

## Beleidsregel beschut werk BMWWE 2018

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente;  
gelet op artikel 10b van de Participatiewet en  
gelet op artikel 9 van de Verordening Re-integratie Participatiewet, IOAW  
en IOAZ BMWWE 2018;

besluit:

vast te stellen de “Beleidsregel beschut werk BMWWE 2018”.

### **Artikel 1. Begripsomschrijvingen.**

1. In deze beleidsregel wordt verstaan onder:

- a. de belanghebbende: de persoon ten behoeve van wie beschut werk ter beschikking wordt gesteld dan wel de werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met de persoon ten behoeve van wie beschut werk ter beschikking wordt gesteld als zijnde de werknemer.
- b. beschut werk: het werken in een beschutte werkomgeving binnen de kaders van de Participatiewet, als beschreven in artikel 10b van de Participatiewet.
- c. deskundige: een arbeidsdeskundige gebonden aan het medisch beroepsgeheim.

2. In deze beleidsregel worden dezelfde begripsbepalingen gebruikt als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.

### **Artikel 2. Doelgroep beschut werk**

1. De voorziening beschut werk kan worden ingezet voor personen:

- a. die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt en;
  - b. met arbeidsvermogen
2. Indien het college aan een persoon uit de doelgroep de voorziening beschut werk wil aanbieden, vraagt het college een deskundige om vooraf onderzoek te doen of iemand voldoet aan de in het eerste lid genoemde criteria voor beschut werk.
  3. Personen die menen in aanmerking te komen voor beschut werk hebben de mogelijkheid om, zonder tussenkomst van het college, zelf een indicatie beschut werk aan te vragen bij het UWV.
  4. Bij de bepaling door het college of iemand de voorziening beschut werk krijgt aangeboden, wordt rekening gehouden met de totale omvang van de aan te bieden werkplekken.

### **Artikel 3. Indicatie doelgroep beschut werk**

1. Als het college aan een persoon uit de doelgroep de voorziening beschut werk wil aanbieden, dan vraagt het college aan het UWV, na de voorselectie én op basis van landelijk vastgestelde criteria, vast te stellen of de indicatie beschut werk voor de persoon wordt afgegeven.
2. Op basis van het uitgebrachte advies van het UWV besluit het college of de persoon vermeld in het advies tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan het college ervan afwijken.
3. Van onzorgvuldig als bedoeld onder lid 2 is sprake als het UWV niet de landelijk vastgestelde criteria heeft gevolgd bij de vaststelling.
4. De belanghebbende wordt door het college schriftelijk in kennis gesteld van het in het tweede lid genoemde besluit.
5. Eens per drie jaar bepaalt het college of de persoon nog tot de doelgroep behoort.

### **Artikel 4. Plaatsing**

1. Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, wordt deze door het college bij de werkgever als aangegeven in artikel 5, aangemeld voor een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden.
2. Voorafgaand aan het dienstverband kan een proefplaatsing van maximaal twee maanden bij werkgever ingezet worden.
3. Indien noodzakelijk worden door de werkgever aanvullende voorzieningen ingezet om de dienstbetrekking mogelijk te maken.

## **Artikel 5. Werkgeverschap**

1. De belanghebbende waarvan is vastgesteld dat hij in aanmerking komt voor een beschutte werkplek komt in loondienst bij de GR Participatie Noord Groningen of bij een reguliere werkgever.
2. De participatievoorziening beschut werk omvat een dienstbetrekking naar burgerlijk recht, met een beloning ter hoogte van het wettelijk minimumloon inclusief pensioenopbouw bij een voltijdse werkweek. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de pensioenopbouw naar rato vastgesteld.
3. Een dienstverband beschut werk omvat niet meer dan 36 uur per week en minimaal 8 uur per week.
4. Het college verstrekt, bij verminderde loonwaarde, aan de werkgever een loonkostensubsidie op basis van loonwaarde met een maximum van 70% van het wettelijk minimumloon plus werkgeverslasten.
5. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld. Als gedurende het dienstverband blijkt dat belanghebbende ontwikkelmogelijkheden heeft wordt hij, indien mogelijk, bemiddeld naar een reguliere werkgever in het kader van de Wet banenafpraak.
7. Als gedurende het tijdelijke dienstverband blijkt dat de belanghebbende zich niet kan doorontwikkelen naar regulier werk, kan het dienstverband worden omgezet in een vast dienstverband.
8. Als er sprake is van een buitenproportionele begeleidingsbehoefte en een lagere loonwaarde dan 30% wordt het tijdelijk dienstverband beschut werk beëindigd. Belanghebbende wordt van dit besluit in kennis gesteld.
9. Wanneer er sprake is van een beëindiging als bedoeld onder lid 8 dient er een andere passende voorziening gezocht te worden welke afgestemd is op de omstandigheden van belanghebbende.

## **Artikel 6. Omvang aantal dienstbetrekkingen beschut werk**

Het maximaal aantal te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk per kalenderjaar is gelijk aan het aantal dat het rijk voor de gemeente per ministeriële regeling heeft vastgesteld. De raad kan jaarlijks bij het vaststellen van de programmabegroting besluiten een bepaald aantal extra dienstbetrekkingen beschut werk te realiseren

## **Artikel 7. Bijzondere omstandigheden**

Het college handelt overeenkomstig de beleidsregel, tenzij dat voor een of meer belanghebbenden gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de beleidsregel te dienen doelen.

## **Artikel 8. Inwerkingtreding en overgangsrecht**

1. Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van de dag waarop de Verordening Re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ BMWWE 2018 in werking treedt.

**Artikel 9. Citeertitel**

Deze beleidsregel worden aangehaald als: Beleidsregel beschut werk BMWWE 2018.

Aldus vastgesteld in de vergadering van....april 2018

Burgemeester en wethouders van Gemeente.....

de secretaris,

De burgemeester,

**Toelichting Beleidsregel beschut werk BMWWE 2018**

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Binnen deze wettelijke kaders is beschut werk als nieuwe voorziening opgenomen. Met de Participatiewet kregen gemeenten een breed instrumentarium ter beschikking. Gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. Daarmee kan worden voorkomen dat er wachtlijsten ontstaan. Eén van de instrumenten die door de gemeenten kan worden ingezet is de voorziening beschut werk.

De voorziening beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever niet mag worden verwacht dat hij/zij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toch in een dienstbetrekking laten werken.

De beleidsregel over de voorziening beschut werk zijn opgesteld in verband met het verplichten van beschut werk en met betrekking tot het quotum van arbeidsbeperkten en het openstellen van de Praktijkroute. Deze wetswijzigingen zijn erop gericht de toegang van mensen met een arbeidsbeperking tot voorzieningen te verruimen en te vergemakkelijken. De belangrijkste twee wijzigingen hebben betrekking op beschut werk:

- personen die menen in aanmerking te komen voor beschut werk hebben de mogelijkheid om, zonder tussenkomst van het college, zelf een indicatie beschut werk aan te vragen bij het UWV;
- gemeenten zijn verplicht om aan personen met een indicatie beschut werk een werkplek aan te bieden, tot ten minste het aantal plekken waarvan het Rijk in de ramingen bij het beschikbaar stellen van de financiële middelen is uitgegaan.

Voor beschut werk bestaat voorsnog geen CAO. Op landelijk niveau wordt hier wel over gesproken.

De invoering van de verplichting inzake het realiseren van beschutte werkplekken leidt tot een aantal wijzigingen in het huidige beleid ten aanzien van:

- het aantal plekken voor beschut werk
- de in te zetten voorzieningen.

#### *Aantal plekken beschut werk*

Gemeenten zijn verplicht een aantal plekken te realiseren, gekoppeld aan de middelen die het Rijk hiervoor beschikbaar stelt. De realisatie is afhankelijk van het aantal personen met een indicatie beschut werk. De aantallen per gemeente zijn inmiddels vastgelegd in een Ministeriële regeling. Op grond hiervan moeten onze gemeenten in 2018 achttien plekken realiseren en in 2019 drieëntwintig. Het aantal beschutte werkplekken is cumulatief.

#### *Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling*

De gemeenteraad dient bij verordening (artikel 10b lid 7 Participatiewet) vast te stellen welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om personen op een beschut werkplek te laten werken. De voorzieningen fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken, aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur kunnen beschikbaar worden gesteld aan personen met een beschutte werkplek.

### **Artikel 1. Begripsomschrijvingen**

Dit artikel bevat de begripsbepalingen die op deze beleidsregel van toepassing zijn.

### **Artikel 2. Doelgroep beschut werk**

Het gaat om mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Beschut werk kenmerkt zich door een hoge mate van (structurele) ondersteuning en aanpassing van het werk. Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon.

In de Participatiewet is vastgelegd dat niet alleen de gemeente bepaalt welke mensen zij voor een beoordeling beschut werk bij UWV voordraagt. Ook mensen die menen in aanmerking te komen voor beschut werk hebben de mogelijkheid om, zonder tussenkomst van de gemeente, zelf een indicatie beschut werk aan te vragen bij het UWV. Vervolgens beoordeelt het UWV op basis van landelijke criteria of mensen tot de doelgroep beschut werk behoren en adviseert de gemeente hierover.

De gemeente heeft de mogelijkheid om door middel van een onderzoek door een deskundige van Werkplein Ability, aan de hand van de criteria zoals genoemd in artikel 2, lid 1 te onderzoeken of iemand in aanmerking kan komen voor een indicatiestelling beschut werk door UWV. Op basis van individualisering kan, mits goed beargumenteerd, afgeweken worden van het advies van het UWV. Dit is van toepassing bij een belanghebbende die niet tot de doelgroep behoort, zoals genoemd in artikel 2, lid 1, sub d of wanneer de verwachte loonwaarde lager ligt dan 30%. Bij een hogere loonwaarde dan 70% geldt dit overigens niet. Het college biedt beschutte werk plekken aan op basis van de jaarlijks door het Rijk (bij ministeriele regeling) opgelegde aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk. De raad kan jaarlijks bij het opstellen van de programmabegroting besluiten of er meer plekken beschikbaar moeten worden gesteld. Dit leidt tot onderstaand schema van beschikbare plekken:

	2018	2019
Bedum	3	4
De Marne	3	4
Winsum	4	5
Eemsmond	8	10
<b>Totaal</b>	<b>18</b>	<b>23</b>

---

Bron: Aantallen beschutte werkplekken per gemeente in 2018 en de voorlopige aantallen voor 2019 (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties>)

### **Artikel 3. Indicatie doelgroep beschut werk**

De indicatiestelling wordt uitgevoerd door een deskundige van het UWV op basis van de landelijk vastgestelde criteria. Bij het vaststellen van de loonwaarde kan de gemeente voor deze werknemers loonkostensubsidie verstrekken, aan de werkgever. Het college vraagt advies aan bij de deskundige van Werkplein Ability of aanvullende voorzieningen noodzakelijk zijn (bijv. jobcoaching, werkplekaanpassingen, etc.). Dit advies is niet bindend.

De gemeente moet beoordelen of het advies van het UWV op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Als het advies op een zorgvuldige manier tot stand is gekomen, is er voor het college geen reden aanwezig om het advies niet (integraal) over te nemen. Is het advies van het UWV onzorgvuldig tot stand gekomen, dan hoeft de gemeente het advies niet (integraal) over te nemen. Hieruit volgt dat het college niet bevoegd is om het advies van het UWV

inhoudelijk te beoordelen (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 113, p. 3 en TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 9).

De loonwaardebepaling bij beschut werk vindt om de drie jaar plaats.

#### **Artikel 4. Plaatsing**

De loonwaarde kan pas gemeten worden als er sprake is van een werkplek. Om in het begin een goed beeld van de loonwaarde te krijgen is het mogelijk om werknemers een periode onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten op een proefplaats. De proefplaatsing dient zo kort als mogelijk doch tot maximaal twee maanden te worden ingezet, met behoud van uitkering.

#### **Artikel 5 Werkgeverschap**

De Participatiewet regelt geen specifieke arbeidsvoorwaarden voor mensen die beschut gaan werken. Er is een arbeidsvoorwaardenpakket opgesteld, gebaseerd op het model van Cedris/DZB. Dit arbeidsvoorwaardenpakket is niet algemeen bindend zoals bij een CAO. Landelijk wordt wel nagedacht over een Centrale Participatieovereenkomst. Als deze er inderdaad komt, is de kans groot dat het wordt gebaseerd op het model van Cedris/DZB.

Het aanbieden van een passende voorziening naar aanleiding van beëindiging van beschut werk kan ook uit een WMO-voorziening als dagbesteding bestaan.

#### **Artikel 6 Omvang aantal dienstbetrekkingen beschut werk**

Een beschutte werkplek kent een dienstverband van 31 uur in de week. Op het moment dat er contracten met minder uren worden geboden, zullen er meer dienstverbanden moeten worden aangeboden. Anderzijds, wanneer er contracten van 36 uur worden aangeboden, betekent dat er in totaal minder dienstverbanden moeten worden afgesloten.

#### **Omgerekend naar het totaal aantal uren**

2018: 18 beschutte werkplekken = 18 x 31 uur = 5580 uur

2018: 23 beschutte werkplekken = 23 x 31 uur = 7130 uur

#### **Artikel 7. Bijzondere omstandigheden**

Geen toelichting  
noodzakelijk.

#### **Artikel 8. Inwerkingtreding en overgangsrecht**

Geen toelichting noodzakelijk.

**Artikel 9.**

**Citeertitel**

Geen toelichting noodzakelijk