

## Beleidsregels Beschut Werk Gemeente Noordoostpolder

Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Noordoostpolder, overwegende dat het college op grond van artikel 19 van de Participatieverordening Noordoostpolder de bevoegdheid heeft om de voorziening beschut werk aan te bieden en hiervoor nadere regels wil stellen;

gelet op artikel 7 en 10b van Participatiewet;

**B E S L U I T:**

vast te stellen de volgende:

**Beleidsregels beschut werk**

### Artikel 1 – Begripsbepalingen

Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (loaw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (loaz), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. college: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Noordoostpolder;
- b. beschut werk: De Participatievoorziening beschut werk als beschreven in artikel 10b van de Participatiewet..

### Artikel 2 – Doelgroep beschut werk

De voorziening beschut werk kan worden ingezet voor personen uit de doelgroep van de Participatiewet:

- a. met een minimale loonwaarde, op een beschutte werkplek, van 30% én;
- b. waarvoor het UWV een indicatie beschut werk heeft afgegeven;

### Artikel 3 – Uitvoering beschut werk

1. Het college bepaalt het aantal beschikbare plekken voor beschut werk.
2. Het aantal is gebaseerd op de uitstroom uit de Wsw vanaf 1 januari 2015 waarbij 3 fte uitstroom betekent dat er 1 fte beschut werk beschikbaar komt;
3. Voor de dienstverbanden beschut werk fungeert Concern voor werk NV als werkgever;
4. Het college verstrekt aan de werkgever een loonkostensubsidie op basis van de loonwaarde met een maximum van 70% WML + werkgeverslasten;
5. Het college verstrekt aan de werkgever een begeleidingsvergoeding per persoon met een maximum van € 8.500 per jaar bij een fulltime dienstverband.
6. De loonwaarde wordt 1 keer per 3 jaar opnieuw vastgesteld.
7. Als de indicatie beschut werk vervalt of de loonwaarde lager wordt dan 30% dan wordt het dienstverband beëindigd. Hierbij worden de wettelijke regels rond ontslag in acht genomen.

### Artikel 4 – Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op 1 september 2016.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van 30 augustus 2016.*

*De burgemeester,*

*De secretaris,*

## Toelichting

### Algemeen

Met de invoering van de Participatiewet is het instrument beschut werk toegevoegd.

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

Het hebben van een dienstbetrekking betekent dat de persoon in dienst is bij een werkgever en loon krijgt voor de arbeid die hij gedurende zekere tijd verricht. Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. De gemeente betaalt de loonkosten uit het BUIG budget (er vervalt een uitkering)

## Voor wie is beschut werk bedoeld

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

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

Voor beschut werk is een aparte indicatie nodig die alleen door de gemeente kan worden aangevraagd bij het UWV. De staatssecretaris overweegt om de wet zo aan te passen dat ook inwoners zelf een indicatie kunnen aanvragen. Daarbij komt dan waarschijnlijk een taakstelling per gemeente en eventueel een wachtlijst.

## Wat is de relatie tussen beschut werk en de banenafpraak

Inwoners die behoren tot de doelgroep van de banenafpraak zijn opgenomen in het doelgroepregister. Voor hen zijn de instrumenten van de Participatiewet als proefplaatsing, loonkostensubsidie, jobcoaching, no risk polis beschikbaar. In de participatieverordening zijn deze instrumenten voor de doelgroep banenafpraak beschreven.

Inwoners met een indicatie beschut werk zijn **niet** opgenomen in het doelgroepregister. De instrumenten van de banenafpraak zijn niet beschikbaar voor deze groep.

Doordat de indicatie voor het doelgroepregister vervalt als de indicatie beschut werk is afgegeven wordt doorgroeien vanuit beschut werk naar regulier werk lastiger. Het opgeven van de indicatie beschut werk betekent niet automatisch weer opgenomen worden in het doelgroepregister. Daarmee dreigt beschut werk een soort "eindstation" te worden terwijl het een instrument kan zijn om mensen op langere termijn te laten doorgroeien.

## De kern van de Participatiewet

De gedachte achter de Participatiewet is: één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Zoveel mogelijk mensen werken zo regulier mogelijk. De verantwoording voor deelname aan de arbeidsmarkt van mensen met een beperking ligt bij alle werkgevers. Werkgevers betalen op basis van productiviteit.

## De invulling in Noordoostpolder

In Noordoostpolder streven wij ernaar dat inwoners zoveel mogelijk meedoen in de samenleving en een bijdrage leveren aan de samenleving bijvoorbeeld door te werken. Inwoners die een beroep doen op de Participatiewet worden gestimuleerd om zoveel en zo regulier mogelijk weer te gaan werken. Inwoners met een beperking krijgen daarbij extra ondersteuning en voor hen zijn extra instrumenten beschikbaar. Gaandeweg in dat proces kan duidelijk worden dat regulier werken niet mogelijk is maar beschut werk wel kansen kan bieden.

In grote lijnen ziet het proces voor de mensen met een beperking er zo uit:

Om deze groep een plaats te geven op de arbeidsmarkt wordt per persoon een re-integratietraject ingezet dat uit verschillende stappen kan bestaan maar gericht is op het vinden van werk bij een reguliere werkgever. Stappen in dit traject zijn

- Kennismaking tijdens de laatste maanden op school en in overleg met school een traject opstellen;
- Arbeidsmatige dagbesteding (eventueel in combinatie met);
- Werkervaringsplaats bij Concern voor werk waarbij met behulp van de methodiek Werkstap in beeld wordt gebracht waar de competenties en ontwikkelpunten liggen;
- Inzicht dat regulier werk niet mogelijk is maar werken in een beschutte omgeving wel.

## Beschut werk en de relatie met de Wsw

Met de invoering van de Participatie is de toegang naar de Wsw gesloten. Voor de meest kwetsbare groep is beschut werk in het leven geroepen. Vanaf de eerste gedachte over de invoering van de Wet Werken naar Vermogen, later Participatiewet was de bedoeling dat de Sw zou worden afgebouwd en er een veel kleinere voorziening voor terug zou komen. Van 90.000 Wsw plaatsen naar 30.000 plaatsen beschut werk. Daar is ook het financieringsmodel op gebaseerd (3 Wsw eruit = 1 beschut werk erin)

## Artikelsgewijs

### Artikel 1 – Begripsbepalingen

In dit artikel zijn een aantal begrippen nader omschreven. Dit behoeft geen nadere toelichting.

### Artikel 2 – Doelgroep beschut werk

Beschut werk is bedoeld voor mensen die in staat zijn tot loonvormende arbeid maar daarbij zoveel begeleiding nodig hebben dat dit niet gevraagd kan worden van een regulier werkgever. Om te kunnen spreken van loonvormende arbeid moet er een loonwaarde zijn van 30%. Dat sluit ook aan bij de wettelijke bepaling dat maximaal 70% van het wettelijk minimumloon als loonkostensubsidie kan worden verstrekt. Bij een loonwaarde beneden de 30% is dagbesteding of vrijwilligerswerk een meer passend aanbod.

Voor beschut werk is een indicatie nodig die door het UWV wordt afgegeven.

### **Artikel 3 – Uitvoering beschut werk**

Dit artikel gaat over de uitvoering van beschut werk in de praktijk.

1. Geen nadere toelichting
2. De financiering van beschut werk is geregeld in de Participatiewet en gebaseerd op 3 Wsw-ers eruit = 1 beschut werk erin. De opbouw van beschut werk als voorziening loopt parallel met de afbouw van de Wsw voorziening.
3. Concern voor werk aanwijzen als werkgever Concern voor werk is nu de uitvoerder van de Sw en beschikt over de infrastructuur om beschut werk aan te bieden. Er zijn binnen de gemeente op dit moment geen andere aanbieders die ook direct werk beschikbaar hebben. Aanwijzen van Concern voor werk past binnen de afspraak die het bestuur van de GR gemaakt heeft om de infrastructuur te blijven benutten.
4. Loonkostensubsidie op basis van de loonwaarde met een maximum van 70% WML + werkgeverslasten (€ 14.000 p.p.p.j.). De lks moet betaald worden uit het BUIG budget. Bij de bepaling van de hoogte van het budget is rekening gehouden met de vorming van beschut werk. Door het bieden van een dienstverband beschut werk vervalt de last van een uitkering. De lks van 70% komt overeen met de uitkering voor een alleenstaande op basis van 70% WML.
5. De hoogte van de begeleidingsvergoeding per persoon met een maximum van € 8.500 per jaar bij een fulltime dienstverband is gebaseerd op het bedrag waarmee door het Rijk in het P. budget rekening is gehouden.
6. Een indicatie voor beschut werk wordt afgegeven als er duurzaam geen mogelijkheden zijn voor regulier werk. De kans dat de loonwaarde erg zal wisselen is gering. Het blijft overigens wel mogelijk om tussentijds een loonwaardemeting te doen als er duidelijke signalen zijn dat de loonwaarde veranderd is.
7. Voor beschut werk gaan we uit van een minimale loonwaarde van 30%. Als de loonwaarde lager wordt is er geen sprake meer van de loonvormende arbeid en moet het dienstverband worden beëindigd. Uiteraard gebeurt dit binnen de wettelijke regels voor ontslag.