



Gemeenteraad van Hengelo
Postbus 18
7550AA Hengelo

Gemeente Hengelo

Postbus 18
7550 AA Hengelo

Onderwerp	Zaaknummer	Uw kenmerk	Datum
Participatiewet Nieuw Beschut	2005167		2 februari 2016

Geachte leden van de raad,

In deze brief willen wij u informeren over de stand van zaken met betrekking tot de implementatie van "beschut werk" als nieuw instrument uit de Participatiewet. Wij leiden allereerst het onderwerp beschut werk bij u in. Vervolgens duiden wij hoe u tot op heden de kaders hiervoor in Hengelo hebt gesteld en op welke wijze in de arbeidsmarktregio Twente het onderwerp is besproken. Ook schetsen wij u de financiële kaders. Tenslotte geven wij aan hoe wij als college beschut werk in Hengelo zouden willen implementeren.

Wij willen in de politieke markt van 23 februari 2016 over de stand van zaken en de (voorlopige) beleidslijn die wij daaraan ontleen met u van gedachten wisselen. Deze brief en de bijlagen vormen daarvoor de basis.

1. Inleiding:

Sociaal akkoord:

In april 2013 hebben sociale partners en het kabinet het "Sociaal Akkoord" gesloten. In dit akkoord is een aantal afspraken gemaakt om de economie te versterken en de werkgelegenheid te bevorderen. Realisatie wordt beoogd door middel van modernisering en hervorming van de arbeidsmarkt.

Eén van de uitgangspunten van dit akkoord is: iedereen die kan werken gaat werken. Geconcludeerd werd namelijk dat de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking achterblijft. Met het sluiten van het sociaal akkoord hebben werkgevers zicht garant gesteld voor extra banen voor onder andere de groep mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers in de markt stellen zich met ingang van 2014 garant voor 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026. De overheid stelt zich garant voor 25.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026. Deze afspraak wordt de *banenafpraak* genoemd.

Om de invoering van de Participatiewet en de afspraken uit het Sociaal Akkoord in goede banen te leiden is landelijk de Werkkamer opgericht. In de Werkkamer zitten afgevaardigden van Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Stichting van de Arbeid. In de 35 arbeidsmarktregio's zijn er regionale Werkbedrijven gekomen die de verbindende schakel vormen tussen mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers.

Om in aanmerking te komen voor een baan uit de banenafpraak vindt er een beoordeling plaats door het UWV middels de zogenaamde beoordeling arbeidsvermogen (ABA). Als het UWV daarvoor een positieve beoordeling geeft, wordt degene opgenomen in het zogenaamde *doelgroepregister*. Dit is een database waarin de registratie plaatsvindt van mensen met een arbeidshandicap die geplaatst kunnen worden op een baan bij een reguliere werkgever (overheid of bedrijfsleven) uit de banenafpraak.

Vermeld altijd het zaaknummer als u contact opneemt met de gemeente.

Bezoekadres stadhuis
Burgemeester Jansenplein 1
Bezoekadres stadskantoor
Hazenweg 121

E-mailadres
gemeente@hengelo.nl
Telefoonnummer
14-074

Binnen de groep mensen met een arbeidsbeperking is één groep, die vanwege de hoge mate van ondersteuning (zowel begeleiding als aanpassingen van de werkplek) niet inzetbaar is bij een reguliere werkgever, zoals de banenafpraak beoogt. Voor deze mensen moet een andere vorm van werk georganiseerd worden, het zogenaamde “*nieuw* beschut-werk”. Voor de goede orde: dit beschutte werk is niet gelijk aan het beschutte werk dat we kennen uit de huidige sociale werkvoorziening. (Wsw)

Mensen die beschut werken in de huidige sociale werkvoorziening hebben doorgaans een lage loonwaarde en verrichten aangepaste werkzaamheden in een beschutte omgeving waar dagelijks toezicht en begeleiding nodig is. Het gaat bij nieuw beschut werk in de Participatiewet 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. Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft overigens niets te zeggen over het verdienvermogen van deze persoon. De voorziening is juist bedoeld voor mensen die onder aangepaste omstandigheden wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Een persoon met arbeidsvermogen komt alleen in aanmerking voor beschut werk wanneer deze persoon voldoet aan ten minste één van de volgende criteria:

- De persoon is aangewezen op permanent toezicht of heeft intensieve begeleiding nodig die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden geboden (ook niet met behulp van extra voorzieningen van gemeente of UWV); of
- De persoon is aangewezen op één of meer technische en/of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd (ook niet met behulp van gemeente of UWV).

UWV geeft een advies indicatie beschut werken als betrokkene ten minste aan één van deze criteria voldoet. Bijvoorbeeld als de persoon is aangewezen op permanent toezicht of intensieve begeleiding, die de reguliere beschikbare begeleiding, bijvoorbeeld van een job coach, overstijgt.

Bij permanent toezicht wordt gedacht aan een begeleider die altijd aanwezig is op de werkvloer en kennis heeft van de specifieke problematiek van de betreffende persoon. Het kabinet gaat er in haar berekeningen van uit, dat het (landelijk) uiteindelijk gaat om 30.000 nieuw-beschutte werkplekken die voor deze categorie mensen nodig zijn. De opbouw van het aantal werkplekken nieuw beschut gaat omgekeerd evenredig met de afbouw van de dienstverbanden uit de Wsw.

In onderstaande tabel wordt inzicht gegeven in de te realiseren werkplekken nieuw beschut, afgezet tegen de afbouw van de Wsw plekken.

Werkplekken nieuw beschut versus afbouw WSW	2015	2016	2017	2018	Structureel
Hengelo	4,8	15	25	35	180 Ultimo 2040
Afbouw WSW Hengelo obv taakstelling 2014 (245,57 SE*) bron SEO rapport	228,38	213,65	198,91	186,63	0 medio 2040

*1 SE is vergelijkbaar met 1fte

In Hengelo hebben, in de periode van 1 oktober 2015 tot heden, 39 mensen een beoordeling arbeidsvermogen aangevraagd bij UWV. De beoordeling is gericht op het beantwoorden van de vraag of iemand wel of niet het wettelijk minimumloon kan verdienen. Als men het wettelijk minimumloon kan verdienen (al dan niet met inzet van een eenvoudige voorziening, zoals een werkplekaanpassing of een job coach), behoort deze niet tot de doelgroep van de banenafpraak.

Vermeld altijd het zaaknummer als u contact opneemt met de gemeente.

De beoordeling van de 39 aanvragen heeft tot de volgende uitslag geresulteerd;

Overzicht aantallen ABA gemeente Hengelo (1-10-2015 tot 15-01-2016)		
Uitslag ABA		39
Opname in doelgroep register	30	
Afwijzing ivm zelfstandig WML kunnen verdienen	4	
Toekenning Wajong uitkering	5	
Advies indicatie beschut werk	0	
Totaal		39

Zoals bovenstaand overzicht laat zien heeft geen van de aanvragen geleid tot een advies indicatie beschut werk. Dit beeld verschilt overigens niet van andere gemeenten in Nederland.

Wettelijk kader: Participatiewet:

Met ingang van 1 januari 2015 is de Participatiewet als vertaling van het hiervoor beschreven Sociaal Akkoord van kracht geworden. De doelstelling van de Participatiewet is dat meer mensen, met en zonder beperking, werk vinden bij een reguliere werkgever. De wet heeft de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) vervangen.

Dat betekent concreet dat er geen instroom meer mogelijk is in de sociale werkvoorziening en dat er alleen nog een beroep op de Wajong kan worden gedaan, als iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Mensen die op de WSW wachtlijst stonden vallen vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet. Zij zijn overigens automatisch opgenomen in het doelgroepenregister. De jong gehandicapten (Wajongers) van vóór 1 januari 2015 worden in de komende 3 jaar beoordeeld op arbeidsvermogen en zijn voor ondersteuning aangewezen op UWV. Jong gehandicapten mét arbeidsvermogen ná 1 januari 2015 vallen onder de gemeentelijke (nieuwe) doelgroep.

Nota "Met respect"

Met de invoering van de drie Transities is door uw raad de beleidsnota "Met respect" vastgesteld. In deze nota worden visie en uitgangspunten voor de gemeente Hengelo beschreven.

Over Nieuw Beschut is het volgende opgenomen:

Er is nog een groot aantal onduidelijkheden met betrekking tot de voorziening beschut werk nieuwe stijl. Zeker omdat de speciale AmvB pas in november 2014 in de Tweede Kamer behandeld wordt en het besluit Beschut Werk in december daarop gepubliceerd wordt. Helder is wel dat het een dure voorziening betreft die voor een beperkt aantal mensen toegankelijk is, terwijl de precieze omvang van de doelgroep onduidelijk is. Bovendien is er overlap met arbeidsmatige dagbesteding. In regionaal verband is een werkgroep bezig nadere voorstellen voor te bereiden voor de voorziening beschut werk. Zij is daarbij ook afhankelijk van bovengenoemd tijdpad. Het op te richten regionaal Werkbedrijf heeft de taak beschut werk te organiseren. Voorgesteld wordt daarom in deze fase (2014-2015) nog geen besluit te nemen over de inzet van deze voorziening, maar deze wel verder te onderzoeken. Doel van het onderzoek is of een integraal aanbod voor de doelgroep (Wmo/Participatiewet) met een lage loonwaarde mogelijk is. Dit betekent dat in de re-integratieverordening beschut werk nieuwe stijl (nog) niet wordt opgenomen.

In het kader van de transitie van de Participatiewet is afgesproken om zoveel mogelijk in regionaal verband af te stemmen. Ambtelijk zijn hiertoe verschillende werkgroepen opgericht. Bestuurlijk worden de besluiten genomen in het regionale Portefeuillehouder overleg Arbeidsmarkt. Eén van de werkgroepen is de regionale werkgroep Nieuw Beschut. In paragraaf 3 gaan we in op het advies van deze werkgroep.

Vermeld altijd het zaaknummer als u contact opneemt met de gemeente.

Re-integratieverordening 2015

Ten behoeve van de uitvoering van de Participatiewet is de "Re-integratie verordening 2015" vastgesteld. Hierin is opgenomen dat het college van B&W de voorziening beschut werk *kan* aanbieden aan een persoon uit de doelgroep 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. In de door uw raad vastgestelde verordening is daarmee voldaan aan de wens van de staatssecretaris om beschut werk te borgen.

2. Landelijke ontwikkelingen

Uit een voorlopige inventarisatie van de Inspectie SZW in de zomer van 2015 blijkt dat 81% van de gemeenten van plan is om beschut werk ook werkelijk aan te bieden, maar dat de andere 19% (waaronder bijvoorbeeld Tilburg) dat niet gaat doen.

Er zijn gemeenten die andere oplossingen zoeken voor de invulling van beschut werk voor deze doelgroep. Zo hebben bijv. de gemeenten Tilburg, Almere en Arnhem aangekondigd een verbinding met arbeidsmatige dagbesteding te willen maken. Er wordt ook wel gesproken van het Tilburgs model.

Een voorbeeld uit Arnhem:

"Mensen met een indicatieve loonwaarde van minder dan 40% willen we via arbeidsmatige dagbesteding/vrijwilligerswerk laten participeren. Inmiddels wordt dit concept in onze regio verder uitgewerkt onder de term "Activerend werk". Doel is om mensen met behoud van uitkering een zo regulier mogelijke werkplek te bieden. Waar mogelijk streven we naar doorstroom naar regulier betaald werk. Arrangementen worden samen met partners (zorgaanbieders, SW-bedrijf, speciaal/praktijkonderwijs) ontwikkeld. Deze partijen werken momenteel samen in de pilot Centrum voor Activerend Werk."

De vraag is of deze opzet past binnen de bedoeling van de Participatiewet en het instrument beschut werk (ook de zwakste groepen op de arbeidsmarkt een kans op regulier werk bieden). In elk geval is de bedoeling van de wetgever en van de werkgevers en werknemersorganisaties die het Sociaal Akkoord zijn aangegaan beschut werk juist in de vorm van een dienstverband met een werkgever en dus loonbetaling vorm te geven.

De redenen om Beschut werk nieuwe stijl, zoals beoogd, niet in te voeren zijn divers:

- De kosten per beschutte werkplek zijn hoger dan het daarvoor bestemde geld uit het BUIG- en Participatiebudget;
- Gemeenten hebben geen zicht op de financiële en rechtspositionele consequenties op de langere termijn;
- Met beschut werk gaat relatief veel geld naar een kleine groep mensen;
- Beschut werk ontnemt de mensen die erin geplaatst worden het perspectief op doorgroei naar regulier betaald werk;
- Gemeenten zetten deels in op alternatieve manieren van ondersteuning. Ze proberen deze mensen toch aan werk te helpen bij een reguliere werkgever met behulp van bijvoorbeeld extra loonkostensubsidie en inzet job coaches.
- Gemeenten zetten ook in op voorzieningen als arbeidsmatige dagbesteding en maatschappelijke participatie.

Staatssecretaris Klijnsma noemt de gemeenten "erg afwachtend" als het gaat over de invoering van beschut werk en dreigt met een wetswijziging waardoor gemeenten verplicht worden om beschutte werkplekken te organiseren.

Dit standpunt betekent voor gemeenten dat ze min of meer verplicht zouden worden de voorziening Nieuw Beschut te realiseren. Dit staat in contrast met de bedoeling van de decentralisatie van beleid zoals met de Participatiewet beoogd.

Vermeld altijd het zaaknummer als u contact opneemt met de gemeente.

De argumenten die de gemeenten die beschut werk niet invoeren of hebben ingevoerd zoals door de wetgever beoogd hebben daar zeker valide argumenten voor die wij ook hebben gewogen. Uiteindelijk zijn ook wij overtuigd van de noodzaak van het inrichten van beschut werk, omdat daardoor de groep mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt perspectief heeft op een baan met loon. Dat gaat zonder beschut werk niet lukken. Dit vinden wij uiteindelijk een zeer belangrijk onderdeel van de Participatiewet.

Arbeidsvoorwaarden

Beschut werk zoals bedoeld in het Sociaal Akkoord en de Participatiewet leidt tot een arbeidsrelatie met een werkgever. De Participatiewet regelt geen arbeidsvoorwaarden voor mensen die op een beschutte werkplek aan het werk gaan. De opvatting van de VNG is tot op heden ook, dat er vanuit deze vereniging geen inspanningen worden gedaan om tot een cao te komen voor nieuw-beschut. Dit betekent, dat de cao dan wel de arbeidsvoorwaarden van de werkgever van toepassing zijn bij wie de beschutte werkplek wordt gecreëerd. De gemeente geeft daarbij een loonkostensubsidie ter grootte van het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Een hogere beloning dan het wettelijk minimumloon is mogelijk, maar dit verschil komt voor rekening van de werkgever.

3. Regionale werkgroep

Zoals hiervoor reeds is aangegeven is er een regionale werkgroep nieuw beschut ingesteld. De opdracht die de werkgroep heeft gekregen vanuit het regionale portefeuillehouder overleg arbeidsmarkt is te komen tot een regionale aanpak voor nieuw beschut. De werkgroep heeft n.a.v. de uitspraak van staatssecretaris Klijnsma geadviseerd om in Twente invulling te geven aan Nieuw Beschut en niet te kiezen voor het Tilburgs model.

Er is gekozen voor een regionale aanpak, omdat er maar een kleine groep mensen in aanmerking komt voor deze voorziening. Daarbij willen we de uitvoering van de voorziening zo effectief en efficiënt mogelijk regelen en is het verstandig binnen één arbeidsmarkregio dezelfde lijn te hanteren. Met name voor het overleg met werkgevers is een eenduidige lijn ten aanzien van nieuw beschut naar onze mening belangrijk.

In het jaar 2015 is er juist rond het onderwerp beschut werk veel beweging geweest. Dat heeft er toe geleid dat de regionale werkgroep pas eind 2015 een integraal voorstel heeft opgeleverd. Dit voorstel is als bijlage bij deze brief gevoegd.

In het voorstel zijn de volgende onderwerpen uitgewerkt:

- Doelgroep van nieuw-beschut
- Afstemming en positionering ten opzichte van dagbesteding
- Werkgeverschap
- Financiën

Doelgroep

De beoordeling van de doelgroep middels de ABA wordt uitgevoerd door UWV. Deze kan leiden tot vijf verschillende uitkomsten:

1. Iemand heeft duurzaam geen arbeidsvermogen.
2. Iemand heeft arbeidsvermogen en is niet in staat het wettelijk minimumloon te verdienen.
3. Iemand heeft arbeidsvermogen, maar heeft een hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van het werk nodig.
4. Iemand heeft tijdelijk geen arbeidsvermogen, maar die situatie is niet duurzaam.
5. Iemand heeft arbeidsvermogen en is in staat het wettelijk minimumloon te verdienen.

Op bladzijde 3 van deze brief hebben wij reeds geschetst wat het resultaat is geweest van de mensen die wij uit Hengelo ter beoordeling hebben voorgelegd aan het UWV.

Vermeld altijd het zaaknummer als u contact opneemt met de gemeente.

Een indeling in categorie 3 kan worden gezien als een pre-indicatie voor nieuw beschut. De werkgroep doet het voorstel om ingeval de gemeente een potentiële kandidaat voor nieuw beschut ziet altijd eerst het arbeidsvermogen door het UWV wordt vastgesteld.

Wanneer de ABA uitwijst dat iemand tot categorie 3 behoort, dan vindt een individuele beoordeling plaats door de gemeente aan de hand van de volgende selectiecriteria:

- aantoonbare motivatie;
- in het geval van niet uitkeringsgerechtigden (Nuggers): in beginsel komen alleen jongeren (<27 jaar) in aanmerking (in het bijzonder de groep uit het VSO/Pro onderwijs);
- bijzondere individuele omstandigheden, zoals opleidingsniveau, werkervaring, gezinssituatie, leeftijd en verstandelijke vermogens (IQ).

Als mensen voldoen aan de hierboven genoemde criteria, kan de gemeente hen voordragen bij UWV voor een indicatie nieuw beschut. Als de indicatie dan wordt afgegeven, geeft dat recht op een werkplek nieuw beschut. Zoals al eerder gemeld: in Hengelo heeft zich die situatie nog niet voorgedaan.

Afstemming en positionering ten opzichte van dagbesteding

Er is enige overlap tussen (arbeidsmatige) dagbesteding en het (nieuwe) beschut werken: in beide gevallen gaat het om mensen met beperkingen (medisch, fysiek, zintuigelijke, verstandelijk of psychisch), de loonwaarde van het werk is laag en er is (veel) begeleiding nodig.

Er zijn ook verschillen: beschut werken is gericht op het loonvormend werken en wordt uitgevoerd door mensen in een betaalde dienstbetrekking (werknemersrelatie). Landelijk is de norm dat iemand tenminste 20% loonwaarde moet hebben voor beschut werk. Dagbesteding is gericht op participatie en er is sprake van een zorgvoorziening waarvan mensen gebruik maken: er staat geen salaris tegenover. Sterker nog: men betaalt vaak een eigen bijdrage voor deelname. Bij de indicatie voor dagbesteding is het ontbreken van arbeidsvermogen een criterium.

Werkgeverschap:

Een persoon die beschut werkt, doet dat op basis van een dienstverband /arbeidsrelatie.

Voor het aanbieden van het dienstverband zijn er 3 opties:

1. De eventuele werkgever waar de beschutte werkplek wordt ingevuld gaat zelf een dienstverband aan met betrokkene;
2. De betrokkene krijgt een dienstverband met de gemeente en wordt gedetacheerd naar de beschutte werkplek;
3. De betrokkene krijgt een dienstverband met een derde partij (bijvoorbeeld een aan een SW-bedrijf gelieerde rechtspersoon of een speciaal hiervoor op te richten rechtspersoon) en wordt gedetacheerd naar de beschutte werkplek. Er moeten afspraken worden gemaakt over arbeidsvoorwaarden. Uitgangspunt is dan beloning conform het Wettelijk minimumloon.

Wij zien optie 3 voornamelijk als meest reële optie en geven er de voorkeur aan om dit dan te realiseren bij SWB. Dit zullen we ook in het regionale overleg aangeven. De reden voor onze keuze is, dat SWB thans ook al vormen van gesubsidieerde arbeid voor mensen met een arbeidsbeperking organiseert (bv. Wsw, stadsbanen).

Instrumenten

Een werkgever die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst neemt of houdt, neemt een risico. Dit omdat er vanwege de aanwezige beperkingen van de werknemer een gerede kans bestaat op uitval door (tijdelijk of langdurig) afnemend arbeidsvermogen. Daarom biedt de overheid werkgevers financiële compensatie. Het gaat hierbij om de volgende regelingen:

- loonkostensubsidie waarbij op basis van een methode voor loonwaardemeting een inschatting van de arbeidsproductiviteit wordt gemaakt;
- looncompensatie bij ziekte anders dan kort verzuim (no-riskpolis) voor werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aannemen;
- subsidie voor het aanpassen van de werkplek. Bijvoorbeeld voor een traplift of een aangepast toilet;

Vermeld altijd het zaaknummer als u contact opneemt met de gemeente.

- mobiliteitsbonus voor werkgevers die een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder of iemand uit de doelgroep arbeidsbeperkte werknemers in dienst nemen.

Deze instrumenten kunnen ook toegepast worden bij werknemers die in het kader van beschut werk aan de slag zijn gegaan in één van de hierboven genoemde dienstverbanden.

Dienstverbanden nieuw beschut vallen onder het regime van de wet Werk en zekerheid, hetgeen op hoofdlijnen en toegespitst op nieuw beschut inhoudt:

- De proeftijd mag niet meer worden toegepast bij tijdelijke contracten die voor 6 maanden of korter afgesloten worden;
- Bij een arbeidscontract van 6 maanden of langer dient de werkgever een contract schriftelijk en minimaal één maand van te voren te beëindigen ('aan te zeggen');
- De maximale periode waarin een medewerker met tijdelijke dienstverbanden mag werken, wordt gereduceerd van 36 naar 24 maanden;
- De opvolgingsperiode gaat van 13 naar 26 weken;
- Ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid of om bedrijfseconomische redenen gaat voortaan alleen nog via UWV;
- Medewerkers die minimaal 24 maanden bij een werkgever hebben gewerkt hebben bij beëindiging van het dienstverband recht op een transitievergoeding;

Het is de bedoeling van de wetgever om de dienstverbanden beschut werk-nieuw zo duurzaam mogelijk te laten zijn.

Zoals in de vorige paragraaf over werkgeverschap beschreven, lijkt ons het onderbrengen van het werkgeverschap bij SWB de meest realistische optie. Dit betekent dat alle hiervoor genoemde instrumenten waarover een werkgever kan beschikken ten behoeve van beschut werk bij SWB komen te liggen.

Financiën

Om de loonkosten (ic. de loonkostensubsidie) van de voorziening Nieuw Beschut te dekken, is het BUIG budget (budget waaruit de uitkeringen worden betaald) opgehoogd. Berekeningen laten zien dat het gaat om een bedrag van €14.000 per arbeidsplaats. Daarnaast is er budget nodig voor organisatie en begeleidingskosten. Deze moeten gedekt worden uit het Participatiebudget. Er wordt uitgegaan van € 8.500 p.p. Dit is een "fictief" budget. De gelden voor beschut werk zijn niet geoormerkt maar toegevoegd aan een vrij besteedbaar P-budget t.b.v. re-integratie. Wij hoeven over de besteding geen verantwoording af te leggen aan het Rijk. De landelijke budgetten worden niet aangepast of gecorrigeerd voor de keuze van de gemeente. Dit betekent dat we ons moeten realiseren dat als we als gemeente of SWB dienstverbanden aangaan met alle consequenties van dien. Als de opvattingen van het Rijk wijzigen t.a.v. de financiering van het BUIG budget dan wel het P-budget zullen we de arbeidsrechtelijke consequenties zelf moeten dragen.

De opgestelde business case wijst uit dat nieuw beschut niet budgetneutraal t.o.v. de door het Rijk verstrekte middelen kan worden uitgevoerd. De middelen van het Rijk tezamen met de opbrengst van productiviteit van de medewerker is niet hoog genoeg om de loonkosten, de begeleiding en de werkplekaanpassingen te dekken. Vanwege de kosten wordt daarom door de regionale werkgroep geadviseerd om uit te gaan van aanstellingen van maximaal 32 uur per week. In het geval dat de inkomsten uit een aanstelling op basis van 32 uur per week ontoereikend zijn om uit de uitkering te komen, moet een aanvullende uitkering worden verstrekt.

De kosten van de niet sluitende business case worden gedekt binnen het BUIG budget en P-budget en komen niet ten laste van de algemene middelen. Wel legt het tekort op nieuw beschut een beslag op het BUIG en P-budget, waardoor die gelden niet voor re-integratie van andere doelgroepen kan worden ingezet.

Onderstaande tabel geeft overzicht in de baten en lasten bij invulling van 1 fte afgezet tegen invulling van 0,8 fte:

Vermeld altijd het zaaknummer als u contact opneemt met de gemeente.

(Kost)prijs nieuw beschut werken 1,0 Fte = 40 p.w.			
Baten		Kosten	
Productie (NTW)	€ 3.360	Wettelijk minimumloon	€ 24.000
Toevoeging BUIG-budget	€ 14.000	Directe kosten ¹	€ 3.460
Integratie-uitkering sociaal domein	€ 8.500	Indirecte kosten ²	€ 4.000
Totale opbrengsten	€ 25.860	Totale kosten	€ 31.460
Benodigde aanvulling gemeente	€ 5.600		

¹ Onder directe kosten wordt de begeleiding verstaan. Er is geen rekening gehouden met eventuele werkplekaanpassing.

² Onder indirecte kosten wordt de overhead verstaan.

(Kost)prijs nieuw beschut werken 0,8 Fte = 32 p.w.			
Baten		Kosten	
Productie (NTW)	€ 2.680	Wettelijk minimumloon	€ 19.200
Toevoeging BUIG-budget	€ 11.200	Directe kosten ¹	€ 2.770
Integratie-uitkering sociaal domein	€ 8.500	Indirecte kosten ²	€ 4.000
Totale opbrengsten	€ 22.380	Totale kosten	€ 25.970
Benodigde aanvulling gemeente	€ 3.590		

¹ Onder directe kosten wordt de begeleiding verstaan. Er is geen rekening gehouden met eventuele werkplekaanpassing.

² Onder indirecte kosten wordt de overhead verstaan.

Wij vinden het reëel om het aantal plekken beschut werk te maximeren op het aantal dat het Rijk daar per jaar voor Hengelo toekent (zie ook tabel op bladzijde 2). Indien in enig jaar onderbesteding is, kan dat het jaar erop worden ingelopen. Indien er teveel mensen een indicatie krijgen t.o.v. de taakstelling, ontstaat een wachtlijst. Dat was in de Wsw ook zo.

Regionaal vervolg.

In het portefeuillehouder overleg Arbeidsmarktbeleid (PHA) van 26 november 2015, is het eerder vermelde advies nieuw beschut besproken.

Het PHA heeft de vervolgopdracht aan de werkgroep gegeven om de volgende onderdelen explicieter uit te werken:

- Ontwikkelen van een methodiek voor test en training;
- Verder uitwerken van werkgeverschap m.b.t. arbeidsvoorwaarden, rechtsvorm en begeleiding;
- Opstellen van beleidsregels ten behoeve van de uitvoering;
- Monitoring

In februari 2016 wordt er een rapport opgeleverd waarin de vier bovenstaande elementen nader zijn uitgewerkt. Dit wordt ter besluitvorming voorgelegd aan het PHA. De regionale lijn is echter wel, dat beschutte werkplekken worden aangeboden aan degenen die daarvoor geïndiceerd worden.

Wij zijn van plan deze regionale lijn te gaan volgen. Waarbij wij er de voorkeur aan geven om nieuw beschut te realiseren bij SWB. Aan uw raad vragen wij of u dit uitgangspunt ondersteunt.

Vermeld altijd het zaaknummer als u contact opneemt met de gemeente.

OPLEGMEMO

Voor : regionaal Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt
Datum: 29 november 2015
Van: werkgroep Nieuw Beschut
Onderwerp: beslispunten Nieuw Beschut

De werkgroep verzoekt het PHA in te stemmen met de volgende adviezen:

1. De voorziening nieuw beschut op te nemen in het arbeidsmarktinstrumentarium.
2. A. De toelating tot beschut werk te organiseren volgens het stroomschema in bijlage 1:
 1. Beoordeling arbeidsvermogen door UWV
 2. Beoordeling door gemeente
 3. Test & Training door gemeente
 4. Aanvraag 'advies beschut werk' bij UWVB. Het onderdeel Test & Training verder uit te werken, bijvoorbeeld in samenwerking met de regionale SW-bedrijven.
3. A. Voor het onderscheid tussen Nieuw beschut en dagbesteding als belangrijkste criterium, conform de Beoordeling Arbeidsvermogen van het UWV, het vermogen tot loonvormende arbeid te hanteren.
B. De ondergrens voor Nieuw beschut te bepalen op 20% loonwaarde. De loonwaarde wordt gemeten tijdens het onderdeel Test & Training.
4. A. In eerste instantie de werkgever die de beschutte werkplek ter beschikking stelt bereid te vinden om het dienstverband aan te gaan.
B. Als de werkgever daartoe niet bereid is, dan met de gemeenten in de regio Twente (al dan niet gezamenlijk) het werkgeverschap van de medewerkers in Nieuw beschut in een aparte rechtsvorm onder te brengen. Dit kan een bestaande of een nog op te richten rechtsvorm zijn.
5. A. Bij het aanbieden van een dienstverband voor Nieuw beschut uit te gaan van maximaal 32 uur per week op basis van het wettelijk minimumloon.
B. In aanvulling op het wettelijk minimumloon financieel bij te dragen aan de opbouw van pensioen van de medewerkers.

De werkgroep adviseert om onderstaande punten nader regionaal uit te werken:

6. Beleidsregels omtrent de selectiecriteria. Inclusief een advies of dit regionaal of lokaal wordt vastgesteld.
7. De rechtsvorm voor de aanstelling van medewerkers onder Nieuw beschut indien de reguliere werkgever dit niet wil of kan. Inclusief een advies of dit regionaal (bv. administratief werkgeverschap) of lokaal wordt ingeregeld.

Aan: Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt
Van: werkgroep nieuw Beschut
Betreft: Advies vormgeving nieuw Beschut

Opdracht werkgroep nieuw beschut

In maart 2015 heeft de werkgroep nieuw beschut in een memo de stand van zaken weergegeven ten aanzien van nieuw beschut. In deze memo is aangekondigd dat er eind 2015 een integraal voorstel opgeleverd wordt waarbij de volgende onderwerpen zijn uitgewerkt:

- Doelgroep
- Afstemming en positionering ten opzichte van dagbesteding.
- Werkgeverschap
- Financiën (business-case)
- Ervaringen uit een pilot

De pilot is in de achterliggende periode niet gerealiseerd. Enerzijds doordat er geen duidelijk af te bakenen doelgroep voorhanden was en anderzijds omdat na verloop van tijd de behoefte aan informatie uit de pilot omtrent selectiecriteria is ingevuld door de toelatingscriteria van het UWV (beoordeling arbeidsvermogen). Het laatste half jaar is er meer duidelijkheid gekomen over de mogelijke invulling van Nieuw beschut. Tevens heeft het onderwerp meer politieke aandacht gekregen.

Landelijke ontwikkelingen

De Participatiewet biedt gemeenten de mogelijkheid om beschut werk te bieden aan mensen die in staat zijn tot loonvormende arbeid, maar 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. Structureel gaat het Rijk uit van 30.000 plekken, voor 2015 zijn bij elkaar 1.600 plekken voor beschut werk geraamd.

Uit een voorlopige inventarisatie van de Inspectie SZW in de zomer van 2015 blijkt dat 81% van de gemeenten van plan is om beschut werk ook werkelijk aan te bieden, maar dat de andere 19% dat niet gaat doen.

De redenen hiervoor zijn divers:

- De kosten per beschutte werkplek zijn hoger dan het daarvoor bestemde geld uit het Participatiebudget.
- Gemeenten hebben geen zicht op de financiële en rechtspositionele consequenties op de langere termijn.
- Met beschut werk gaat relatief veel geld naar een kleine groep mensen.
- Beschut werk onttrekt de mensen die erin geplaatst worden het perspectief op doorgroei naar regulier betaald werk.
- Gemeenten zetten deels in op alternatieve manieren van ondersteuning. Ze proberen deze mensen aan werk te helpen bij een reguliere werkgever met behulp van bijvoorbeeld loonkostensubsidie en jobcoaches.
- Gemeenten zetten ook in op voorzieningen als arbeidsmatige dagbesteding, vrijwilligerswerk en sociale activering

Recent hebben acht gemeenten de staatssecretaris een rapport aangeboden (Robert Capel) met daarin een overzicht van de belemmeringen waar zij tegenaan lopen bij het invullen van beschut werk. De bevindingen zijn gepubliceerd in 'Beschut werk: een voorziening met beperkingen'. De bevindingen in dit onderzoek komen overeen met de bevindingen uit het onderzoek van de Inspectie SZW.

De gemeenten die beschut werk wel willen aanbieden blijven bovendien nog ver achter in de concrete invulling ervan. Tot september hebben gemeenten nog maar 41 aanvragen bij het UWV gedaan. Staatsecretaris Klijnsma noemt gemeenten in een brief waarin ze de Tweede Kamer informeert over de stand van zaken rondom beschut werk "erg afwachtend". Zij dreigt met een wijziging in de wet waarmee gemeenten verplicht zullen worden om beschutte werkplekken te realiseren als zij er zelf geen werk van maken.

Tegelijkertijd heeft Klijsma de gemeenten extra geld beloofd om het inrichten van beschut werk een impuls te geven. Vijf jaar lang komt 20 miljoen beschikbaar, 100 miljoen in totaal. Het grootste deel van de middelen zal gaan naar extra implementatie-ondersteuning aan gemeenten die nog bezig zijn met de vraag hoe beschut werk in te zetten en vorm te geven, mogelijk in de vorm van een bonus per gerealiseerde arbeidsplaats. Een ander deel van het geld is bestemd voor de openstelling van de no-riskpolis voor beschut werk. Deze polis bestaat nu alleen nog voor de garantiebannen. Hoe het geld precies wordt verdeeld, wordt besloten in overleg met de VNG, Cedris, UWV en de sociale partners. Gezien deze ontwikkelingen lijken gemeenten er niet meer voor te kunnen kiezen om beschut werk niet als voorziening op te nemen in hun instrumentarium.

Advies 1 : De voorziening nieuw beschut op te nemen in het arbeidsmarktinstrumentarium.

De doelgroep (zie bijlage 1: nieuw beschut versus dagbesteding)

Gedurende de uitwerking van het advies van de werkgroep Nieuw beschut is een nieuw 'instrument' geïntroduceerd door het UWV, de 'beoordeling arbeidsvermogen'. Deze beoordeling biedt een nieuw vertrekpunt voor de vraag of iemand (uiteindelijk) in aanmerking komt voor een plek in nieuw beschut.

De beoordeling arbeidsvermogen van het UWV kan leiden tot vijf verschillende uitkomsten:

1. Iemand heeft duurzaam geen arbeidsvermogen.
2. Iemand heeft arbeidsvermogen en is niet in staat het wettelijk minimumloon te verdienen.
3. Iemand heeft arbeidsvermogen, maar heeft een hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van het werk nodig.
4. Iemand heeft tijdelijk geen arbeidsvermogen, maar die situatie is niet duurzaam.
5. Iemand heeft arbeidsvermogen en is in staat het wettelijk minimumloon te verdienen.

Een indeling in categorie 3 kan gezien worden als een pre-indicatie voor Nieuw beschut. Het voorstel is dan ook om wanneer de gemeente een potentiële kandidaat voor Nieuw beschut tegenkomt, altijd eerst een beoordeling arbeidsvermogen door het UWV te laten uitvoeren.

Wanneer de beoordeling arbeidsvermogen uitwijst dat iemand tot categorie 3 behoort, dan vindt een individuele beoordeling plaats door de gemeente aan de hand van de selectiecriteria die zijn benoemd in de werkconferentie Nieuw beschut van 26 januari 2015:

- aantoonbare motivatie;
- in het geval van niet uitkeringsgerechtigden (nuggers): in beginsel komen alleen jongeren (<27 jaar) in aanmerking (in het bijzonder de groep uit het VSO/Pro onderwijs);
- bijzondere individuele omstandigheden, zoals opleidingsniveau, werkervaring, gezinssituatie, leeftijd en verstandelijke vermogens (IQ).

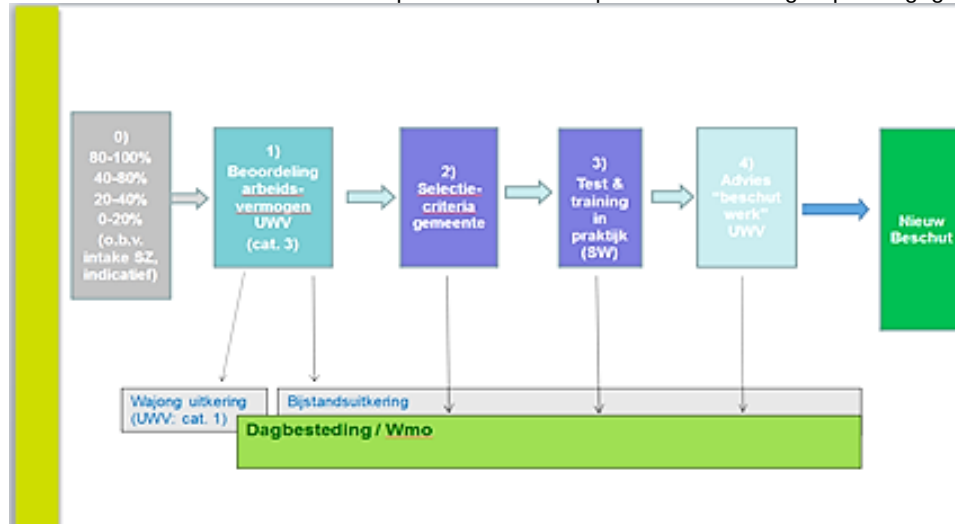
Deze selectiecriteria kunnen uitgewerkt worden in beleidsregels die vastgesteld worden door het college. De beleidsregels kunnen naast een inhoudelijke afweging ook gebruikt worden om te prioriteren in de toeleiding van mensen naar de voorziening Nieuw Beschut indien er sprake is van schaarste.

Suggestie voor verder uitwerking: regionaal verder uitwerken van beleidsregels omtrent de selectiecriteria. Overwogen kan worden deze vervolgens regionaal vast te stellen.

Is de beoordeling door de gemeente positief, dan volgt een 'praktijkmodule' in de vorm van Test & Training (3-6 maanden), waarin moet blijken of de persoon in kwestie in staat is om (beschut) arbeidsmatige inspanning te leveren. Ook kan blijken dat iemand wellicht meer in zijn mars heeft c.q. mogelijk nog in aanmerking kan komen voor een garantiebaan.

Als ook de Test & Training uitwijst dat iemand is aangewezen op beschut werk, dan kan de gemeente de persoon in kwestie voordragen bij het UWV voor een advies beschut werk. Als het UWV eenmaal het advies beschut werk heeft gegeven, dan is de gemeente ook verplicht om een beschutte dienstbetrekking aan te bieden. Het onderdeel Test & Training kan goed binnen de infrastructuur van de sociale werkvoorziening worden uitgevoerd. De regie op het totale proces en de uitkomst ligt bij de casemanager van de gemeente.

Hieronder is een stroomschema het proces voor het bepalen van de doelgroep weergegeven.



In dit schema wordt het UWV twee keer om advies gevraagd. Stap 1 is daarbij niet verplicht maar stap 4 wel.

advies 2:

- *De toelating tot beschut werk te organiseren volgens het stroomschema in bijlage 1:*
 - a. *Beoordeling arbeidsvermogen door UWV*
 - b. *Beoordeling door gemeente*
 - c. *Test & Training door gemeente*
 - d. *Aanvraag 'advies beschut werk' bij UWV*
- *Het onderdeel Test & Training verder uit te werken, bijvoorbeeld in samenwerking met de regionale SW-bedrijven.*

Afstemming en positionering ten opzichte van dagbesteding (zie bijlage 1: nieuw beschut versus dagbesteding)

Beschut werken en (arbeidsmatige) dagbesteding vallen onder drie verschillende wetten, respectievelijk de Participatiewet, de Wmo 2015 of Wlz (tot 2015 viel dagbesteding onder de AWBZ).

Er is enige overlap tussen (arbeidsmatige) dagbesteding en het (nieuwe) beschut werken: in beide gevallen gaat het om mensen met beperkingen (medisch, fysiek, zintuigelijke, verstandelijk of psychisch), de loonwaarde van het werk is laag en er is begeleiding nodig.

Er zijn ook verschillen: beschut werken is gericht op loonvormend werken en wordt uitgevoerd door mensen in een (betaalde) dienstbetrekking. Dagbesteding is gericht op participatie en er is sprake van een voorziening waarvan mensen gebruik maken, er staat geen salaris tegenover. Bij de indicatie voor dagbesteding is het ontbreken van arbeidsvermogen een criterium. Landelijk is 20% loonwaarde daarvoor een geaccepteerde grens. Vertaald naar WML incl. werkgeverslasten, is dit een bedrag van €4.800 of excl. werkgeverslasten van €3.900 wat medewerkers zelf zouden moeten terugverdienen.¹

Aan de hand van het stroomschema hierboven kan de best passende voorziening bij een persoon worden gezocht (dagbesteding, beschut werk, garantiebaan of regulier werk). Indeling in categorie 1 door het UWV op grond van de beoordeling arbeidsvermogen, wijst op dagbesteding, indeling in categorie 3 wijst op beschut werk.

Omdat de middelen voor Nieuw beschut schaars zijn verwacht de werkgroep een extra druk op de voorziening van (arbeidsmatige) dagbesteding.

Advies 3:

- *Voor het onderscheid tussen Nieuw beschut en dagbesteding als belangrijkste criterium, conform de beoordeling Arbeidsvermogen van het UWV, het vermogen tot loonvormende arbeid te hanteren.*
- *De ondergrens voor Nieuw beschut te bepalen op 20% loonwaarde. De loonwaarde wordt gemeten tijdens het onderdeel Test & Training.*

¹ In de businesscase is gerekend met een opbrengst per persoon van €3.350 bij een 40-urige werkweek gebaseerd op de huidige resultaten bij de beschutte afdelingen binnen de Twentse SW-bedrijven.

Werkgeverschap (zie bijlage 2: werkgeverschap nieuw beschut)

Een persoon die beschut werkt, doet dat op basis van een dienstverband.

Voor het aanbieden van het dienstverband zijn er 3 opties:

1. De eventuele werkgever waar de beschutte werkplek wordt ingevuld gaat zelf een dienstverband aan met betrokkene;
2. De betrokkene krijgt een dienstverband met de gemeente en wordt gedetacheerd naar de beschutte werkplek;
3. De betrokkene krijgt een dienstverband met een derde partij (bijvoorbeeld een aan een SW-bedrijf gelieerde rechtspersoon of een speciaal hiervoor op te richten rechtspersoon) en wordt gedetacheerd naar de beschutte werkplek.

Wanneer de werkgever die de beschutte werkplek ter beschikking stelt zelf niet bereid wordt gevonden om het dienstverband aan te gaan, dan wordt de voorkeur gegeven aan de optie 'detachering vanuit een derde partij'. De gemeente heeft dan de rol van regievoerder.

Wanneer meerdere gemeenten het werkgeverschap willen invullen via een derde partij, dan wordt vanwege de uitvoeringskosten en efficiency aangeraden om met die gemeenten gezamenlijk het werkgeverschap bij één partij neer te leggen.

Voor de salariering van mensen met een beschutte werkplek zijn er twee opties:

- op basis van de CAO wanneer er een CAO van toepassing is;
- op basis van het Wettelijk minimumloon wanneer er geen CAO van toepassing is.

Gemeenten kunnen daarnaast de afweging maken om aanvullend op het Wettelijk minimumloon bij te dragen aan de opbouw van pensioen van de werknemers beschut werk. In de uitwerking van de businesscase is opbouw van pensioen meegenomen..

Opgemerkt wordt dat de dienstverbanden voor Nieuw beschut onder het regime van de wet Werk en Zekerheid vallen, hetgeen op hoofdlijnen en toegespitst op Nieuw beschut inhoudt:

- De proeftijd mag niet meer worden toegepast bij tijdelijke contracten die voor 6 maanden of korter afgesloten worden.
- Bij een arbeidscontract van 6 maanden of langer dient de werkgever een contract schriftelijk en minimaal één maand van te voren te beëindigen ('aan te zeggen').
- De maximale periode waarin een medewerker met tijdelijke dienstverbanden mag werken, wordt gereduceerd van 36 naar 24 maanden.
- De opvolgingsperiode gaat van 13 naar 26 weken.
- Ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid of om bedrijfseconomische redenen gaat voortaan alleen nog via UWV.
- Medewerkers die minimaal 24 maanden bij een werkgever hebben gewerkt hebben bij beëindiging van het dienstverband recht op een transitievergoeding.

Advies 4:

- *In eerste instantie de werkgever die de beschutte werkplek ter beschikking stelt bereid te vinden om het dienstverband aan te gaan.*
- *Als de werkgever daartoe niet bereid is, dan met de gemeenten in de regio Twente (al dan niet gezamenlijk) het werkgeverschap van de medewerkers in Nieuw beschut in een aparte rechtsvorm onder te brengen. Dit kan een bestaande of een nog op te richten rechtsvorm zijn.*

Suggestie voor verder uitwerking: uitwerken van de rechtsvorm voor de aanstelling van medewerkers onder Nieuw beschut indien de reguliere werkgever dit niet wil of kan. Advies formuleren of dit vervolgens regiobaal (bv. administratief werkgeverschap) of lokaal wordt ingeregeld.

Financiën (zie bijlage 3: businesscase nieuw beschut)

De bijdrage van het rijk voor nieuw beschut is:

- € 14.000,- p.p. in BUIG-budget ten behoeve van financiering loonkosten;
- € 8.500,- p.p. in Participatiebudget t.b.v. organisatie- en begeleidingskosten.

De businesscase wijst uit dat nieuw beschut niet budgetneutraal kan worden uitgevoerd, de opbrengsten uit productiviteit van de medewerker zijn daarvoor niet hoog genoeg.

Aanvullend op de loonkostensubsidie en de bijdrage uit het Participatiebudget voor de begeleiding is een bijdrage nodig van minimaal € 1.350,- per jaar / per beschutte werkplek op basis van een aanstelling van maximaal 32 uur per week. Deze extra bijdrage zal in eerste instantie ten laste komen van de Integratie-uitkering Sociaal Domein.

De aanvullende bijdrage loopt op tot € 5.600,- per jaar voor een beschutte werkplek op basis van 40 uur per week. Vanwege de kosten, maar ook omdat deze doelgroep vanwege haar beperkingen veelal niet in staat is om meer dan 32 uur per week te werken, wordt geadviseerd om uit te gaan van aanstellingen van maximaal 32 uur per week. In het geval dat de inkomsten uit een aanstelling op basis van 32 uur per week ontoereikend zijn om de uitkering te beëindigen, moet een aanvullende uitkering worden verstrekt. Een ondergrens van 20% loonwaarde vertegenwoordigt een minimale verdien capaciteit. Daardoor kan worden voorkomen dat de kosten voor gemeenten nog verder oplopen.

Opgemerkt wordt nog dat er twee voorstellen liggen die de gemeenten kunnen gaan compenseren in de hiervoor genoemde extra kosten. Dat betreft het voorstel van de staatssecretaris om 100 miljoen beschikbaar te stellen aan gemeenten voor het inrichten van Nieuw beschut en het betreft het wetsvoorstel Wet tegemoetkoming loon-domein waarin een Lage-inkomensvoordeel (Liv) wordt geïntroduceerd.

De 100 miljoen kan door gemeenten besteed worden aan drie maatregelen:

- a. Uitbreiding uniforme no-riskpolis door het UWV voor nieuw beschut (€26 miljoen)
- b. Extra implementatieondersteuning
- c. Financiële stimulans voor gemeenten: achteraf ontvangen gemeenten per gerealiseerde beschutte werkplek een stimulans van €3.000 per jaar voor een tijdelijke periode van 5 jaar

Via het wetsvoorstel van de Liv ontvangen werkgevers een tegemoetkoming van maximaal € 2.000 per jaar voor werknemers met een loon tussen 100% en 110% van het wettelijk minimumloon voor 23-jarigen en ouder. De werknemer moet dan in één jaar tenminste 1248 uur gewerkt hebben bij dezelfde werkgever. Voor werknemers met een werkweek van minder dan 38 uur wordt de tegemoetkoming naar rato berekend. Voor medewerkers met een loon tussen 110% en 120% van het minimumloon geldt een maximale tegemoetkoming van € 1.000 per medewerker per jaar. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen dan zal de wet waarschijnlijk in werking treden per 1 januari 2017.

Advies 5:

- *Bij het aanbieden van een dienstverband voor Nieuw beschut uit te gaan van maximaal 32 uur per week op basis van het wettelijk minimumloon.*
- *In aanvulling op het wettelijk minimumloon financieel bij te dragen aan de opbouw van pensioen van de medewerkers.*

Samengevat:

Door de werkgroep nieuw beschut wordt geadviseerd om:

1. De voorziening nieuw beschut op te nemen in het arbeidsmarktinstrumentarium.
2. A. De toelating tot beschut werk te organiseren volgens het stroomschema in bijlage 1:
 1. Beoordeling arbeidsvermogen door UWV
 2. Beoordeling door gemeente
 3. Test & Training door gemeente
 4. Aanvraag 'advies beschut werk' bij UWV
- B. Het onderdeel Test & Training verder uit te werken, bijvoorbeeld in samenwerking met de regionale SW-bedrijven.
3. A. Voor het onderscheid tussen Nieuw beschut en dagbesteding als belangrijkste criterium, conform de Beoordeling Arbeidsvermogen van het UWV, het vermogen tot loonvormende arbeid te hanteren.
- B. De ondergrens voor Nieuw beschut te bepalen op 20% loonwaarde. De loonwaarde wordt gemeten tijdens het onderdeel Test & Training.
4. A. In eerste instantie de werkgever die de beschutte werkplek ter beschikking stelt bereid te vinden om het dienstverband aan te gaan.
- B. Als de werkgever daartoe niet bereid is, dan met de gemeenten in de regio Twente (al dan niet gezamenlijk) het werkgeverschap van de medewerkers in Nieuw beschut in een aparte rechtsvorm onder te brengen. Dit kan een bestaande of een nog op te richten rechtsvorm zijn.
5. A. Bij het aanbieden van een dienstverband voor Nieuw beschut uit te gaan van maximaal 32 uur per week op basis van het wettelijk minimumloon.
- B. In aanvulling op het wettelijk minimumloon financieel bij te dragen aan de opbouw van pensioen van de medewerkers.

De werkgroep adviseert om onderstaande punten nader regionaal uit te werken:

6. Beleidsregels omtrent de selectiecriteria. Inclusief een advies of dit regionaal of lokaal wordt vastgesteld.
7. De rechtsvorm voor de aanstelling van medewerkers onder Nieuw beschut indien de reguliere werkgever dit niet wil of kan. Inclusief een advies of dit regionaal (bv. administratief werkgeverschap) of lokaal wordt ingeregeld.