



Beleidsregel beschut werk gemeente Baarn 2025

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Baarn

Gelet op het bepaalde in:

- Artikel 10b van de Participatiewet, gericht op de participatievoorziening beschut werk;
- Artikel 10d van de Participatiewet, gericht op loonkostensubsidie
- Artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW)
- Artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ)
- Titel 4.3. van de Algemene wet bestuursrecht
- Het Besluit loonkostensubsidie en minimumbedragen studietoelage Participatiewet 2021

Overwegende dat:

- Het in het kader van de uitvoering van het voorzien in dienstbetrekkingen in een beschutte omgeving wenselijk is om deze beleidsregel op te stellen;
- Er geen raadsbesluit is genomen over de toekomst van het sociaal ontwikkelbedrijf in de regio Amersfoort, waardoor de beleidsregel vooralsnog voor een periode van twee jaar in werking treedt.

Besluit vast te stellen de Beleidsregel beschut werk gemeente Baarn 2025

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregel worden gebruikt en niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.
2. Voor de toepassing van deze beleidsregel wordt verstaan onder:
 - a. De wet: de Participatiewet;
 - b. Het college: het college van burgemeesters en wethouders van de gemeente;
 - c. De belanghebbende; de persoon die mogelijk behoort tot de doelgroep beschut werk zoals bedoeld in artikel 2
 - d. De geïndiceerde: de persoon met een positieve indicatie beschut werk
 - e. Beschut werk: het werken in een beschutte werkomgeving binnen de kaders van het artikel 10b van de Participatiewet
 - f. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
 - g. Reguliere werkgever: alle werkgevers niet zijnde het sociaal ontwikkelbedrijf in de regio Amersfoort
 - h. Wsw: Wet sociale werkvoorziening

Artikel 2 Doelgroep

1. Tot de doelgroep beschut werk behoren geïndiceerden die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en/of aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt zonder gecompenseerd te worden in (begeleidings)kosten. De geïndiceerde heeft een positief advies beschut werk van het UWV.
2. Uitgesloten van de doelgroep zijn personen met een Wsw-indicatie.

Artikel 3 Besluit indicatie beschut werk

1. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV kan het college besluiten het advies niet te volgen.
2. Bij onvoldoende argumentatie in het advies van het UWV kan het college aanvullende informatie opvragen bij het UWV. In afwachting van de aanvullende informatie wordt het besluit, opgeschort en belanghebbende hiervan in kennis gesteld.

3. Indien uit het advies van het UWV blijkt dat belanghebbende of de geïndiceerde niet tot de doelgroep behoort, zal het college een besluit nemen waarbij wordt aangegeven dat belanghebbende geen recht heeft op een beschutte werkplek.
4. Bij een besluit als bedoeld in lid 3, onderzoekt het college welke andere mogelijkheden voor activering of participatie, op grond van de Verordening ingezet kunnen worden.

Artikel 4 Dienstverband beschut werk

1. Het college neemt een besluit tot plaatsing op de werkplek, indien een geschikte beschutte werkplek is gevonden en deze na een proefplaatsing nog steeds geschikt wordt bevonden.
2. Bij het bepalen van de omvang van een fulltime dienstverband wordt uitgegaan van de geldende CAO voor de betreffende sector.
3. Voor de realisatie van de taakstelling beschut werk wordt in principe uitgegaan van een dienstverband van 31 uur per week. Wel kan het college een dienstverband van geringere omvang aanbieden, indien sprake is van een medische urenbeperking of de geïndiceerde anderszins duurzaam of tijdelijk niet de mogelijkheid heeft om het gestelde aantal uren te werken. Meer uren is ook mogelijk als er sprake is van kostwinnerschap, de persoon uitkeringsonafhankelijk wordt of andere persoonlijke redenen aan ten grondslag liggen. Dan gaat het om een dienstverband van maximaal 36 uur in de week.

Artikel 5 Nadere voorwaarden subsidie beschut werk.

Om voor een subsidie beschut werk in aanmerking te komen, dient te worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden, waarbij de werkgever de bedoeling heeft om de betrokkene aansluitend een arbeidsovereenkomst aan te bieden.
2. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een arbeidsovereenkomst bij een nieuwe werkgever.
3. De werkgever staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel of is daarvan vrijgesteld.
4. De aangeboden arbeidsplaats en de omvang daarvan zijn, gelet op de indicatiestelling en mogelijkheden van de kandidaat, als passend aan te merken.
5. De werkplek en werkomstandigheden voldoen aan de Arbonormen.
6. De begeleiding van een externe jobcoach voldoet aan de Erkenningseisen Jobcoach 2023, zoals beschreven in de verordening.
7. Een interne begeleider heeft, als het een collega werknemer betreft:
 - a. een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek, zoals een Harrie/buddy-training; Of
 - b. aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies; en
 - c. voor een deel van zijn werkuren een vrijstelling om de begeleiding op zich te nemen.

Artikel 6 Plaatsing bij een sociaal ontwikkelbedrijf

Bij een dienstverband beschut werk wordt uitgegaan van plaatsing bij een reguliere werkgever. Pas als plaatsing bij een reguliere werkgever niet mogelijk blijkt te zijn, kan een geïndiceerde worden geplaatst op een interne beschutte werkplek bij een sociaal ontwikkelbedrijf.

Artikel 7 Voorzieningen beschut werk

1. Het college verstrekt, bij verminderde loonwaarde, aan de werkgever een loonkostensubsidie en artikel 10d lid 4 van de Participatiewet, op basis van de loonwaarde met een maximum van 70% van het wettelijk minimumloon plus werkgeverslasten.
2. Het college verstrekt aanvullend op de loonkostensubsidie, conform lid 1 van dit artikel, een bedrag tot maximaal 80% van de salarissom gebaseerd op het wettelijk minimumloon om het tijdelijk verschil tussen economische waarden en de loonwaarde te compenseren voor een maximale periode van drie jaar.
3. De werkgever maakt vanaf de start van de arbeidsovereenkomst, naast de loonkostensubsidie en een compensatie van de loonkosten, aanspraak op een ondersteuningsvergoeding van maximaal € 9.034 per jaar per arbeidsovereenkomst voor extra begeleiding- en organisatiekosten, zoals werkplekaanpassingen en persoonlijke voorzieningen/begeleiding of andere voorzieningen, die verband houden met de dienstbetrekking in het kader van beschut werk.
4. De werkgever ontvangt een beschikking waarin in ieder geval staat:
 - a. De hoogte van de loonkostensubsidie, de hoogte en duur van de loonwaarde waarop deze gebaseerd is, gedurende de dienstbetrekking;

- b. Een eventuele compensatie van de loonkosten (de maximale duur en compensatie);
- c. Een ondersteuningsvergoeding.

Artikel 8 Wijziging indicatie beschut werk

1. Wanneer tijdens de dienstbetrekking blijkt dat geïndiceerde mogelijk niet langer voldoet aan de criteria zoals opgenomen in het (landelijke) Besluit advisering beschut werk, vraagt het college een nieuw advies beschut werk bij het UWV aan.
2. Indien uit het nieuwe advies beschut werk blijkt dat geïndiceerde geen indicatie beschut werk meer heeft, zal het college de indicatie beschut werk beëindigen waarbij wordt aangegeven dat belanghebbende niet langer tot de doelgroep beschut werk behoort. Het college kan dan bezien welke andere mogelijkheden voor participatie er zijn.
3. Indien het UWV opnieuw een positief advies beschut werk afgeeft, zal het dienstverband worden voortgezet met eventueel aanvullende voorzieningen of wordt een nieuw traject of dienstverband aangeboden.

Artikel 9 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregel als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 10 Slotbepalingen

1. Deze beleidsregel treedt in werking op 1 april 2025 met terugwerkende kracht
2. Deze beleidsregel loopt tot en met 1 april 2027
3. Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel beschut werk gemeente Baarn 2025

Baarn, 23 september 2025

Burgemeester en wethouders van Baarn,

drs. C.E. Creveld M. Röell

gemeentesecretaris burgemeester

ALGEMENE TOELICHTING

Beschut werk is een verplichting vanuit de Participatiewet. Gemeenten hebben echter zelf de bevoegdheid om er nadere invulling aan te geven. Dit gebeurt door middel van deze beleidsregel. Het is voor inwoners en werkgevers van belang om te weten onder welke voorwaarden beschut werk wordt toegekend.

In de arbeidsmarktregio Amersfoort hebben de gemeenten nog onvoldoende inwoners op een beschutte werkplek geplaatst. Daarom zijn we in de regio gestart met een pilot met Amfors. Amfors beschikt over de gewenste infrastructuur voor deze doelgroep. Het uitgangspunt blijft om zoveel mogelijk in te zetten op plaatsing bij een reguliere werkgever en bij de ondersteuning maximaal aan te sluiten bij de instrumenten binnen de Participatiewet en de financiële randvoorwaarden van het Rijk. Tegelijkertijd zal er ook een kwetsbare groep zijn, waarbij tijdelijk een extra inzet noodzakelijk is en waar we een specifieke rol voor Amfors zien.

Hieronder staan enkel de artikelen genoemd die een nadere toelichting vereisen.

Artikel 2 Doelgroep

Tot de doelgroep horen mensen met een beperkt arbeidsvermogen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning. Zij hebben uitsluitend in een beschutte omgeving en 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 en/of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Dit onderscheidt de doelgroep beschut werk van de doelgroep voor de banenafpraak. Reguliere werkgevers kunnen deze doelgroep wel in dienst nemen als ze door de gemeente worden gefaciliteerd in het bieden van begeleiding of in de vorm van een kostenvergoeding voor deze begeleiding.

Artikel 3 Besluit indicatie beschut werk

Het 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 reguliere werkgever kan worden aangeboden.

Dit zijn geen cumulatieve vragen. Als minimaal een van de vragen bevestigend kan worden beantwoord, dan adviseert het UWV aan het college om vast te stellen dat de persoon behoort tot de doelgroep beschut werk. Het college geeft daarop een beschikking af waarin het besluit indicatie beschut werk aan de persoon wordt meegedeeld.

Indien het (landelijke) Besluit advisering beschut werk wordt gewijzigd dan prevaleert de meest recente versie en geldt deze van rechtswege vóór deze beleidsregel. Er kan dus geen beroep worden gedaan op deze toelichting in geval van strijdigheid met het Besluit advisering beschut werk.

Artikel 4 Dienstverband beschut werk

Lid 3: Het Rijk bepaalt jaarlijks bij ministeriële regeling het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk per gemeente. Er is uitgegaan van een dienstverband van 31 uur per week. Dat wil zeggen dat de gemeente evenredig meer plekken moet realiseren bij dienstverbanden van minder dan 31 uur per week en evenredig minder werkplekken bij dienstverbanden van meer dan 31 uur. Bij een dienstverband van meer dan 31 uur per week, telt in het kader van realisatie van de taakstelling, het dienstverband mee voor een naar rato van het aantal uren, vastgestelde factor groter dan één (bij een dienstverband van 36 uur telt dit dienstverband voor de realisatie van de taakstelling beschut werk mee voor een factor van $36 : 31 = 1,2$).

Artikel 5 Nadere voorwaarden subsidie beschut werk.

Met dit artikel sluiten we zo veel mogelijk aan op de voorwaarden die ook in de Verordening genoemd staan voor andere doelgroepen.

Artikel 6 Plaatsing bij een sociaal ontwikkelbedrijf

Het uitgangspunt blijft om personen met een indicatie beschut werk zo veel mogelijk bij reguliere werkgevers te plaatsen. Mocht echter blijken dat plaatsing bij een reguliere werkgever onmogelijk blijkt, of dat er op korte termijn geen werkplek bij een reguliere werkgever gevonden kan worden dan kan een geïndiceerde worden geplaatst op een interne beschutte werkplek bij het sociaal ontwikkelbedrijf. In verband met de pilot beschut werk Amfors wordt de geïndiceerde in principe bij het sociaal ontwikkelbedrijf RWA/Amfors geplaatst. Wanneer een ander sociaal ontwikkelbedrijf meer passend is voor de geïndiceerde, kan hiervan afgeweken worden. Dit wordt gemonitord.

Artikel 7 Voorzieningen beschut werk

Lid 1 en lid 2: Het uitgangspunt is om maximaal aan te sluiten bij de instrumenten binnen de Participatiewet en de financiële randvoorwaarden van het Rijk. Dit betekent dat wij gebruik maken van de inzet van loonkostensubsidie op basis van de loonwaardemeting of forfaitaire loonkostensubsidie bij de start.

Uit landelijk onderzoek blijkt echter dat sociaal ontwikkelbedrijven dit nog niet op een kostendekkende manier voor deze doelgroep kunnen organiseren. Anders geformuleerd: de economische waarde ligt structureel onder de loonwaarde. Het Rijk onderkent dit maar er is een wetswijziging nodig om de loonwaardesystematiek te wijzigen. Vooruitlopend daarop krijgen gemeenten vanaf 2025 via de Integratie-uitkering Participatie tijdelijk € 3.000 per jaar extra per beschutte werkplek. Regionaal hebben we daarom voor de pilot beschut werk de aanvullende afspraak gemaakt dat het verschil tussen de loonkostensubsidie en 80% van de salarissom gebaseerd op het wettelijk minimumloon voor een periode van 3 jaar wordt gecompenseerd. Een werkgever krijgt daarmee 3 jaar de kans om de inwoner economisch rendabel in te zetten. Voor de volledigheid: de compensatie stopt na 3 jaar, maar niet de verantwoordelijkheid van de werkgever voor deze inwoner.

Lid 3: De Rijksbijdrage voor beschut werk is onderverdeeld naar:

Ondersteuningsvergoeding: € 9.034

Compensatie achterblijvende omzet : € 2.266

Totaal: € 11.300

Dit is gerelateerd aan een werkplek van gemiddeld 31 uur per week.

We willen de vergoeding echter niet relateren aan het aantal uur dat iemand werkzaam is. We willen stimuleren dat een inwoner de stap naar betaald werk zet en juist bij weinig uren kan de ondersteuningsvraag relatief hoog; zeker als de inzet verdere ontwikkeling in uren is. Op dit punt wijken we af van de landelijke lijn (ondersteuningsvergoeding naar rato) maar sluiten we aan bij de gemeente Amersfoort. Hiermee voorkomen we ook dat we binnen de arbeidsmarktregio met elkaar concurreren. Wel is het voorstel om het onderscheid tussen de ondersteuningsvergoeding en de compensatie voor de achterblijvend omzet te handhaven. Uitgaande van een reële loonwaardebepaling (gecertificeerd) krijgt de werkgever de ondersteuningsvergoeding om deze loonwaarde te realiseren. Met andere

woorden: de werkgever ontvangt jaarlijks € 9.034 (prijsspeil 2024), maar geen compensatie voor de achterblijvende omzet. De ondersteuningssubsidie wordt jaarlijks geïndexeerd met ontwikkelingen in loon en prijs (de LPO). Het Participatiebudget wordt namelijk ook jaarlijks geïndexeerd met ontwikkelingen in loon en prijs (de LPO).

Artikel 10 Slotbepalingen

Lid 2: Deze beleidsregel is in eerste instantie van tijdelijke aard, in ieder geval zolang de pilot Beschut werk loopt en nog niet duidelijk is welke rol RWA/Amfors in de toekomst heeft als sociaal ontwikkelbedrijf.

¹In de recente voortgangsbrief infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk van het ministerie d.d. 15-10-24 wordt opnieuw de directe relatie gelegd tussen de lage netto toegevoegde waarde van beschut werk en de structureel extra toewijzing van € 2.157 in 2023 per beschutte werkplek.