? Bijvoorbeeld door het uitstroomprofiel van leerlingen die van VSO-Pro-scholen komen leidend te laten zijn?

Leerlingen van het speciaal, praktijk en entree-onderwijs (VSO-Pro) kunnen zich rechtstreeks aanmelden voor een beoordeling van hun arbeidsvermogen. Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs worden zonder beoordeling opgenomen in het Doelgroepregister. De gemeente kan voor hen zo nodig een advies 'beschermt werk' aanvragen.

Bij de leerlingen die afkomstig zijn van het praktijkonderwijs en entree-opleidingen, moet UWV wel eerst beoordelen of zij tot de doelgroep van de Banenafpraak behoren. Als dit het geval is, worden zij opgenomen in het Doelgroepregister.

Een andere uitkomst van de beoordeling kan zijn dat de schoolverlater geen arbeidsvermogen heeft en recht heeft op de Wajong 2015 of uitsluitend beschut werk kan doen. Uiteraard informeert UWV de schoolverlater over de uitkomsten van de beoordeling. Valt hij of zij onder de gemeentelijke doelgroep, dan informeert UWV de gemeente.

Tijdens de bovenregionale bijeenkomsten waren er verschillende tips om de procedure eenvoudiger te maken, zoals:

- Neem gedurende de voorselectie al contact op met de *dedicated* arbeidsdeskundige van UWV. Stem alvast af aan welke mensen je denkt. Dit helpt bij een goede onderbouwing en voorkomt 'missers'.
- Onderbouw de aanvraag aan UWV zo goed mogelijk, vooral als het gaat om de begeleidingsbehoefte.
- Investeer in samenwerking. Dat levert meer op dan procedurele trucjes.

Is beschut werk alleen mogelijk voor mensen met verstandelijke en lichamelijke beperkingen of ook voor mensen met een psychische beperking?

Het is voor al deze groepen mogelijk. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking.

Waar zijn de formulieren te vinden om mensen aan te melden voor een advies 'beschut werk'?

Op de site uwv.nl.

Verder staan er op samenvoordeklant.nl de contactgegevens van de *dedicated* arbeidsdeskundigen in de regio die kunnen helpen bij de aanvraag.

Kost het aanvragen van een advies 'beschut werk' bij UWV geld?

Nee, dit kost geen geld.

Hoe lang doet UWV over het afhandelen van een advies 'beschut werk'?

UWV moet het advies uitbrengen uiterlijk acht weken nadat het college van B&W een aanvraag heeft ingediend.

Van alle adviesaanvragen voor beschut werk wordt een derde afgewezen. Hoe is dit aantal naar beneden te krijgen?

Hoe beter de gemeente UWV bij de adviesaanvraag informeert over de mogelijkheden van de klant, des te beter UWV kan adviseren. Het helpt als er door de gemeente documenten worden toegevoegd waaruit blijkt hoe de burger functioneert, waarbij de nadruk ligt op het functioneren in arbeidssituaties. Denk hierbij onder andere aan stageverslagen, pedagogische verslagen, psychologische verslagen, didactische verslagen, informatie over de beperkingen van de burger, verslagen van eerdere functioneringsgesprekken en rapportages van re-integratie trajecten etc. Ook casusbespreking tussen UWV en de gemeente om nog voor de aanvraag een inschatting te maken van het eindoordeel, helpt om het aantal negatieve adviezen naar beneden te krijgen.

Is het mogelijk dat een gemeente een advies 'beschut werk' aanvraagt en UWV concludeert dat de persoon geen arbeidsvermogen heeft en dus in aanmerking komt voor de Wajong?

Of iemand in aanmerking komt voor de Wajong, maakt formeel geen onderdeel uit van de beoordeling 'beschut werk'. Maar in dergelijke gevallen adviseert de verzekeringsarts of de arbeidsdeskundige de klant wel om Wajong- aan te vragen.

Kan iemand met een loonwaarde van meer dan 70 procent in aanmerking komen voor beschut werk?

Ja, dat kan. Er wordt immers gekeken naar de mate van begeleiding en de mate van technische en organisatorische aanpassingen die iemand nodig heeft. Niet naar de loonwaarde van een persoon.

Klopt het dat UWV een advies 'beschut werk' minder snel afgeeft dan voorheen een indicatie voor de Wsw?

De doelgroep 'beschut werk' onder de Participatiewet is beperkter dan de vroegere Wsw-doelgroep. Onder de Wsw-doelgroep vielen ook mensen die (met begeleiding) bij een reguliere werkgever kunnen werken. Denk hierbij aan begeleid werken of een individuele of groepsdetachering. De beoordeling is dus anders omdat de criteria anders zijn.

Als de gemeente al een beschut werkplek op het oog heeft, betreft UWV de motivatie van de kandidaat dan ook in het advies 'beschut werk'?

In het kader van de duurzaamheid van de plaatsing is het belangrijk dat de gemeente bij de keuze voor het werk zoveel mogelijk rekening houdt met de motivatie van de cliënt. De beoordeling van advies indicatie beschut werk wordt door UWV met de methode SMBA verricht. Motivatie of liever het ontbreken van motivatie wordt alleen maar betrokken bij de oordeelsvorming als dit een knelpunt oplevert dat voortkomt uit ziekte of gebrek. Mogelijk kan dit knelpunt dan opgelost worden met de inzet van begeleiding. Als het ontbreken van motivatie niet voortkomt uit ziekte of gebrek is het een persoonlijke factor waarmee voor de beoordeling geen rekening wordt gehouden.

Voor beschut werk geldt geen periodieke herindicatie. In de Wsw gold het fenomeen van 'ondergrens', als mensen aan de onderkant niet meer aan de criteria voldoen. Hoe zit dit met beschut werk?

Er is in de Participatiewet inderdaad geen periodieke herindicatie voor beschut werk geregeld. Om gerekend te kunnen worden tot de doelgroep 'beschut werk', moet iemand wel aan bepaalde criteria voldoen. Als de gemeente vermoedt dat iemand niet meer aan deze criteria voldoet, kan zij op elk gewenst moment een nieuw advies 'beschut werk' bij UWV aanvragen.

Mensen op een beschut werkplek met loonkostensubsidie worden wel regelmatig opnieuw bekeken. De Participatiewet bepaalt dat de gemeente eens in de drie jaar moet vaststellen of iemand nog tot de doelgroep voor loonkostensubsidie behoort.

Momenteel wordt een wetsvoorstel voor de vereenvoudiging van de Participatiewet voorbereid. De loonwaardemeting hoeft dan niet meer per se iedere drie jaar plaats te vinden. De frequentie mag worden afgestemd op de individuele omstandigheden en het perspectief op ontwikkelmogelijkheden van de werknemer. Het streven is dat de nieuwe wet op 1 januari 2017 in werking treedt.

Overige vragen

Mogen gemeenten zelf bepalen hoe ze beschut werk vormgeven?

De Participatiewet gaat ervan uit dat er altijd een groep mensen is die alleen kan deelnemen aan de arbeidsmarkt in een beschut werkplek. De gemeente moet in een verordening uitleggen hoe zij beschut werk wil vormgeven en de omvang van het aanbod bepaalt. Er is momenteel geen verplichting om beschut werkplekken te realiseren, maar gemeenten ontvangen hiervoor wel financiële middelen.

Uit onderzoek van de Inspectie SZW in het najaar van 2015 blijkt dat gemeenten terughoudend zijn met het realiseren van beschut werkplekken. De Inspectie SZW heeft in het voorjaar van 2016 opnieuw onderzoek gedaan naar het aantal beschut werkplekken, dit keer in alle gemeenten. De resultaten gaan nog voor de zomer 2016 naar de Tweede Kamer. De staatssecretaris van Sociale Zaken heeft gezegd dat zij de gemeenten wettelijk gaat verplichten om beschut werk aan te bieden, als het aantal beschut werkplekken ver achterblijft bij de ramingen op basis waarvan gemeenten geld ontvangen.

Is er een termijn waarbinnen de gemeente iemand met een advies 'beschut werk' een plek moet aanbieden?

Nee. Maar als er een advies 'beschut werk' is, heeft de gemeente wel een zware inspanningsverplichting om de persoon een dienstverband aan te bieden. Vaak zal de gemeente al een plek voor ogen hebben, wanneer zij iemand bij UWV voordraagt voor een advies 'beschut werk'.

Zorginstellingen hebben veel ervaring met mensen die voor beschut werk in aanmerking komen; denk aan jobcoaching of arbeidsmatige dagbesteding. Hoe kan deze expertise breder worden ingezet?

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet en de Wmo. Zij kunnen ervoor kiezen om op lokaal of regionaal niveau expertise van de zorgsector op het gebied van jobcoaching of arbeidsmatige dagbesteding te benutten. Dat gebeurt bijvoorbeeld door het opzetten van netwerkoverleg waarin klanten worden besproken.

Wat levert beschut werk op aan eigenwaarde, deelname aan de samenleving en andere immateriële zaken?

Cedris, de brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid, onderzoekt dit in samenwerking met Berenschot. De resultaten zijn na de zomer beschikbaar.

Is er een nieuwe cao of nieuw loonbeleid voor de groep beschut werkers?

De VNG en de vakbonden zijn hierover met elkaar in gesprek.

Welke informatie is er voor de werkgever?

Overleg als werkgever hierover met de gemeente. De gemeente en werkgever kunnen samen bespreken welke informatie relevant is voor de werkgever.

Zie ook het [kennisdocument Beschut Werk](#) van de Programmaraad.

Tijdens het webinar dat begin juli door de Programmaraad is georganiseerd, wordt ook meer toegelicht over de plaatsing van iemand met een indicatie beschut werk bij een reguliere werkgever en hoe dit is aangepakt.

Wat is er mogelijk voor nuggers die wellicht aan de criteria van beschut voldoen?

Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) vallen onder de re-integratietoelating van gemeenten, als zij bij UWV staan ingeschreven als werkzoekende. Een nigger kan bij UWV zelfstandig een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen voor de Banenafpraak. UWV beoordeelt dan of deze persoon in een Banenafpraak-baan kan werken. Is dat niet zo, dan bekijkt UWV of hij of zij in aanmerking komt voor beschut werk. Als dat kan, licht UWV de gemeente in. De gemeente kan dan formeel een advies 'beschut werk' bij UWV aanvragen.

Een nigger kan ook zelfstandig bij de gemeente een schriftelijke aanvraag indienen. Dan stelt de gemeente vast of de nigger arbeidsmogelijkheden heeft en behoort tot de groep mensen die in aanmerking komt voor loonkostensubsidie ([artikel 10c, eerste lid, onder a, van de Participatiewet](#)). Is dit het geval? Dan kan de gemeente loonkostensubsidie en middelen voor begeleiding en aanpassing voor de werkplek inzetten, wanneer de nigger – na een positief advies van UWV - beschut gaat werken.

Waarom vallen mensen die beschut werk verrichten, niet onder de Banenafpraak?

Bij de Banenafpraak gaat het om werkplekken bij een reguliere werkgever. Bij beschut werk heeft iemand zoveel begeleiding of aanpassingen nodig, dat er niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt. Er is dus geen overlap tussen beide groepen. Gemeenten kunnen wel afspraken maken met werkgevers die bereid zijn om een beschut werkplek aan te bieden en daarvoor instrumenten inzetten.

Geldt beschut werk ook voor de jongeren die nu in de Wajong komen?

Sinds 2015 wordt bij het beoordelen voor de Wajong bekeken of iemand volledig en duurzaam *geen* mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Dat is het geval als er nu en naar verwachting in de toekomst geen arbeidsmogelijkheden zijn. Als daarvan sprake is, zijn er ook geen mogelijkheden om onder beschutte omstandigheden te werken.

Wie is de werkgever van mensen die beschut werken?

Gemeenten mogen zelf bepalen waar het beschut werk plaatsvindt en hoe dit wordt georganiseerd. De gemeente kan zelf de werkgever zijn. Dan vallen de mensen op beschut werkplekken onder de cao voor gemeenten. De werkgever kan ook een SW-bedrijf, een speciaal opgerichte stichting of een reguliere werkgever zijn. Beschut werk kan ook bij een reguliere werkgever op detacheringbasis.

Aan welke criteria moet de begeleiding op de beschut werkplek voldoen?

Mensen die in aanmerking komen voor beschut werk, zijn aangewezen op permanent toezicht of hebben intensieve begeleiding nodig die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden geboden (ook niet met behulp van extra voorzieningen van gemeente of UWV).

Denk bij permanent toezicht aan een begeleider die altijd aanwezig is op de werkvloer en kennis heeft van de specifieke problematiek van de persoon.

Er is sprake van intensieve begeleiding wanneer iemand elk dagdeel begeleiding nodig heeft die leidt tot een substantiële onderbreking van het productieproces. De afweging of deze begeleiding binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden geboden, hangt af van de situatie waarin de beschut werker zich bevindt. In verband met de eigen adviserende rol heeft UWV de criteria verder uitgewerkt.

Wie ontfermt zich over de mensen die uitvallen wegens ziekte?

Voor werknemers die uitvallen tijdens een regulier, doorlopend dienstverband heeft de werkgever twee jaar een loondoorbetalingsplicht. De werkgever moet ook de werknemer re-integreren naar passende arbeid, primair in de eigen functie. Is dat niet mogelijk? Dan moet de werkgever kijken naar een andere passende functie binnen het eigen bedrijf. Kan dat ook niet? Dan moet worden gekeken naar een passende functie in een ander bedrijf.

Een zieke werknemer die geen werkgever meer heeft - bijvoorbeeld omdat hij werkt op basis van een tijdelijk contract of een uitzendcontract - kan in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Ziektewet. UWV is verantwoordelijk voor de ondersteuning bij re-integratie. De situatie is anders als de werknemer onder de Participatiewet valt en werkt met loonkostensubsidie. In dat geval is de gemeente verantwoordelijk voor re-integratie.

Behoort iemand tot de UWV-populatie en is hij of zij door gewijzigde omstandigheden intussen uitsluitend aangewezen op beschut werk? Dan biedt de Participatiewet (artikel 7, zevende lid) de mogelijkheid dat UWV en gemeente afspraken maken over de re-integratieondersteuning door de gemeente.

Is er een maximaal aantal plekken voor beschut werk?

Nee, de gemeente bepaalt zelf hoeveel plekken ze zelf wil realiseren. De gemeente moet in haar verordening wel vastleggen hoe zij de omvang van het aanbod beschut werk vaststelt. Het kabinet raamt dat er in de structurele situatie (in 2048) 30.000 voltijds beschut werkplekken zijn. De financiële middelen voor de gemeenten is volgens een groeipad op dit aantal afgestemd. Het cijfer van 30.000 is gebaseerd op de vroegere instroom in de Wsw. In de Wsw zaten ruim 90.000 personen, van wie een derde uitsluitend beschut kon werken.

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

Mag de gemeente een tijdelijk contract aanbieden, als zij niet zeker is van de doorgroeimogelijkheden die iemand heeft?

Ja, dat mag.

Kunnen werkgevers voor mensen met een beschut werkplek een beroep doen op de no risk-polis?

De uniforme no-riskpolis van UWV geldt met ingang van 2016 ook voor mensen uit de Participatiewet die onder de doelgroep Banenafpraak vallen of beschut werk verrichten op grond van de Participatiewet. [[Wet harmonisatie instrumenten Participatiewet \(Stb. 2015, 547\)](#)]. Dit blijft in ieder geval zo tot en met 2020. In 2019 wordt de regeling geëvalueerd. Dan wordt een besluit genomen over de situatie na 2020..