



⇒ Vijftien misvattingen over beschut werk





Vijftien misvattingen over beschut werk



Gemeenten willen eigenlijk niet zoveel met beschut werk, hoor je vaak. Of: het ministerie van SZW controleert of gemeenten voldoende beschutte werkplekken creëren. Rond het instrument van beschut werk heerst nog steeds veel onduidelijkheid. Voor de Programmaraad reden om vijftien belangrijke misvattingen uit de weg te ruimen en daarbij tevens een aantal tips voor een goede aanpak te geven.

Overzicht misvattingen:

- | | |
|--|---|
| 1. Veel gemeenten zien eigenlijk geen heil in beschut werk | 3 |
| 2. De gemeente krijgt middelen over het aantal werkplekken dat uiteindelijk in een jaar is gerealiseerd | 3 |
| 3. De gemeente moet het aantal beschutte werkplekken halen dat het ministerie van SZW jaarlijks in zijn regeling opneemt | 3 |
| 4. Het Rijk controleert of de gemeente voldoende beschutte werkplekken creëert | 4 |
| 5. De gemeente kan het geld van SZW niet vrijelijk besteden | 4 |
| 6. De gemeenten komen niet uit met het geld dat zij van SZW krijgen | 4 |
| 7. Iemand komt alleen tot 30 procent loonwaarde in aanmerking voor beschut werk | 5 |
| 8. De inwoner komt na een positief advies door UWV eerst op een wachtlijst te staan | 5 |
| 9. Er kan geen nieuw advies worden aangevraagd voor iemand die al een advies van UWV heeft | 5 |
| 10. De criteria voor de beoordeling door UWV zijn onduidelijk | 6 |
| 11. Bij doorstroom van beschut werk naar werk in het kader van de banenafpraak raakt iemand zijn garantie op werk kwijt | 6 |
| 12. Wie van een beschutte werkplek doorgroeit naar regulier werk, verliest automatisch zijn positief advies beschut werk | 6 |
| 13. Kandidaten voor beschut werk vinden is lastig | 7 |
| 14. Dagbestedingsorganisaties zien niet graag goed functionerende mensen doorstromen naar beschut werk | 7 |
| 15. Werkgevers zijn niet bereid om een tijdelijk contract in een vast dienstverband om te zetten | 7 |



1

Veel gemeenten zien eigenlijk geen heil in beschut werk

Dit blijkt niet uit de [evaluatie beschut werk](#) die het kabinet in november 2019 publiceerde. De meeste gemeenten vinden dat de regeling voor beschut werk toegevoegde waarde heeft. Zij beschouwen beschut werk als een van de belangrijkste mogelijkheden om mensen die veel begeleiding nodig hebben loonvormende arbeid te laten verrichten. Deze inwoners zijn aangewezen op een beschutte werkomgeving. Sommige gemeenten plaatsen wel kanttekeningen bij onderdelen van de huidige regeling, zoals de verplichting om voor iedereen met een [positief advies van UWV](#) een beschutte werkplek te regelen.

2

De gemeente krijgt middelen over het aantal werkplekken dat uiteindelijk in een jaar is gerealiseerd

Dat is niet juist. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid raamt jaarlijks de behoefte per gemeente en stelt aan de hand daarvan in een [ministeriële regeling](#) het aantal te realiseren beschutte werkplekken vast. Op basis van de in de regeling genoemde aantallen krijgen de gemeenten middelen, onder meer voor loonkostensubsidie en begeleiding. De financiering is dus niet gebaseerd op het aantal plekken dat iedere gemeente uiteindelijk in een jaar realiseert. De aantallen die in de regeling worden vermeld, zijn ook geen schattingen over de aantallen positieve adviezen van UWV.

De aantallen zijn (net als de financiële middelen) gebaseerd op de instroom in de werkregeling van de Wajong en de wachtlijst van de Wet sociale werkvoorziening in de periode 2012-2014. De gemeenten hebben in 2015 en 2016 een achterstand bij het realiseren van beschutte werkplekken opgelopen; begrijpelijk omdat de regeling voor beschut werk net was geïntroduceerd. In de aantallen in de ministeriële regeling is ermee rekening gehouden dat zij de achterstand in vijf jaar inlopen. Zo blijven in de structurele situatie ruim 30.000 beschutte werkplekken beschikbaar. In de [beleidsreactie op de evaluatie beschut werk](#) is aangekondigd dat zal worden onderzocht of de huidige behoefte- en verdeling van beschutte werkplekken nog voldoen (zie hiervoor bij [misvatting 6](#)).

3

De gemeente moet het aantal beschutte werkplekken halen dat het ministerie van SZW jaarlijks in zijn regeling opneemt

Het aantal beschutte werkplekken dat SZW ieder jaar vaststelt, is geen taakstelling maar een behoefte- en verdeling. Het is dus niet verplicht om dit aantal te halen. Het is wel een verplichting voor gemeenten om de mensen met een indicatie een beschutte werkplek te bieden, tenzij de aantallen in de ministeriële regeling gehaald zijn.

4

Het Rijk controleert of de gemeente voldoende beschutte werkplekken creëert

De gemeente heeft de wettelijke verplichting om voor alle mensen met een positief advies van UWV een beschutte werkplek te regelen, voor zover de gemeente de aantallen in de ministeriële regeling nog niet heeft gehaald. Het is de taak van de gemeenteraad om daarop toe te zien. Het ministerie van SZW heeft hierbij geen toezichhoudende rol. In de beleidsreactie op de evaluatie beschut werk is wel aangekondigd dat er een onderzoek komt of de huidige behoefteeraming en verdeling van beschutte werkplekken nog voldoen.

5

De gemeente kan het geld van SZW niet vrijelijk besteden

De gemeente beschikt zelf over de middelen, zolang inwoners met een positief advies maar aan een beschutte werkplek worden geholpen. Blijkt de behoefte aan beschutte werkplekken lager te zijn dan het in de ministeriële regeling genoemde aantal? Dan mag de gemeente middelen die niet voor beschut werk worden gebruikt, inzetten voor andere doelen. Desgewenst kan een gemeente die beneden het aantal blijft de niet ingevulde werkplekken doorgeven aan een gemeente met een wachtlijst. Daarover kunnen beide gemeenten zelf afspraken maken.

6

De gemeenten komen niet uit met het geld dat zij van SZW krijgen

Dit ligt genuanceerd, blijkt uit de evaluatie. De meeste gemeenten vinden het budget nu toereikend, omdat ze de aantallen uit de ministeriële regeling niet halen. De gemeenten die deze aantallen wel realiseren, geven in meerderheid aan dat ze niet uitkomen met het budget. Het hangt er ook vanaf welke uitgavenposten worden meegerekend, bijvoorbeeld wel of niet de kosten voor infrastructuur. De gemeente kan uiteraard extra beschutte werkplekken creëren, maar financiert deze dan zelf.

Gemeenten maken zich wel zorgen over de financiering in 2020 en verder, waardoor zij aarzelen om noodzakelijke investeringen te doen. Dit heeft ermee te maken dat de tijdelijke bonus (conform de afspraak bij de introductie in 2015) met ingang van januari 2020 is komen te vervallen. Ook gaat de vergoeding voor begeleidingskosten per 1 januari 2021 omlaag, omdat vanaf dat moment de no-riskpolis wordt betaald uit de middelen voor begeleiding. Het exacte bedrag van de verlaging wordt nog besproken met de VNG en in het voorjaar van 2021 bekendgemaakt.

Vanwege de vragen die rondom financiering leven, is in de beleidsreactie op de evaluatie beschut werk nader onderzoek aangekondigd naar de kosten per beschutte werkplek. Vooral over de begeleidingskosten heerst nu nog veel onduidelijkheid. Ook wordt dit jaar onderzocht of er een betere verdeelsleutel tussen gemeenten mogelijk is. De huidige is nog gebaseerd op de instroom in de werkregeling van de Wajong en de wachtlijst van de Wet sociale werkvoorziening in de periode 2012-2014.

7

Iemand komt alleen tot 30 procent loonwaarde in aanmerking voor beschut werk

Dit wordt nog opvallend vaak gedacht, maar is niet correct. Andere misvattingen zijn dat bij beschut werk de loonwaarde tussen 30 en 70 procent is en dat de loonwaarde afhangt van de gemeentelijke verordening. In werkelijkheid is de loonwaarde geen criterium voor UWV om te bepalen of iemand tot de doelgroep van beschut werk behoort. UWV beoordeelt of iemand een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig heeft dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van de gemeente of UWV.

8

De inwoner komt na een positief advies door UWV eerst op een wachtlijst te staan

Het uitgangspunt is simpel: de gemeente creëert voor iedereen met een positief advies een beschutte werkplek. Daarom gaat de gemeente meteen op zoek naar een passende plek voor iemand. Deze plaatsing kan tijd kosten, waardoor de verkeerde indruk kan ontstaan dat de inwoner op een wachtlijst staat. Er is wel één uitzondering. Als de gemeente het in de ministeriële regeling genoemde aantal al vóór het eind van het jaar haalt, mag de gemeente mensen die daarna komen tot volgend jaar laten wachten.

Maar in het belang van de betrokken inwoners kan de gemeente alsnog passende ondersteuning bieden. Zo is het mogelijk om extra beschutte werkplekken aan te bieden. Ook kan de gemeente afspraken met andere gemeenten maken over het overnemen van beschutte werkplekken die elders 'over' zijn. Daarnaast kan de gemeente ondersteuning bieden met behulp van de regulier beschikbare regelingen en instrumenten.

9

Er kan geen nieuw advies worden aangevraagd voor iemand die al een advies van UWV heeft

Het is gewoon mogelijk om een nieuw advies aan te vragen, ongeacht of het eerdere advies negatief of positief was. Er is een lichte restrictie: iemand kan niet direct na een negatief advies weer bij UWV aankloppen voor een nieuw advies. In dat geval moet de inwoner eerst een jaar wachten. Veranderen de omstandigheden, omdat iemand bijvoorbeeld doorgroeit naar de banenafpraak of juist beschut werk te hoog gegrepen blijkt? Dan staat niets een nieuwe adviesaanvraag door de inwoner of gemeente in de weg. Onderbouw deze aanvraag goed met de eerdere ervaringen.

10

De criteria voor de beoordeling door UWV zijn onduidelijk

Dit beeld van vroeger is nog blijven hangen, maar achterhaald. Uit de evaluatie beschut werk blijkt dat gemeenten en UWV elkaar de laatste jaren veel beter vinden rondom de indicatiestelling. De voor een indicatie verantwoordelijke medewerker van de gemeente en de arbeidsdeskundige van UWV die de beoordeling uitvoert, communiceren vaak intensief met elkaar.

Maar er is nog winst te behalen. Het moet bijvoorbeeld duidelijker voor gemeenten worden welke praktijkinformatie over de potentiële beschut werkenden UWV wil hebben en wat voor soort informatie niet zinvol is. Het blijft nodig dat UWV de beoordelingswijze uitlegt aan gemeenten om misverstanden te voorkomen. Het is van belang dat gemeenten en regionale arbeidsdeskundigen met elkaar in gesprek blijven. Zo leren zij de werkwijze van de ander kennen en kunnen ze afspraken maken of elkaar bijpraten over procedures en andere zaken die eventueel tussentijds veranderen.

Verder kan informatie worden opgehaald bij SW-bedrijf, werkgevers en scholen in het Praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. Daarom is bij beschut werk een goede samenwerking met alle betrokken partijen erg belangrijk.

Hier nog twee adviezen uit de praktijk:

- Nodig kandidaten die zelf een positief advies beschut werken hebben aangevraagd en gekregen, uit voor een gesprek over hun mogelijkheden. Voer ook een assessment uit van hun leer- en ontwikkelingsvermogen.
- Ga tijdig praten met leerlingen in het Praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs, die mogelijk voor beschut werk in aanmerking komen. Bied hen stageplekken aan om bij de adviesaanvraag beslagen ten ijs te komen. Betrek ook de ouders er nadrukkelijk bij en wijs hen op de voordelen van beschut werk voor hun kind ten opzichte van dagbesteding.

11

Bij doorstroom van beschut werk naar werk in het kader van de banenafpraak raakt iemand zijn garantie op werk kwijt

Het klopt dat de indicaties van beschut werk en de banenafpraak niet naast elkaar kunnen bestaan. Wel wordt in het kader van het [project Simpel Switchen](#) de mogelijkheid van een terugkeergarantie onderzocht. Dat kan de overstap tussen categorieën makkelijker maken.

Er is voor nu al een praktische oplossing: de gemeente kan een oefenperiode inbouwen als een inwoner met een indicatie beschut werk gaat werken op basis van de banenafpraak. Hierbij is een terugkeergarantie inbegrepen. Lukt het niet in de nieuwe baan, dan kan iemand gemakkelijk de stap terug doen naar beschut werk. Zo wordt switchen simpeler gemaakt.

12

Wie van een beschutte werkplek doorgroeit naar regulier werk, verliest automatisch zijn positief advies beschut werk

Dat is niet correct. De inwoner raakt het positief advies van UWV niet kwijt, als hij of zij in een meer reguliere omgeving gaat werken.

13

Kandidaten voor beschut werk vinden is lastig

Gemeenten zijn de afgelopen jaren veel intensiever naar kandidaten gaan zoeken. Zij halen kandidaten enerzijds uit het eigen zittende bestand en de nieuwe mensen met een uitkering. Anderzijds komen er veel kandidaten van scholen uit het Praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. De banden met deze scholen zijn de laatste jaren sterk aangehaald. Er worden echter ook nog kanalen onvoldoende benut, zoals dagbesteding en UWV.

14

Dagbestedingsorganisaties zien niet graag goed functionerende mensen doorstromen naar beschut werk

Helaas is dit in sommige gemeenten het geval. Het is financieel onaantrekkelijk voor een aanbieder van dagbesteding om zijn beste mensen kwijt te raken. Het is belangrijk om een dergelijke negatieve prikkel te voorkomen. Zorg er als gemeente voor dat de eigen financieringsregeling de doorstroom juist stimuleert. In het algemeen geldt dat in veel gemeenten de samenwerking tussen aanbieders van dagbesteding en aanbieders van beschut werk nog echt op gang moet komen. Een aantal gemeenten en regio's zet arbeidsmatige dagbesteding nadrukkelijk als voortraject in om te zien of iemand mogelijk geschikt is voor beschut werk. In onze publicatie [Simpel switchen van dagbesteding naar werk](#) zijn hiervan zes aansprekende voorbeelden opgenomen.

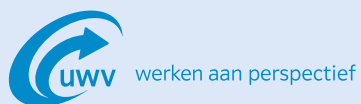
15

Werkgevers zijn niet bereid om een tijdelijk contract in een vast dienstverband om te zetten

Toegegeven, bij de duurzaamheid van banen is echt nog een flinke slag te maken. Tegelijk is dit beeld te zwart-wit. Volgens de evaluatie beschut werk heeft 24 procent van de mensen op een beschutte werkplek een vast dienstverband. Ook geeft een kwart van de werkgevers aan dat zij van plan zijn om mensen met beschut werk na verloop van tijd een vast contract aan te bieden. Dat gebeurt meestal nadat iemand twee jaar op tijdelijke basis heeft gewerkt. SW-werkgevers zijn eerder genegen om mensen een vast contract te geven dan reguliere werkgevers. De verwachting is dat door de toenemende ervaring met beschut werk er in de toekomst relatief meer duurzame banen zullen komen.

Dit document is opgesteld aan de hand van het [Webinar beschut werk](#) van 10 december 2019. De uitzending plus een aantal handige documenten (waaronder een [overzicht met nog meer vragen en antwoorden](#)) is te vinden op de site [Samen voor de Klant](#).

 www.samenvoordeklant.nl
 info@samenvoordeklant.nl
 @SamenvdKlant
 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden