

Beschut werken



Doel van deze maatregel

Het bieden van beschut werk in een dienstbetrekking voor inwoners die op basis van hun arbeidsbeperking hierop zijn aangewezen.

Dit moet...

- 1- Intos doet de voorselectie van kandidaten voor beschut werken. Bij deze voorselectie geldt als voorwaarde dat:
 - er sprake is van lichamelijke en/of psychische beperkingen;
 - er wellicht aanpassingen nodig zijn op de werkplek;
 - er structurele begeleiding op de werkplek nodig is.
- 2- Is op basis van de voorselectie beschut werken aangewezen, dan wordt een advies gevraagd aan het UWV.
- 3- De gemeente neemt op basis van de voorselectie en het advies van het UWV een formeel besluit tot het wel/niet zijn aangewezen op de voorziening beschut werken. Een eventuele afwijking van het advies van het UWV moet worden gemotiveerd.
- 4- De kandidaat wordt een dienstverband beschut werken geboden
- 5- De verminderde loonwaarde van de kandidaat wordt op basis van een meting vastgesteld en krijgt de werkgever gecompenseerd met een loonkostensubsidie.
- 6- De loonwaarde wordt elke 3 jaar geactualiseerd.

Dit is wenselijk...

- 8- Voldoet men aan de voorwaarden voor de voorselectie, dan wordt een proefsetting afgesproken van maximaal een jaar, met als doel het arbeidspotentieel en loonwaarde goed in beeld te brengen. De duur van deze proefsetting wordt met de gemeente, de kandidaat en de aanbieder van de proefsetting overeen gekomen en de nodige begeleiding wordt gegarandeerd.
- 9- De proefsetting vindt plaats met behoud van uitkering.
- 10- De kandidaat moet tot regelmatige arbeid in staat zijn. Dat betekent dat de kandidaat minimaal 4 dagdelen per week moet kunnen werken.
- 11- De kandidaat dient zelfstandig de locatie van de proefsetting te kunnen bereiken.
- 12- De voorselectie gebeurt zorgvuldig en is gebaseerd op ervaringen die in de praktijk zijn opgedaan met de kandidaat. De officiële toelating tot de voorziening beschut werken is vervolgens in de regel een formaliteit.
- 13- Het dienstverband dat op basis van de toelating wordt geboden, is meestal een continuering van de in gang gezette praktijksituatie.
- 14- De voorziening is in de regel voorbehouden aan personen met

Dit is situationeel

15- Na de proefsetting bij de beschut werken plek moet de kandidaat een redelijke loonwaarde vertegenwoordigen. Deze is minimaal 30% van het wettelijk minimumloon. Indien gedurende de proefsetting niet aan de criteria voor beschut werken kan worden voldaan, dan wordt een andere passende voorziening door de gemeente

Afwegingen...

Voor de inzet van de voorziening beschut werken geldt een kosten-baten afweging. De inzet van de voorziening mag niet méér kosten dan de uitkering of potentiële uitkering. Dit kan vaak alleen door geen volledig dienstverband te bieden.

Dubbele uitvoeringskosten (uitkering en dienstverband) worden zoveel mogelijk voorkomen. Dat betekent dat met de inzet van de voor- ziening beschut werken uitstroom uit de uitkering wordt gerealiseerd. Bij hoge uitzondering kan een aanvullende loonkostensubsidie worden verleend.

Toelichting...

De nieuwe voorziening beschut werken komt in de plaats van de WSW. Met ingang van 1 januari 2015 kan niemand nog instromen in de WSW. Mensen die op de wachtlijst voor de WSW staan hebben voor 2015 en 2016 een voorkeurspositie voor de banen uit de banenafpraak. Landelijk is de overheid met werkgevers/werknemers overeengekomen dat er uiteindelijk 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking worden gerealiseerd; de banenafpraak. Voor deze banen houdt het UWV een doelgroepenregister bij en de mensen op de wachtlijst WSW worden automatisch opgenomen in dit doelgroepenregister. De oude WSW wordt door natuurlijk verloop afgebouwd en daar komt Beschut werk voor in de plaats. Er komen minder plekken. Nu zijn er 90.000 SW-ers. Uiteindelijk (2030) zullen er 30.000 beschutte werkplekken over zijn. De overheid rekent over 2015 met 5 nieuwe plaatsingen voor een gemeente met 100.000 inwoners en vanaf 2016 met 10 plaatsingen per jaar.