

Beschut werk in de Participatiewet

Kennisdocument

Maart 2018 ¹

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

¹ Deze versie vervangt de vorige versies van februari 2017 en maart 2016.

Kennisdocument beschut werk

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

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

1. Wat is beschut werk?
2. Voor wie is beschut werk bedoeld?
3. Wat is het verschil met dagbesteding?
4. Kan een persoon zelf een advies beschut werk bij UWV aanvragen?
5. Hoe vindt de beoordeling door UWV plaats?
6. Kan de gemeente zelf bepalen in welke volgorde mensen op een beschut werkplek worden geplaatst?
7. Kan beschut werk ook worden ingezet voor personen met een uitkering van UWV?
8. Wat is er geregeld voor personen met een Wsw-indicatie?
9. Hoeveel beschut werkplekken moet de gemeente aanbieden?
10. Wie is er verantwoordelijk als er een mogelijke 'wachlijst' ontstaat?
11. Welke financiële middelen zijn er voor beschut werk beschikbaar?
12. Wat houdt de bonus beschut werk in?
13. Wat legt de gemeente vast in een verordening?
14. Waar kan een beschut werkplek worden gerealiseerd?
15. Wat is de rechtspositie van een persoon die beschut werkt en welke arbeidsvoorwaarden horen daar bij?
16. Is bezwaar en beroep mogelijk?
17. Kan de No riskpolis worden ingezet voor de doelgroep beschut werk?
18. Wat is de relatie met de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbepkerkten.

De doelstelling van de Participatiewet is om mensen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden. Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is per 1 januari 2015 de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom. Beschut werk is expliciet als instrument in de Participatiewet opgenomen vanuit het oogpunt dat er altijd een groep mensen is die wel kan werken, maar uitsluitend in een beschutte omgeving. Het gaat hierbij om mensen die een dusdanige mate van begeleiding en/of aanpassing(en) van het werk nodig hebben, dat dit niet van een werkgever kan worden verwacht. Beschut werk is opgenomen in artikel 10b van de Participatiewet. Daarnaast zijn het Besluit advisering beschut werk en de ministeriële Regeling tot vaststelling van de aantallen beschut werk van toepassing. Het aan de nieuwe wetgeving aangepaste Besluit advisering beschut is eind februari 2017 in werking getreden. Een aantal onduidelijkheden in dit besluit is inmiddels aangepast en UWV werkt sinds 1 januari 2018 met de nieuwe versie die is gepubliceerd in het Staatsblad van 7 februari 2018, nr. 16. De ministeriële regeling is met het besluit van 22 november 2017, Stcrt 68246 gepubliceerd.

1 Wat is beschut werk?

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

- personen voor wie een gemeente verantwoordelijk is voor ondersteuning en personen aan wie UWV een uitkering verstrekt vragen zelf een advies beschut werk bij UWV aan, of het college draagt op basis van haar eigen voorselectie mensen voor een advies beschut werk voor bij UWV.
- UWV geeft een positief advies beschut werk af.
- het college besluit vervolgens dat de betreffende persoon uitsluitend beschut kan werken.
- het college zorgt ervoor dat de betreffende persoon met een dienstbetrekking op een beschut werkplek wordt geplaatst. (artikel 10b Participatiewet).

Dienstbetrekking

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

Het hebben van een dienstbetrekking betekent dat de persoon in dienst is bij een werkgever en loon krijgt voor de arbeid die hij gedurende zekere tijd verricht. De gemeente heeft uitvoeringsmogelijkheden om de dienstbetrekking te organiseren. Onder vraag 14 – Waar kan een beschut werkplek worden gerealiseerd? – wordt dit toegelicht.

Advies UWV

UWV adviseert het college en informeert gelijktijdig de betreffende persoon over de inhoud van het advies. Als UWV een positief advies heeft uitgebracht aan het college, stelt het college vast of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b lid 1 Participatiewet). Het college is in vergaande mate gebonden aan het advies van UWV en mag hier niet lichtzinnig van afwijken. Pas als het advies van UWV ondeugdelijk tot stand zou zijn gekomen, heeft het college reden om van het advies af te wijken. De gemeente mag personen die een positief advies beschut werk van UWV hebben, niet uitsluiten van een beschut werkplek, zolang het aantal zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet is bereikt. UWV adviseert op basis van landelijke criteria, die zijn vastgelegd in het Besluit advisering beschut werk, of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. De criteria en beoordeling door UWV staan beschreven bij vraag 5 – Hoe vindt de beoordeling door UWV plaats? -

2 Voor wie is beschut werk bedoeld?

Doelgroep

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

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

Productiviteit

Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon. Beschut werk is juist bedoeld voor mensen, ongeacht het opleidingsniveau, die met (structurele) ondersteuning of aanpassing van de werkplek wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Het gaat om mensen met arbeidsvermogen. Mensen zonder arbeidsvermogen kunnen mogelijk wel in de dagbesteding activiteiten uitvoeren. Het verschil met dagbesteding staat uitgelegd bij vraag 3 – Wat is het verschil met dagbesteding?.

Wanneer heeft iemand arbeidsvermogen?

Volgens de regels van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) heeft iemand arbeidsvermogen als voldaan wordt aan deze 4 criteria:

- Iemand kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie. Hiermee wordt bedoeld dat iemand misschien niet alle taken aankan die horen bij een baan, maar wel een taak kan uitvoeren die onderdeel uitmaakt van de baan.
- Iemand heeft basale werknemersvaardigheden. Hiermee wordt onder andere bedoeld dat iemand zich kan houden aan afspraken.
- Iemand kan tenminste 1 uur aaneengesloten werken. Hiermee wordt bedoeld dat iemand minimaal 1 uur zijn aandacht bij het werk kan houden, zonder dat hij hierbij bijvoorbeeld intensieve begeleiding nodig heeft.
- Iemand is tenminste 4 uur per dag belastbaar. Hiermee wordt bedoeld dat iemand minimaal 4 uur per werkdag moet kunnen werken.

Verschil met Wsw

De doelgroep beschut werk onder de Participatiewet is beperkter dan de Wsw-doelgroep. Dat komt omdat tot de Wsw-doelgroep ook mensen horen die (met begeleiding) wel bij een reguliere werkgever kunnen werken. Denk hierbij aan begeleid werken of een individuele- of groepsdetachering. Dit betreft ongeveer 2/3 van de huidige Wsw'ers. De inschatting is dat ongeveer 1/3 van de huidige Wsw'ers uitsluitend beschut kan werken. Deze laatste groep is vergelijkbaar met de doelgroep beschut werk volgens de Participatiewet. Het gaat daarom in de structurele situatie, omstreeks 2050, om ruim 30.000 beschut werkplekken tegen een gemiddeld dienstverband van 31 uur per week. Ter vergelijking: de Wsw kende ongeveer 90.000 plekken. De beoordelingscriteria voor beschut werk onder de Participatiewet zijn dan ook strikter dan die onder de Wsw.

Let wel: mensen die op 31 december 2014 een geldende Wsw-indicatie hadden en in een Wsw-dienstbetrekking werkzaam waren, hebben hun wettelijke rechten en plichten

behouden. Zij vallen, mits zij een geldende Wsw-indicatie hebben, blijvend onder de Wsw. Dit betekent ook dat als de indicatietermijn afloopt, voor deze mensen nog steeds een herindicatie op grond van de Wsw aangevraagd kan worden. Het college is hiervoor verantwoordelijk (Wsw, art. 11 lid 1). Voor mensen van wie de indicatietermijn inmiddels toch is verlopen kan het college alsnog een herindicatie bij UWV aanvragen. Met UWV is afgesproken dat zij deze aanvragen wel in behandeling neemt. Dit is met name belangrijk omdat deze mensen daarmee in aanmerking kunnen blijven komen voor een nieuwe Wsw-dienstbetrekking maar ook voor opname in het doelgroepregister voor de banenafpraak met als gevolg dat de no risk polis van toepassing is.

Leeftijdsgrens

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

3 Wat is het verschil met dagbesteding?

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

Beschut werk

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

- Het gaat om werk in een dienstbetrekking: mensen ontvangen loon.
- Alleen mogelijk met een positief advies beschut werk van UWV.

(Arbeidsmatige) dagbesteding

(Arbeidsmatige) dagbesteding is een voorziening die gemeenten vanuit de WMO 2015 kunnen inzetten vanuit de doelstelling de zelfredzaamheid en de participatie van personen met een beperking of met chronische, psychische of psychosociale problemen te ondersteunen. Kenmerk:

- Er is geen dienstbetrekking: mensen ontvangen geen loon.

4 Kan een persoon zelf een advies beschut werk bij UWV aanvragen?

Sinds 1 januari 2017 kunnen personen die voor beschut werk in aanmerking denken te komen ook zelf – zonder tussenkomst van het college – een advies beschut werk bij UWV aanvragen. Dit is geregeld bij Wet van 14 december 2016, Stb.519. Deze mogelijkheid staat open voor zowel personen die vallen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van gemeenten (personen met een

Participatiewetuitkering en niet uitkeringsgerechtigden) als voor personen met een UWV-uitkering. Personen vragen het advies beschut werk digitaal aan met het formulier Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen.

Als UWV een adviesaanvraag van een persoon ontvangt, licht UWV de gemeente hierover in zodat de gemeente voorbereid is op de mogelijkheid dat een beschut werkplek moet worden aangeboden. Het gaat hierbij om een brief zonder inhoudelijke informatie.

Een persoon mag niet meer dan één keer per jaar zelf om een advies vragen bij UWV. Als iemand binnen twaalf maanden nadat UWV al een advies beschut werk heeft gegeven opnieuw om een advies vraagt, dan geeft UWV een negatief advies beschut werk af. Het kan zijn dat de betrokkene of de gemeente vindt dat de omstandigheden sinds de eerdere beoordeling dusdanig zijn veranderd dat dit aanleiding geeft voor een nieuwe beoordeling. In dat geval kan alsnog binnen de termijn van twaalf maanden een advies beschut werk in het kader van de Participatiewet worden aangevraagd, door de betreffende persoon of het college. UWV moet dan op grond van de gewijzigde omstandigheden opnieuw advies uitbrengen

De mogelijkheid dat het college een advies beschut werk bij UWV aanvraagt is blijven bestaan. De verplichtingen om hieraan mee te werken op grond van artikel 9, eerste lid van de Participatiewet zijn op betrokkene van toepassing. Het besluit van het college naar aanleiding van het advies beschut werk van UWV is een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit. Nadere informatie over bezwaar en beroep staat bij vraag 16 – Is bezwaar en beroep mogelijk? -

5 Hoe vindt de beoordeling door UWV plaats?

Criteria beoordeling UWV

UWV beoordeelt of iemand voor beschut werk in aanmerking komt op verzoek van de persoon zelf, zie ook vraag 4 – kan een persoon zelf een advies beschut werk bij UWV aanvragen -, of op verzoek van het college van de gemeente. Aan deze adviesaanvraag van een persoon of het college zijn geen kosten verbonden.

UWV adviseert op basis van landelijke criteria, die zijn vastgelegd in het Besluit advisering beschut werk, of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. UWV verricht onderzoek naar de vraag of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op:

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

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

De werkwijze van UWV

UWV beantwoordt bovengenoemde vragen op basis van de methode SMBA (Sociaal

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

Bij de begeleidingsnoodzaak kijkt UWV of een persoon is aangewezen op permanent toezicht of intensieve begeleiding. Permanent toezicht betreft een begeleider die altijd aanwezig is op de werkvloer en kennis heeft van de specifieke problematiek van de betreffende persoon. Onder intensieve begeleiding wordt begeleiding verstaan waarbij de betreffende persoon elk dagdeel begeleiding nodig heeft die een substantiële onderbreking van het werkproces tot gevolg heeft.

De afweging of de benodigde aanpassingen en/of benodigde begeleiding binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden, is afhankelijk van de situatie waarin de persoon zich bevindt. Dat heeft te maken met de beperkingen die de persoon heeft, het werk dat hij gaat doen en de omgeving waarin hij dat werk gaat doen.

Voor het onderzoek van UWV staat 8 weken. Als uit het onderzoek van UWV blijkt dat de betreffende persoon aan ten minste één van de twee hierboven criteria voldoet, adviseert UWV het college vast te stellen dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Met andere woorden: UWV geeft dan een positief advies beschut werk af.

UWV onderbouwt altijd zijn advies aan de gemeente.

Vaststelling door college

Na het advies van UWV stelt het college op basis van het advies van UWV vast of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Het college is in vergaande mate gebonden aan het advies van UWV en mag hier niet lichtzinnig van afwijken. Pas als het advies van UWV ondeugdelijk tot stand zou zijn gekomen, heeft het college reden om van het advies af te wijken. De gemeente mag personen die een – deugdelijk tot stand gekomen - positief advies beschut werk van UWV hebben, niet uitsluiten van een beschut werkplek zolang het aantal, zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet is bereikt. Nadat het college heeft vastgesteld dat de betreffende persoon uitsluitend beschut kan werken, biedt het college de voorziening beschut werk aan waarbij deze persoon in een dienstbetrekking in een beschutte omgeving werkzaamheden verricht. Het college zal zelf waarschijnlijk alleen die mensen voor advies aan UWV voordragen voor wie zij al een beschut werkplek op het oog heeft. Als UWV een adviesaanvraag van een persoon ontvangt zonder tussenkomst van het college, licht UWV het college hierover in zodat het college voorbereid is op de mogelijkheid dat een beschut werkplek moet worden aangeboden. Het gaat hierbij om een brief zonder inhoudelijke informatie. In de volgende fase stuurt UWV het advies naar het college en informeert UWV de betrokkene over de strekking van dit advies.

Gecombineerde beoordeling van het arbeidsvermogen

De verschillende beoordelingen worden uitgevoerd in één gecombineerd werkproces, zodat aanvragers niet dubbel worden belast. Als iemand zich bij UWV meldt voor een beoordeling in het kader van de banenafpraak, de Wajong of beschut werk, onderzoekt UWV of de persoon tot een van deze doelgroepen behoort. Blijkt bij de intake, of later in het proces, dat de volgens UWV meest passende uitkomst een andere is dan waarom in eerste instantie is gevraagd, dan wordt in overleg met de aanvrager het onderzoek en de beoordeling op die andere uitkomst gericht, zodat daarvoor geen nieuwe aanvraag hoeft te worden ingediend.

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

Sinds 1 januari 2017 mag UWV de gegevens die in de twee jaar voorafgaand aan de adviesaanvraag door een persoon zijn aangeleverd in het kader van het onderzoek naar de beoordeling arbeidsvermogen voor de Wajong, zonder toestemming vooraf hergebruiken bij de beoordeling voor beschut werk. Deze persoon moet hiervan wel op de hoogte zijn gesteld.

6 Kan de gemeente zelf bepalen in welke volgorde personen op een beschut werkplek worden geplaatst?

De gemeente is verplicht om het aantal beschut werkplekken te realiseren zoals in de ministeriële regeling is vastgelegd. Deze verplichting vervalt alleen op het moment dat UWV minder positieve adviezen beschut werk afgeeft dan dat er beschut werkplekken moeten worden gerealiseerd, zie ook vraag 9 – Hoeveel beschut werkplekken moet de gemeente aanbieden –.

Personen mogen niet worden uitgesloten

De gemeente mag personen die een positief advies beschut werk van UWV hebben, niet uitsluiten van een beschut werkplek, zolang het aantal zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet is bereikt. Hierbij maakt het niet uit of de betreffende persoon onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente valt of een uitkering van UWV heeft. Gemeenten mogen dus geen voorkeursvolgorde aanbrenge(n). Gemeenten kunnen uiteraard wel zelf actief mensen voordragen bij UWV voor een advies beschut werk, bijvoorbeeld als het gaat om jongeren afkomstig van VSO- en PrO-scholen.

Voorrangsbeleid mogelijk bij additioneel aanbod

Het kan zijn dat UWV meer positieve adviezen in een jaar afgeeft dan een gemeente beschut werkplekken moet realiseren, zoals vastgelegd in de ministeriële regeling. Is dat het geval dan kan de gemeente ervoor kiezen om meer beschut werkplekken te realiseren. Het college moet dan in zijn verordening aangeven of hij additionele dienstbetrekkingen beschut werk aanbiedt en hoe hij bepaalt wie daarvoor in aanmerking komt.

Meer positieve adviezen dan plekken

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

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

Ook mensen met een UWV-uitkering (zoals een Wajong- of een WAO/WIA-uitkering) komen voor een beschut werkplek in aanmerking, als zij aan de criteria voor de doelgroep voldoen, zie ook vraag 2 – Voor wie is beschut werk bedoeld?) -. Met ingang van 1 januari 2017 is deze mogelijkheid wettelijk verduidelijkt (Wet van 14 december 2016 (Stb. 519). In het budget dat gemeenten voor beschut werk beschikbaar hebben (macro voor ruim 30.000 plekken, zie ook vraag 11 – Welke financiële middelen zijn er voor beschut werk beschikbaar - is ook rekening gehouden met de financiering van beschut werkplekken voor de UWV-populatie. Het gaat hierbij zowel om de middelen voor loonkostensubsidie die onderdeel uitmaken van de gebundelde uitkering Pw (bijstandsbudget) als om de middelen voor begeleiding die zijn opgenomen in de integratie-uitkering sociaal domein. Bij de berekeningen is rekening gehouden met het karakter van de doelgroep beschut werk.

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

1. Mensen met een Wajong-uitkering

Als mensen met een Wajong-uitkering een positief advies beschut werk van UWV krijgen, is de gemeente verplicht om voor hen een beschut werkplek te realiseren. Beschut werk kan voor mensen met een Wajong-uitkering worden ingezet in combinatie met loondispensatie verleend door UWV. De werkgever kan voor een Wajonger loondispensatie aanvragen bij UWV, de gemeente zet dan geen loonkostensubsidie in. Bij loondispensatie krijgt de werkgever toestemming om een loon beneden het wettelijk minimumloon uit te betalen. Het loon is wel afgeleid van het cao-loon, - indien er een cao van toepassing is - dat uiteraard het wettelijk minimumloon als ondergrens kent. De betreffende persoon krijgt een aanvullende Wajong-uitkering. De hoogte van deze uitkering hangt af van de situatie waarin de persoon zich bevindt. Het totale inkomen bestaat dan uit een gedispenseerd loon en de Wajong-uitkering. De gemeente hoeft dit totale inkomen niet aan te vullen. Andere voorzieningen, zoals jobcoaching of een vervoersvoorziening worden in het geval UWV loondispensatie inzet ook door UWV verstrekt. De gemeente hoeft in dit geval dus geen loonkostensubsidie en geen overige voorzieningen in te zetten. Een gemeente kan in overleg met de werkgever er voor kiezen om de betreffende persoon niet met loondispensatie te laten werken maar met loonkostensubsidie. Op dat moment is de gemeente ook verantwoordelijk voor het verstrekken van de overige voorzieningen.

2. Mensen met een andere uitkering van UWV

Voor mensen met een andere uitkering van UWV dan een Wajong-uitkering is loondispensatie (en dus de combinatie van beschut werk met loondispensatie) niet mogelijk. Voor hen kan door de gemeente beschut werk in combinatie met loonkostensubsidie worden ingezet. Dit is geregeld in het nieuwe negende lid van artikel 10b van de Participatiewet. De gemeente is voor deze groep ook – financieel- verantwoordelijk voor de jobcoaching en eventueel andere benodigde voorzieningen. Zoals hierboven aangegeven is hiermee rekening gehouden in het budget dat gemeenten hebben ontvangen om beschut werkplekken te realiseren.

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

In het Besluit advisering beschut werk staat hoe UWV adviseert als het gaat om mensen met een geldende Wsw-indicatie. Deze aanvullingen in het Besluit zijn in februari 2017 in werking getreden. Voor alle mensen die op het moment dat zij een advies beschut werk aanvragen een geldende Wsw-indicatie hebben, geldt dat zij direct zonder onderzoek een advies van UWV ontvangen. Het maakt daarbij niet uit of zij op 31 december 2014 een Wsw-dienstverband hadden. Het zal vooral gaan om mensen die op de wachtlijst voor de Wsw stonden of mensen van wie het tijdelijke contract is verlopen.

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

Mensen met een geldende indicatiebeschikking Wsw met een advies begeleid werken

Als een advies beschut werk wordt aangevraagd voor of door een persoon met een – op het moment van aanvraag – nog geldende indicatiebeschikking Wsw met een positief advies begeleid werken, geeft UWV een negatief advies beschut werk af. UWV hoeft niet te onderzoeken of betrokkene aan ten minste één van eerdergenoemde criteria voldoet, zie vraag 5 – hoe vindt de beoordeling door UWV plaats. In het kader van de Wsw is door UWV immers al vastgesteld dat de betreffende persoon mogelijkheden heeft om bij een reguliere werkgever te werken.

Mensen met een geldende indicatiebeschikking Wsw zonder advies begeleid werken Als een advies beschut werk wordt aangevraagd voor een persoon met een – op het moment van aanvraag – nog geldende indicatiebeschikking Wsw, waarin UWV heeft geadviseerd dat betrokkene niet begeleid kan werken als bedoeld in de Wsw, geeft UWV een positief advies beschut werk af. UWV hoeft ook in dit geval geen nader onderzoek te doen.

Veranderde omstandigheden

Het kan zijn, zowel voor de persoon met een Wsw-indicatie en een positief advies begeleid werken als voor de persoon met een Wsw-indicatie zonder positief advies begeleid werken, dat de persoonlijke situatie van iemand sinds de datum van de Wsw-indicatie dusdanig is gewijzigd dat er aanleiding is om een nieuw advies aan UWV te vragen. In dat geval kan het college of betrokkene zelf een nieuw advies beschut werk bij UWV aanvragen. UWV beoordeelt betrokkene vervolgens op basis van de gewijzigde omstandigheden door inhoudelijk te onderzoeken of betrokkene aan ten minste één van de criteria voor beschut werk genoemd in artikel 3, eerste lid van het Besluit advisering beschut werk voldoet. Sinds 1 januari 2018 mag UWV hierbij gebruik maken van Wsw-gegevens van voor 1 januari 2015.

9 Hoeveel beschut werkplekken moet de gemeente aanbieden?

Sinds 1 januari 2017 moet een gemeente beschut werk aanbieden. Zij kan niet meer bij verordening regelen dat geen beschut werk wordt aangeboden. Het Rijk kan jaarlijks bij ministeriële regeling het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk per gemeente bepalen. Voor de aantallen voor 2017 en 2018 zie onderstaande link: [Aantal beschut werkplekken per gemeente](#)

In deze aantallen is er rekening mee gehouden dat gemeenten de achterstand die in de jaren 2015 en 2016 is opgelopen in vijf jaar inlopen zodat er in de structurele situatie ruim 30.000 beschut werkplekken beschikbaar blijven. De vermelde aantallen beschut werkplekken zijn aantallen die aan het einde van het jaar gerealiseerd moeten zijn. De gepresenteerde aantallen voor 2018 zijn dus inclusief het aantal eind 2017.

Als de behoefte daartoe bestaat, blijkend uit het aantal positieve adviezen beschut werk afgegeven door UWV, dan moet de gemeente beschut werk aanbieden, tot ten minste het aantal zoals vastgelegd in deze ministeriële regeling. Daarbij is uitgegaan van een gemiddeld dienstverband van 31 uur per week. Dit betekent dat gemeenten evenredig meer plekken moeten realiseren bij dienstverbanden van minder dan 31 uur per week en evenredig minder plekken hoeven te realiseren bij dienstverbanden van meer dan 31 uur per week.

Een gemeente kan bij verordening een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk vaststellen en daarbij regelen hoe die additionele omvang wordt bepaald en hoe de volgorde wordt bepaald waarin de personen een additionele dienstbetrekking krijgen aangeboden, zie ook vraag 6 – Kan de gemeente zelf bepalen wie als eerste voor een beschut werkplek in aanmerking komt? -

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

10 Wie is er verantwoordelijk als er een mogelijke 'wachlijst' ontstaat?

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

Een gemeente kan ook besluiten geen additionele beschut werkplekken beschikbaar te stellen. In dat geval is er, als er meer positieve adviezen zijn afgegeven dan het aantal uit de ministeriële regeling, niet direct een beschut werkplek beschikbaar. In het volgende jaar gelden echter weer nieuwe, hogere, aantallen per gemeente tot het totaal aantal van ruim 30.000 beschut werkplekken voor de structurele situatie vanaf circa 2050 is bereikt. Personen met een positief advies voor wie in jaar t geen beschut werkplek beschikbaar was krijgen hoogstwaarschijnlijk in jaar t+1 wel een beschut werkplek. De verplichting voor de gemeente om personen met een positief advies beschut werk een beschut werkplek aan te bieden, geldt dan weer tot het aantal uit de ministeriële regeling is gehaald.

Verantwoordelijkheidsverdeling gemeente en UWV

Personen die niet direct op een beschut werkplek kunnen worden geplaatst, komen als het ware op een 'wachlijst'. Het is belangrijk dat deze personen in beeld worden gehouden en, indien van toepassing, op een andere manier worden geactiveerd tot er een beschut werkplek beschikbaar is. De verantwoordelijkheid voor de personen op de wachlijst is tussen gemeenten en UWV verdeeld.

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

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

11 Welke financiële middelen zijn er voor beschut werk beschikbaar?

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

- middelen voor begeleiding en de inzet van werkvoorzieningen in het Participatiebudget (onderdeel integratie-uitkering sociaal domein gemeentefonds);
- middelen voor loonkostensubsidie (onderdeel van de gebundelde uitkering Pw);
- de loonwaarde van de werknemer op een beschut werkplek;
- het Lage Inkomens Voordeel (LIV);
- middelen voor de bonus beschut werk;
- eventueel additionele middelen van gemeenten.

Door natuurlijk verloop neemt het huidige aantal Wsw-dienstbetrekkingen geleidelijk af. Gelijktijdig richten de gemeenten de voorziening beschut werk in en komen op termijn steeds meer mensen via deze voorziening te werken. Bij de financiering van het Participatiebudget en het macrobudget voor de gebundelde uitkering Pw is rekening gehouden met een geleidelijke opbouw van het aantal beschut werkplekken van circa 1.600 aan het eind van 2015 tot ruim 30.000 beschut werkplekken in de structurele situatie omstreeks 2050. Het aantal plekken dat gemeenten beschikbaar moeten stellen kent een ingroeipad. Gemeenten krijgen met ingang van 2017 5 jaar de tijd om de achterstand in te lopen die in 2015 en 2016 is ontstaan. De hoogte van de beschikbaar gestelde financiële middelen is niet bijgesteld. Het aantal te realiseren plekken in de jaren 2017 tot 2021 ligt dus lager dan het aantal waarmee in de financiering rekening is gehouden.

Ook mensen met een UWV-uitkering kunnen voor een beschut werkplek in aanmerking komen, zie ook vraag 7 – Kan beschut werk ook worden ingezet voor mensen met een uitkering van UWV? -. Indien de behoefte aan beschut werkplekken, blijkende uit het aantal positief afgegeven adviezen van UWV, lager blijkt te zijn dan het aantal plekken dat een gemeente moet realiseren, kan de gemeente de middelen die zij voor beschut werk heeft ontvangen voor andere doeleinden inzetten.

Middelen voor loonkostensubsidie – onderdeel van de gebundelde uitkering Pw

Gemeenten kunnen voor de financiering van beschut werk loonkostensubsidie inzetten. Bij de berekening van het macrobudget voor de gebundelde uitkering Pw is hiermee rekening gehouden; er is uitgegaan van een gemiddelde loonwaarde van 30% van het Wml inclusief vakantietoeslag. Derhalve geldt er bij een voltijdbaan voor de loonkostensubsidie 70% Wml, inclusief vakantietoeslag. Het macrokader voor beschut werk gaat uit van € 430 miljoen voor loonkostensubsidie beschut werk in de structurele situatie. Daarbij is gerekend met ruim 30.000 plekken tegen een gemiddeld dienstverband van 31 uur. Voor die gemiddelde plekken is dan sprake van een loonkostensubsidie van gemiddeld ruim € 14.000 per plek, zijnde 70% van het WML.

Een hogere feitelijke loonwaarde dan de 30% waarvan bij de financiering vanuit is gegaan kan door de gemeente naar eigen inzicht worden ingezet. Aansluiting bij een hoger cao-loon dan het Wml betekent dat de werkgever het meerdere voor eigen rekening neemt. Op grond van de Participatiewet moet de loonwaarde regelmatig worden herbepaald, afhankelijk van het ingeschatte ontwikkelperspectief van de persoon in kwestie. De loonkostensubsidie wordt hieraan aangepast. De loonkostensubsidie moet jaarlijks per 1 januari worden vastgesteld aan de hand van de ontwikkelingen van het wettelijk minimumloon. Het is aan gemeenten zelf of zij de loonkostensubsidie ook jaarlijks per 1 juli willen aanpassen aan de hand van de ontwikkelingen van het wettelijk minimumloon.

De middelen die voor de loonkostensubsidie zijn toegevoegd maken onderdeel uit van de gebundelde uitkering Pw (het bijstandsbudget).

Middelen voor begeleiding - Participatiebudget

De kosten voor begeleiding en werkplekaanpassing worden uit het vroegere Participatiebudget (dat nu is opgenomen in de integratie-uitkering sociaal domein) betaald. Hiervoor is door het kabinet gerekend met een gemiddeld bedrag van € 8.500 per werknemer per plek per jaar. Voor de verdeling van deze middelen over gemeenten wordt tot en met 2017 als verdeelsleutel het gemeentelijk aandeel in de historische instroom in de werkregeling van de Wajong en de wachtlijst Wsw gebruikt. Op termijn is deze verdeelsleutel niet houdbaar en zal deze dus opnieuw worden gezien, ook in het licht van de opname van de integratie-uitkering sociaal domein in de algemene uitkering van het gemeentefonds.

Vanaf 1 januari 2017: Lage-Inkomensvoordeel (LIV)

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een financiële tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben die ten minste 100 procent en maximaal 125 procent van het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige of ouder verdienen. Het gaat hierbij om de werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen, die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. De hoogte van het LIV wordt bepaald op basis van het aantal verloonde uren in de polisadministratie en het gemiddelde uurloon van de werknemer. Om in aanmerking te komen voor het LIV moeten er voor de werknemer op jaarbasis tenminste 1248 verloonde uren in de polisadministratie zijn opgenomen.

- Voor werknemers die ten minste 100% en maximaal 110% van het WML (minimaal € 9,66 en maximaal € 10,63 gebaseerd op gemiddeld WML 2017, inclusief vakantiegeld en op basis van een 40-urige werkweek (voor 2018: 9,82 en max 10,81)) verdienen, krijgt de werkgever een vergoeding van € 1,01 per verloond uur met een maximum van € 2.000 per jaar.
- Voor werknemers die meer dan 110 en maximaal 125% van het WML (minimaal € 10,63 en maximaal € 12,08 gebaseerd op gemiddeld WML 2017 inclusief vakantiegeld en op basis van een 40-urige werkweek (voor 2018: 10,81 en max 12,29)) verdienen, krijgt de werkgever een vergoeding van € 0,51 per verloond uur met een maximum van € 1.000 per jaar.

De Belastingdienst betaalt automatisch het LIV uit uiterlijk medio september van het jaar volgend op het kalenderjaar waarover de werkgever recht heeft op het LIV. De werkgever hoeft daarvoor enkel de gebruikelijke gegevens in de polisadministratie te verwerken. Het LIV is structureel, zolang aan de bovengenoemde voorwaarden wordt voldaan.

Impuls beschut werk, waaronder de bonus beschut werk

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

12 Wat houdt de bonus beschut werk in?

Omdat het aantal gerealiseerde beschut werkplekken in de jaren 2015 en 2016 achterbleef bij de verwachtingen, zijn er tijdelijk extra middelen beschikbaar gekomen om gemeenten te stimuleren beschut werkplekken te realiseren. In de jaren 2016-2020 is cumulatief € 100 miljoen extra beschikbaar gesteld voor de impuls beschut werk. Deze impuls bestaat uit een bonus beschut werk (circa 74 mln euro) en de uitbreiding van de uniforme no-riskpolis door UWV met de doelgroep beschut werk (circa 26 mln euro) – zie vraag 17, geldt de uniforme no-riskpolis door UWV ook voor de doelgroep beschut werk? Tot slot zijn er middelen besteed aan extra implementatieondersteuning, zoals aan de website www.beschutaandebak.nl.

Bonus beschut werk

De bonus beschut werk wordt uitgekeerd in de jaren 2017-2020 over de gerealiseerde beschut werkplekken in de jaren 2015-2019.

Gemeenten ontvangen achteraf op basis van daadwerkelijk gerealiseerde beschut werkplekken maximaal € 3.000,- extra per gerealiseerde beschut werkplek (op grond van artikel 10b Participatiewet) per jaar.

Of een bonus wordt uitgekeerd wordt als volgt vastgesteld: UWV maakt een koppeling tussen de persoon met een positief advies beschut werk en de polisadministratie. Als sprake is van ten minste 1 verloond uur, dan is er een gerealiseerde beschut werkplek en wordt de bonus uitgekeerd. Er kan per jaar één bonus voor één persoon (BSN-nummer) worden uitgekeerd.

Het tot stand komen van duurzame beschut werkplekken is belangrijk. Gemeenten krijgen daarom voor iedere plek die in een jaar is gerealiseerd de maximale bonus van € 3.000,-. Ook de continuering van deze plekken is van belang. Daarom krijgen gemeenten in de jaren na de realisatie een extra bonus van € 250,- voor iedere maand dat deze persoon nog werkt (dus in totaal € 3.000,- voor een jaar). Iedere maand dat er minimaal 1 uur wordt verloond, telt hierbij mee. Als er macro meer plekken worden gerealiseerd dan geraamd, zal het bedrag per plek navenant worden verlaagd.

In 2017 hebben gemeenten de bonusbedragen ontvangen voor de in 2015 en 2016 gerealiseerde beschut werkplekken. De middelen worden vervolgens jaarlijks uitgekeerd. De middelen worden achteraf aan gemeenten toegekend via een decentralisatie-uitkering en zijn vervolgens vrij besteedbaar.

Gemeenten worden ieder jaar met de meicirculaire geïnformeerd over de hoogte van de bonus.

13 Wat legt de gemeente vast in een verordening?

De gemeente heeft beleidsvrijheid bij de vormgeving van beschut werk. Zij bepaalt bijvoorbeeld hoe en waar beschut werk wordt georganiseerd. De gemeenteraad legt het beleid voor beschut werk vast in een verordening.

Inhoud verordening

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

- welke voorzieningen de gemeente aanbiedt om beschut werk mogelijk te maken;
- welke voorzieningen de gemeente aanbiedt tot het moment dat de beschut werk dienstbetrekking begint;
- of de gemeente additionele dienstbetrekkingen beschut werk aanbiedt, en hoe wordt bepaald wie daarvoor in aanmerking komt.

Betrokkenheid doelgroep

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

14 Waar kan een beschut werkplek worden gerealiseerd?

Gemeente of aan een gemeente gelieerde organisatie

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

Reguliere werkgever

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

15 Wat is de rechtspositie van een persoon die beschut werkt en welke arbeidsvoorwaarden horen daar bij?

Dienstbetrekking

Beschut werk heeft de vorm van een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking. Dit is geregeld in artikel 10b eerste lid van de Participatiewet. Op de dienstbetrekking is het arbeidsrecht of het ambtenarenrecht van toepassing. De gemeente heeft uitvoeringsmogelijkheden om de dienstbetrekking te organiseren. Het kan via een gemeentelijke dienst (cao gemeenten) in een NV, BV of stichting (met keuze voor arbeidsvoorwaarden). De gemeente kan ook mensen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers laten werken, zie ook vraag 12 – Waar kan beschut werk worden gerealiseerd? -.

Arbeidsvoorwaarden

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

Beloning

Beloning geschiedt ten minste conform het wettelijk minimumloon (Wml). Dit is anders als de werkgever toestemming krijgt (gedispenseerd wordt) om af te wijken van betaling van het wettelijk minimumloon, zie hieronder "Beloning voor personen met een Wajong-uitkering". Het maken van afspraken over aanvullende arbeidsvoorwaarden is aan werkgevers- en werknemersorganisaties. Partijen in de Werkkamer hebben met elkaar als uitgangspunt afgesproken dat het perspectief is dat mensen die beschut werken er op termijn beperkt op vooruit kunnen gaan. Afhankelijk van hoe de dienstbetrekking is georganiseerd, kunnen aanvullende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. De gemeente geeft aan de werkgever een loonkostensubsidie ter grootte van het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Met de Wet van 17 november 2016 (Stb. 444), in verband met stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen, is de mogelijkheid van een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het wettelijk minimumloon gedurende maximaal het eerste halfjaar van een dienstbetrekking geïntroduceerd. Ook is er een vereenvoudiging van de berekening van loonkostensubsidie in opgenomen. Meer informatie hierover staat in [het Kennisdocument Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering](#).

Beloning voor personen met een Wajong-uitkering

Zoals bij vraag 7 - Kan beschut werk ook worden ingezet voor mensen met een uitkering van UWV staat, kan beschut werk ook worden ingezet voor personen met een Wajong-uitkering. De werkgever kan voor een Wajonger loondispensatie aanvragen bij UWV, de gemeente zet dan geen loonkostensubsidie in. Bij loondispensatie krijgt de werkgever toestemming om een loon beneden het wettelijk minimumloon uit te betalen. Het loon is wel afgeleid van het cao-loon, - indien er een cao van toepassing is - dat uiteraard het wettelijk minimumloon als ondergrens kent. De betreffende persoon krijgt een aanvullende Wajong-uitkering. De hoogte van deze uitkering hangt af van de situatie waarin de persoon zich bevindt. Het totale inkomen bestaat dan uit een gedispenseerd loon en de Wajong-uitkering. De gemeente hoeft dit totale inkomen niet aan te vullen. Een gemeente kan in overleg met de werkgever er voor kiezen om de betreffende persoon niet met loondispensatie te laten werken maar met loonkostensubsidie. Op dat moment is de gemeente ook verantwoordelijk voor het verstrekken van de overige voorzieningen.

Duur van het contract

Bij een beschut werk dienstverband kan de werkgever zelf bepalen of er een contract voor onbepaalde of bepaalde tijd wordt gegeven. Een contract voor bepaalde tijd kan bijvoorbeeld in eerste instantie worden gegeven als de mogelijkheden van een persoon nog niet helemaal duidelijk zijn. Het kan zijn dat de mogelijkheden van een persoon gedurende het contract, zowel voor bepaalde als voor onbepaalde tijd, veranderen. Het kan zijn dat de verwachting is dat iemand uiteindelijk regulier kan werken of dat de arbeidscapaciteit van de betreffende persoon juist verslechtert. In beide gevallen kan – eventueel door tussenkomst van het college - een nieuw advies beschut werk bij UWV worden aangevraagd. Als het advies van UWV negatief is, kan het college een andere voorziening voor de betreffende persoon inzetten. Bij wederom een positief advies, is het college verplicht om de betreffende persoon op een beschut werkplek te plaatsen.

Ontslaggronden

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

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

Burgerlijk recht/Wet werk en zekerheid (Wwz)

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

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

De transitievergoeding is maximaal €79.000. Behalve als een werknemer meer dan €79.000 bruto per jaar verdient, dan is de vergoeding gelijk aan het jaarsalaris.²

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

² Dit bedrag wordt steeds met ingang van 1 januari gewijzigd, overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen. Het bedrag wordt afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Dit gewijzigde bedrag geldt alleen als het contract op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

16 Is bezwaar en beroep mogelijk?

Beoordeling UWV

Na aanvraag van een advies beschut werk door een persoon of door het college, beoordeelt UWV of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort en adviseert het college. De betrokkene ontvangt hiervan een afschrift. Dit oordeel van UWV is een deskundigenadvies en geen besluit. Daarmee is het niet vatbaar voor bezwaar en beroep.

Besluit college

Na het advies van UWV besluit het college over het al dan niet inzetten van een voorziening beschut werk. Ook de weigering om een besluit te nemen, is een besluit. Deze besluiten van het college zijn wel voor bezwaar en beroep vatbaar. Bij behandeling van het bezwaar kan het advies van UWV aan de orde komen.

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

Ja. Werkgevers kunnen hiermee de verplichte loondoorbetaling bij ziekte van iemand die werkt op een beschut werkplek, onder een uniforme no-riskpolis van UWV laten vallen. Met de Wet van 17 november 2016 (Stb.444) is de no-riskpolis structureel beschikbaar gekomen voor de doelgroep banenafpraak en de doelgroep beschut werk.

In artikel 29b, tweede lid, onderdeel f, van de Ziektewet is geregeld dat de werknemer die arbeid verricht in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet, vanaf de eerste dag van zijn ongeschiktheid tot werken recht heeft op ziekingeld over perioden van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte die zijn aangevangen na aanvang van de dienstbetrekking

18 Relatie met Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Beschut werkplekken tellen niet mee voor de banenafpraak; het zijn twee elkaar uitsluitende groepen. Als mensen in het doelgroepregister banenafpraak zijn opgenomen en later wordt een positief advies beschut werk door UWV voor hen afgegeven, dan worden zij onmiddellijk uit het doelgroepregister verwijderd. Meer informatie over de banenafpraak en de quotumheffing staat in [het Kennisdocument banenafpraak en quotumheffing](#).

Banenafpraak

De banenafpraak houdt in dat er tot en met 2025 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers worden gerealiseerd; 100.000 banen in de markt en 25.000 banen bij de overheid. De doelgroep voor de banenafpraak bestaat uit:

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV.
3. Mensen met een Wsw-indicatie.
4. Wajongers met arbeidsvermogen.
5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.