

Een schitterende betekenis geven aan participatie

Mensen met een psychische, geestelijke of lichamelijke beperking via beschut werk laten deelnemen op de arbeidsmarkt via de Diamant-groep.

Bijlagen

Van:



Naar:



Student: Sophie Vromans
Studentnummer: 2068570
Onderwijsinstelling: Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Opleiding: HBO-Rechten
Afstudeerperiode: 6 februari 2017 tot en met 29 mei 2017

Afstudeerorganisatie: Diamant-groep Tilburg
Afstudeermentor: De heer mr. C.J.M.M. (Cees) de Beer

Eerste afstudeerdocent: De heer mr. W.J.H. (Wim) Struijlaart
Tweede afstudeerdocent: Mevrouw mr. M.M. (Margo) Kok

29-05-2017

Bijlagen

Bijlage A Aanvragen beoordeling Arbeidsvermogen	3
Bijlage B Interview UWV.....	9
Fout! De hyperlinkverwijzing is ongeldig.	
Bijlage D Verzamelverordening Tilburg, artikel 7 beschut werk	15
Bijlage E Verzamelverordening Dongen, artikel 7 beschut werk.....	16
Bijlage F Doelgroepen beschut werk.....	17
Bijlage G Plaatsingsrapportage beschut werk.....	18
Bijlage H Interview gemeente Tilburg.....	21
Bijlage I Organogram Werkbedrijven.....	25
Bijlage J Interview Karel van Remunt.....	26
Bijlage K Interview Ben van Zon.....	28
Bijlage L Aanbod beschut werk van de Diamant-groep, pagina 7	33
Bijlage M Modelverordening loonkostensubsidie Pw	34
Bijlage N Financiële middelen beschut werk	36
Bijlage O Interview Karolien Rez	37
Bijlage P Interview Willianne Verbakel	40
Bijlage Q PowerPoint Willianne Verbakel.....	44
Bijlage R Ministeriële regeling aantallen beschut werk	48
Bijlage S Werkkaart Participatie Gericht Interview	49
Bijlage T Stappenplan UWV	57
Bijlage U Interview gemeente Dongen	59

Bijlage A Aanvragen beoordeling Arbeidsvermogen

Aanvragen Beoordeling arbeidsvermogen

Algemene vragen

Waarom dit formulier?

Heeft u een ziekte of handicap? En kunt u daardoor alleen met hulp of begeleiding werken? Of kunt u helemaal niet werken? Dan kunt misschien ondersteuning krijgen. Vraag daarvoor een Beoordeling arbeidsvermogen aan. Wij beoordelen dan welke vorm van ondersteuning u misschien kunt krijgen.

Welke ondersteuning kunt u krijgen?

Er zijn 3 soorten ondersteuning.

1. Indicatie banenafpraak: Kunt u werken maar door uw ziekte of handicap het minimumloon niet verdienen? Dan kunt u misschien een Indicatie Banenafpraak krijgen. Daarmee komt u in aanmerking voor een baan uit de banenafpraak.
2. Advies indicatie beschut werk: Kunt u alleen werken met begeleiding en aanpassingen op een werkplek die een gewone werkgever niet kan bieden? Ook niet met hulp van de gemeente of UWV? Dan kunt u misschien een Advies indicatie beschut werk krijgen.
3. Wajong-uitkering: Kreeg u jong een ziekte of handicap? En kunt u nu en in de toekomst niet werken? Dan kunt u een Wajong- uitkering krijgen als u aan de voorwaarden voldoet.

Opsturen

Stuur het deel met de algemene vragen, het deel met de medische vragen en ook verslagen en rapportages naar:

UWV

Postbus 2441 1000 CK AMSTERDAM

Let op: stuurt u kopieën van rapporten of verslagen mee met uw aanvraag? Bijvoorbeeld:

- stageverslagen;
- rapporten of verslagen van school;
- verslagen van re-integratietrajecten;
- verslagen van jobcoaches of andere begeleiders;
- Ontwikkel profielplan (OPP);
- niet-medische indicatiestellingen, zoals woonbegeleiding.

Zet dan op elke bijlage rechts bovenaan uw naam en burgerservicenummer.

Het is belangrijk dat u zoveel mogelijk rapporten of verslagen meestuurt. Dan kunnen wij uw aanvraag sneller beoordelen.

Medische informatie zet u op het deel met medische vragen.

Wij gaan altijd vertrouwelijk met uw gegevens om. Alleen onze verzekeringsarts leest uw medische rapporten en verslagen.

Ontvangstbevestiging

Nadat wij uw aanvraag hebben ontvangen, krijgt u een ontvangstbevestiging. Daarin staan de vervolgstappen en de datum waarop u de beslissing of het advies ontvangt.

Meer informatie

U vindt meer informatie op uwv.nl/arbeidsvermogen. U kunt ook bellen met UWV Telefoon Werknemers via 0900 - 92 94. Kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen. Als u belt, houd dan uw burgerservicenummer bij de hand. Wij kunnen u dan beter helpen.

Intentieverklaring

☐ Ik geef op dit formulier juiste en volledige informatie over mijzelf en mijn situatie.

1.1 Gegevens aanvrager

Naam

☐ Man ☐ Vrouw

Adres

Postcode en plaats

Burgerservicenummer

Geboortedatum

(dd-mm-Jj)

Telefoonnummer *Het nummer waarop u overdag bereikbaar bent.*

E-mailadres

1.2 Welke ondersteuning denkt u te kunnen krijgen?

Bovenaan het formulier leest u het verschil tussen de vormen van ondersteuning.

- ☐ Een Indicatie banenafpraak
- ☐ Een Advies beschut werk
- ☐ Een Wajong-uitkering



(Werkgerelateerde) activiteiten

2.1 Is er een dag in de week waarop
wij zeker geen afspraak met u
kunnen maken? *Bij het plannen van een afspraak, houden wij hiermee rekening.*

- ☐ Nee / weet ik (nog) niet
- ☐ Ja, op ☐ Maandag ☐ Dinsdag ☐ Woensdag ☐ Donderdag ☐ Vrijdag

2.2 Heeft u onderwijs gevolgd? ☐ *Heet-Ga verder met vraag 3.1.*

Naam school of instelling	☐ Ja ☐ Nee	<i>Vul onderstaand overzicht in.</i>
	Periode	Diploma of certificaat
	<i>Alleen jaartallen Invullen</i>	behaald
	Van	Tot en met
	Ja	Nee
	Ja	Nee

2.3 Volgt u of heeft u speciaal
onderwijs gevolgd?

- ☐ Nee
- ☐ Ja* - ☐ Ik volg of volgde een opleiding in het voortgezet speciaal onderwijs (vso) of in het praktijkonderwijs (pro).
☐ *Stuur een bewijs van inschrijving mee met de aanvraag. Dit is bijvoorbeeld de vso of pro toelaatbaarheidsverklaring (tlv).*
Let op: wilt u worden opgenomen in het doelgroepregister? Dan kunt u direct doorgaan naar de ondertekening bij 8.1.
- ☐ Ik volg of volgde een entree-opleiding in het mbo.
- ☐ *Ga verder met de ondertekening*

3.1 krijgt u begeleiding van de gemeente ☐ *Neet-Ga verder met vraag 4.1*
, of een instantie of school? ☐ Ja

3.2. Contactgegevens van de
gemeente, instantie of school

Naam gemeente of begeleidende instantie

Naam contactpersoon

Telefoonnummer *Het nummer waarop de contactpersoon overdag bereikbaar is.*

3.3. welke mogelijkheden om te werken heeft u volgens deze gemeente of instantie?

Beschut werk

4.1 Wat doet u in een week?

Denk aan vrijwilligerswerk, hobby's, stage. Wij vragen dit om goed te kunnen beoordelen wat u nog kunt. Uw antwoord mag kort zijn.

4.3 Heeft u voorzieningen of begeleiding nodig om te kunnen werken?

☐ *Bijvoorbeeld: voor uw administratie, sociale contacten, wonen, huishouden of boodschappen doen.*

☐ Nee

☐ ja ► *Omschrijf waarbij u begeleiding heeft.*

Geef aan hoe lang heeft u die begeleiding al heeft.

Nee

ja ► *Geef aan welke voorziening of begeleiding u nodig heeft.*

4.4 Had u op 31-12-2014 een WSW-indicatie?

☐ Nee

☐ ja, voor beschut werk ► *Stuur de WSW-indicatie mee.*

4.3

☐ Ja, voor begeleid werk ► *Stuur de WSW-indicatie mee.*

MT Wajong

5.1 Wanneer kreeg u uw ziekte of handicap?

Als u de maand niet weet, vul dan alleen het jaartal in.

(mm-jjjj)

5.2 Vanaf wanneer kreeg u last van uw ziekte of handicap?

Als u de maand niet weet, vul dan alleen het jaartal in.

(mm-jjjj)

5.3 Heeft u in het jaar voor uw ziekte of handicap minimaal 6 maanden lessen gevolgd of stage gelopen?

☐ Nee

Vul maand en jaar in. (mm-jjjj)

☐ ja - Van

Tot en met

5.4 Ontvangt u op dit moment een *Bijvoorbeeld studiefinanciering of een tegemoetkoming scholieren*. financiële bijdrage voor een opleiding? ☐ Nee

☐ Ja Soort bijdrage

5.5 Woont of woonde u op uw 18e verjaardag in Nederland? ☐ ja

☐ Nee, in

6.1 Als u Wajong krijgt, op welk **Uitbetaling** IBAN-rekeningnummer aanvrager IBAN-rekeningnummer wilt u de uitkering dan ontvangen?

☐ IBAN-rekeningnummer gemachtigde ► Ten name van

Loonkostensubsidie

Krijgt u loon of een uitkering? Dan heeft u recht op loonheffingskorting. Door deze korting betaalt u minder belasting en premies volksverzekeringen. Als u een uitkering aanvraagt, geeft u aan of de loonheffingskorting moet worden toegepast.

Is een uitkering uw enige inkomen? Dan kunt u de loonheffingskorting door UWV laten toepassen.

Heeft u straks inkomen uit werk en uitkering? Dan krijgt u de meeste korting als u de loonheffingskorting laat toepassen op het hoogste inkomen.

7.1 Laat u de loonheffingskorting ☐ Ja

toepassen door UWV?

☐ Nee

Ondertekening aanvrager of wettelijk vertegenwoordiger

8.1 Ondertekend door ☐ Aanvrager ► *Let op: bent u jonger dan 18 jaar? Dan moet dit formulier ook altijd worden ondertekend door uw wettelijk vertegenwoordiger. Bijvoorbeeld uw ouder of voogd.*

(dd-mm-jjjj)

Datum en handtekening
aanvrager

☐ Wettelijk vertegenwoordiger ► *Bijvoorbeeld ouder of voogd.*

Naam wettelijk vertegenwoordiger

Telefoonnummer ► *Het nummer waarop de contactpersoon overdag bereikbaar is.*

(dd-mm-jjjj)

Datum en handtekening
wettelijk vertegenwoordiger

► Ga verder op pagina 7 met 'Medische vragen'.



Aanvragen Beoordeling arbeidsvermogen

Medische vragen

Waarom Medische vragen?

Op dit deel van het formulier vragen wij naar uw medische situatie. Wat zijn uw mogelijkheden? Waarmee heeft u moeite?

Dit medische deel is een aparte vragenlijst omdat het om vertrouwelijke informatie gaat. Alleen de verzekeringsarts van UWV leest deze antwoorden.

Medische rapporten en verslagen

persoonlijke gegevens

Naam

Burgerservicenummer

Bijvoorbeeld:

- informatie van (huis-)arts en/of specialist;
- rapporten of verslagen van een orthopedagoog;
- rapporten of verslagen van een psycholoog;
- medische indicatiestellingen.

Dan wil onze verzekeringsarts die graag zien. Hij kan uw situatie dan sneller beoordelen.

Wij gaan altijd vertrouwelijk met uw gegevens om. Alleen onze verzekeringsarts leest uw medische rapporten en verslagen. Als het nodig is, vraagt hij informatie op bij uw huisarts of bij andere behandelaars. U hoeft dat niet zelf te doen.

1.1 Welke ziekte of handicap heeft u?

Uw ziekte of handicap

- 1.2 Door wie en wanneer is uw ziekte of handicap vastgesteld?
- 1 Naam
- Soort apart

Als u de maand niet weet, vul dan alleen het Jaartal in.

(mm-jjjj)

2 Naam

Soort arts

Als u de maand niet weet, vul dan alleen het jaartal in.

(mm-jjjj)

Is uw ziekte of handicap veroorzaakt door een ongeval?

☐ Ja

☐ Nee

Heeft iemand anders uw ziekte of handicap veroorzaakt?

☐ Ja

☐ Nee

- 1.5 Welke belemmeringen heeft u in? Geef een korte beschrijving van uw belemmeringen. De verzekeringsarts zal dit verder met u bespreken. het dagelijks leven door uw ziekte of handicap?



1.6 Bent u afhankelijk van begeleiding door anderen?

Bijvoorbeeld verzorging of vervoer. ☐

Nee

☐ Ja, hulp bij

2.1 Wie is uw huisarts?

Naam

Adres

Postcode en plaats

2.2 Bent u onder behandeling bij 1 of meer specialisten of een psycholoog?

Nee ► - Ga verder met vraag 3.1.

Ja ► 1 Naam

Soort specialist

Adres

Postcode en plaats

2 Naam

Soort specialist

Adres

Postcode en plaats

2.3 Welke voorschriften of adviezen heeft u gekregen voor uw ziekte of handicap?

3 Opname

3.1 Bent u ooit voor uw ziekte of handicap in dagbehandeling geweest of opgenomen in een ziekenhuis of instelling?

☐ Nee

☐ ja ► Vul onderstaand overzicht in.

Naam ziekenhuis of instelling

Jaar

Reden van opname

► Vergeet niet het formulier te ondertekenen op pagina 4.

Bijlage B Interview UWV

Vragen UWV (José van Hamont Procesbegeleider en Marian Klessens arbeidsdeskundige)

1. Zijn er al uitvoeringsregels opgesteld voor het beschut werk?
Zo ja, zou ik hier een document van kunnen krijgen.
2. Hoeveel mensen zijn er aangemeld voor beschut werk?
3. Indien er een aanvraag binnenkomt, hoe ziet het proces eruit?
4. De beoordeling van beschut werk door het UWV wordt getoetst aan 2 criteria. Op welke manier wordt er getoetst of er een of meer technische of organisatorische aanpassingen en/of permanent toezicht of intensieve begeleiding nodig is voor een kandidaat van beschut werk?
 - Krijgt het UWV een dossier van de persoon voor degene die beoordeelt dient worden?
 - Wordt er gebruik gemaakt van een gesprek met de betreffende persoon?
5. De beoordeling ten aanzien van beschut werk is op basis van SMBA. Wat zijn hiervan inhoudelijk de toetsingsgronden?
6. Kan er aan de hand van de SMBA een kandidaat worden uitgesloten voor beschut werk?
7. Op welke gronden kan een kandidaat uitgesloten worden voor beschut werk?
8. Er ligt ook een zwaar accent op begeleidingsbehoefte, die altijd op de werkvloer aanwezig is. Heeft u nog invloed als dit niet voldoende wordt gegeven?
9. Toetst u ook aan het arbeidsvermogen van een kandidaat?
10. U geeft daarna advies aan het college. Kunt u ook advies afgeven aan de door uitvoerende gezag, in dit geval de Diamant-groep? Of dient dit via de gemeente geregeld te worden?
11. In het geval dat het UWV een positief advies beschut werk afgeeft, kunt u nog voorwaarden aan het advies geven? (voorwaarden ten aanzien van een passende plek enz.)
12. Is een herindicatie bij beschut werk nodig?

Zo ja, in welke gevallen?
Zo niet, waarom niet?
13. Indien het UWV een herindicatie moet afgeven, hoe wordt er dan getoetst voor een herindicatie van beschut werk?

Uitwerking

Uitvoeringsregels van het UWV zijn er al wel voor beschut werk, maar nog in ontwikkeling. Per 1 januari 2017 mag iedere burger een verzoek tot beschut werk aanvragen. Ook de gemeente mag een indicatie voor een inwoner aanvragen. Het is nog zoeken hoe het precies moet worden aangepast. Er zijn nog veel onduidelijkheden en brede richtlijnen opgesteld. Grote lijnen zijn gesteld, maar is nog kijken hoe er mee om kan worden gegaan.

Ontwikkeling is gericht op hoe ze het aanpakken.

Er is een beschrijving wie in aanmerking komen met de gestelde vereisten van de doelgroep. Richtlijnen zijn vastgesteld door het Rijk. Wat is er nodig voor de beoordeling.

Er zijn richtlijnen waar de persoon aan moet voldoen en hoe iemand onder de doelgroep kan vallen. Het UWV ontwikkelen hoe de beoordeling precies gaat verlopen.

Het UWV werkt ook met een beleidskader, deze is er globaal al wel maar kan nog niet gedeeld worden want is nog in verdere ontwikkeling en nog niet officieel gepubliceerd.

Er zijn zoveel wijzigingen en vraagtekens, waar moet rekening mee worden gehouden en wat moet de arbeidsdeskundige doen.

1x in de 2 à 3 weken komen regio arbeidsdeskundigen bij elkaar.

1x in de maand komen uit gehele land arbeidsdeskundigen bij elkaar om over de ontwikkelingen en vraagtekens te hebben.

Arbeidsdeskundige inhoudelijk.

Arbeidskundige is ter beoordeling op het moment dat de procesbegeleider dit nodig acht.

Proces: Aanvraag komt binnen en procesbegeleider onderzoekt of iemand tot de doelgroep behoort. Ook kunnen sommige personen meteen worden toegelaten toekennen of afgewezen. Heeft iemand al een Wsw-indicatie zonder begeleid werken op 31 december 2014 vanuit de Wsw, dan wordt er al meteen een indicatie toegekend. Met begeleid werken, dan wordt de aanvrager meteen afgewezen. Er wordt ook gekeken naar de uitkering van de persoon.

Items van de doelgroep, werkwijzer (intern stuk) en verandert steeds.

Kijken vanuit de doelgroep.

UWV uitkering.

Wwb uitkering.

Nuggets, zonder uitkering.

Uitkering gemeente.

Burger met andere uitkering Sociale verzekeringsbank dan AOW.

Nuggets die wel begeleid worden door gemeente bij het zoeken van werk, worden wel in behandeling genomen.

Geen AOW-leeftijd hebben.

Bovenstaande gegevens daar kijkt de procesbegeleider naar en of er een Wsw-indicatie aanwezig is.

Indien geen Wsw-indicatie is en behoort mogelijk toch tot de doelgroep, dan wordt het dossier naar een arbeidsdeskundige gezonden, deze onderzoekt dan waar ze recht op hebben.

Procesbegeleider heeft in 10 aanvragen zelfstandig een besluit genomen. Ongeveer 15 á 20 aanvragen voor beschut werk zijn er binnengekomen. Dit is van de gehele regio, maar het grootste gedeelte komt van de gemeente Tilburg.

Advies gegeven door het UWV, dan wordt er een besluit genomen door de gemeente, en wordt het UWV niet meer op de hoogte gehouden van plaatsing enz. De indicatie gebeurt bij het UWV, en subsidieverstrekking behoort tot de taak van de gemeente.

De arbeidsdeskundige toetst aan de hand van 2 criteria uit het besluit aanvraag beschut werk.

De procesbegeleider maakt na een advies van de arbeidsdeskundige een brief op met het onderzoek daarin over het advies van het UWV. Rapport van de arbeidsdeskundige.

Beoordeling SMBA – arbeidsdeskundige.

Tijdens het onderzoek van de arbeidsdeskundige dat geen indicatie aanwezig is voor beschut werk, dan wordt in overleg met de klant deze omgezet naar indicatie banenafpraak.

Of wordt er geen beschut werk geadviseerd, dit omdat de aanmelding wordt teruggetrokken door de betrokkene, dat is geen afwijzing die vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Er is een herindicatie voor beschut werk alleen bij de Wsw-indicatie.

Personen die niet werken.

Personen die een indicatie Wsw hebben

Beschut werk omgezet – advies beschut werk en dan gaat de gemeente er mee aan de slag. Deze wordt dan permanent en vervalt de eerder toegekende Wsw-indicatie.

Via de gemeente aanmelden of zelf een verzoek indienen. De grootste deel komt door de personen zelf.

Met betrekking tot de eigen doelgroep UWV, zoals de Wajong, wordt er alleen op aanvraag er een indicatie beschut werk gegeven. Er wordt niet actief gekeken naar de personen die zij zelf in de bakken hebben. Nu hebben zij een uitkering, maar om financiële reden kunnen zij overwegen een indicatie aan te vragen voor het beschut werk. Dan hebben zij geen uitkering van het UWV meer nodig, maar komt het toe tot de financiële middelen van de gemeente. Reden hierachter is waarschijnlijk dat er een taakstelling is voor het aantal personen en personen niet graag op een wachtlijst willen komen.

Vanaf 2015 beschut werk regelen.

2015 gemeenten moeten een verzoek doen bij het UWV.

Vanaf 2017 ook eigen verzoek van persoon bij het UWV mogelijk.

Nu meer aandacht bij het UWV. Tilburgs Alternatief, dus geen eerdere aanvragen voor beschut werk gedaan. De gemeente Tilburg koos ervoor om op een andere manier mensen te re-integreren. Nu verplicht stelling beschut werk, dus meer aanvragen van gemeente voor een persoon, op eigen verzoek of mensen die geholpen worden door verschillende instanties (traverse, praktijkscholen, mensen van de gemeente). Er komen dus wel echt aanvragen binnen voor beschut werk. Er moet dus een proces worden neergezet om dit mogelijk te maken.

Deze aanvragen moeten worden nu wel worden behandeld.

Het UWV heeft eerder ook geen beleidsregels opgemaakt. In het verleden ook wel aanvragen gedaan, vooral in andere regio's, zoals Den Bosch. Aanvragen werden vooral beleidsmatig, en zorgvuldig afgehandeld. Nu komen er meer aanvragen, procedure was er al, maar eerst wordt onderzocht of er al informatie en gegevens binnen het UWV bekend is van de personen, zodat de aanvraag zonder verzekeringsarts afgewerkt kan worden. Er zijn al zoveel documenten, waaronder rapporten.

In de beoordeling van beschut werk is niks veranderd. Maar intern moet er worden gekeken dat er efficiënt en kwalitatief de aanvragen kunnen worden aangepakt.

In de procedure en beoordeling is weinig veranderd, maar verwachting is dat het aantal aanvragen toeneemt doordat mensen zelf verzoek kunnen doen bij het UWV.

In 2015 en 2016 zouden de gemeenten de aanvraag kunnen doen voor beschut werk. Gemeente Tilburg heeft dit niet gedaan, want zij hadden het Tilburgs Alternatief. In deze regio is het niet gedaan. Landelijk gezien waren er wel aanvragen door de gemeenten gedaan. De criteria niet veranderd. Nieuw 2017: burger zelf verzoek doen om aanvraag beschut werk.

Er komt een aanvraag binnen. Er wordt een digitaal dossier aangelegd. Dan komt deze aanvraag bij de procesbegeleider.

Kijkt of de aanvraag ontvankelijk is.

Handtekening bevat.

Eventueel van rechtswege vallen onder de doelgroep.

Toekennen of afwijzen kunnen worden op voorhand.

Niet ontvankelijk – blijft hij bij procesbegeleider.

Wel ontvankelijk maar procesbegeleider kan niet zelfstandig toewijzen of afwijzen.

Dan arbeidsdeskundig onderzoek welke toetst aan 2 criteria.

De klant wordt altijd uitgenodigd voor een op gesprek. Eerst worden vragen gesteld waar de belemmeringen liggen voor regulier werk en waardoor er alleen beschut werk geschikt is. Dat proberen zij samen met de klant te achterhalen. Voorafgaand zijn er ook al rapporten en informatie, waaruit blijkt dat vaak mensen lang in bijstand zitten. Veel trajecten hebben doorlopen, stages hebben gelopen. Aan de hand van die informatie wordt dan verder ingegaan op de thuissituatie. Kijken of beoordeling daarvan voldoende is, maar voor extra informatie wordt wellicht een verzekeringsarts of psycholoog ingeschakeld. Gaat bijvoorbeeld om het cognitieve vermogen van de persoon indien die 18 jaar is hoger zijn dan gedacht, kunnen zij voorstellen. Er is dus altijd een gesprek vooraf, tenzij het niet mogelijk is. (bijvoorbeeld drankgebruik).

Managen van de aanvraag, 3 of 4 personen zeggen dat ze niks kunnen, dan wordt geadviseerd om de aanvraag voor beschut werk om deze reden terug te trekken.

Sommige aanvragen worden ook omgebogen naar een indicatie baanafpraak.

Het UWV kan de aanvragen wel ombuigen naar hetgeen wat wel van toepassing is.

Beoordeling landelijke criteria, SMBA – methodiek om te beoordeling te kunnen doen. Het is een methode voor de beoordeling. Deze wordt gehanteerd.

ICF-model → waar zit het participatieprobleem en dat terugleiden naar de persoonlijke of externe factoren die daar mee te maken hebben.

Een arts stelt in een functiemogelijkhedenlijst (FML) vast welke functies beperkt zijn of stoornissen aanwezig zijn zodat de arbeidsdeskundige kan kijken welke beoordeling het moet worden. Het is een methode om tot een goede beoordeling te doen en wat iemand kan gaan doen om te participeren. Waar zit het probleem en waar kan de oplossing gevonden worden.

Tijdens het gesprek met de arbeidsdeskundige is er een soort checklist. Al snel zeggen mensen dat ze niet kunnen werken terwijl ze als alleenstaande moeder haar 3 kinderen verzorgt en het huishouden runt.

Er wordt hierbij gebruik gemaakt van een participatiegericht interview.

Het dagverhaal van de mens is belangrijk. Wat doe je de hele dag, hoe zelfstandig ben je, je moet werknemersvaardigheden hebben. Er wordt een link gelegd met de thuisbasis en de werkbasis. Op een dag doet een persoon veel, en dat hoort ook bij de werkzaamheden bij een werkgever. De vraag is of dat in een bedrijfsmatige situatie dan ook kan?

Doel van het participatiegericht interview is te achterhalen of het verhaal van een cliënt klopt. Met zo een onderzoek wordt daarna gezocht wat in gewoonlijke dagelijkse bezigheden iemand wel kan.

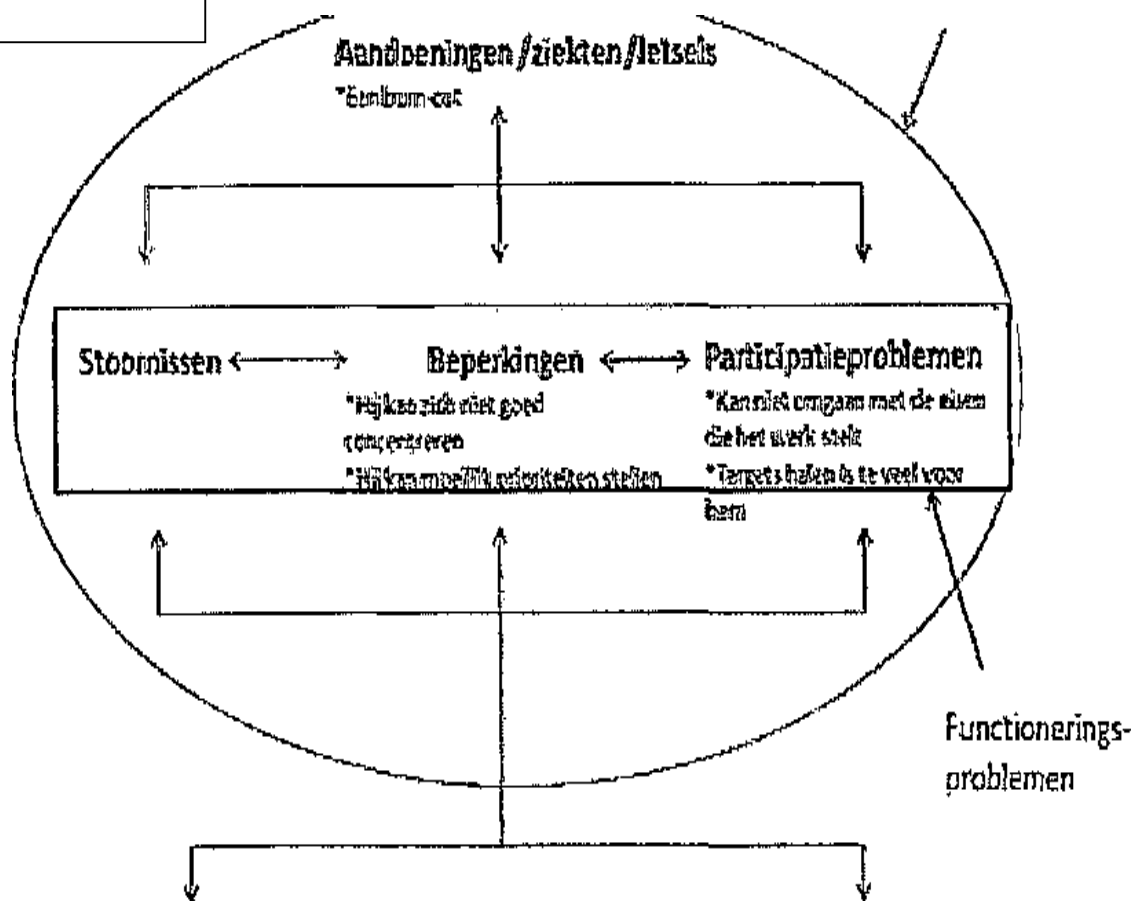
Het kan zijn dat de conclusie is dat iemand geen arbeidsvermogen heeft. Dan blijft iemand in de bijstand. Tegen een afwijzing kunnen ze wel bezwaar en beroep indienen, maar bij de gemeente.

De gemeente kan niet intreden in het advies dat het UWV heeft gegeven. Een jurist gaat in op een bezwaar, maar kan niet op de plek van de arbeidsdeskundige gaan zitten. Bij het advies dat afgegeven is door het UWV volgt dan een besluit van de gemeente, indien er dan bezwaar wordt ingediend heeft de gemeente dan wederom het advies van het UWV nodig.

Bij een aanvraag beschut werk wordt er gekeken of er aan criteria van beschut werk voldoen. De persoon moet arbeidsvermogen hebben, wordt verder door het UWV niet aan getoetst. Hier wordt geen uitgebreid onderzoek naar gedaan.

In het advies beschut werk wordt dat aangegeven, want er wordt een analyse arbeidsvermogen gedaan. Als iemand tot de conclusie komt dat iemand in een voorspelbare werkplek moet blijven, fysiek licht werken, niet buiten werken, in een kleine groep werken. Er worden wel voorwaarden verbonden aan werk en de werkomgeving. Verder is het aan de gemeente om een goede werkplek te vinden.

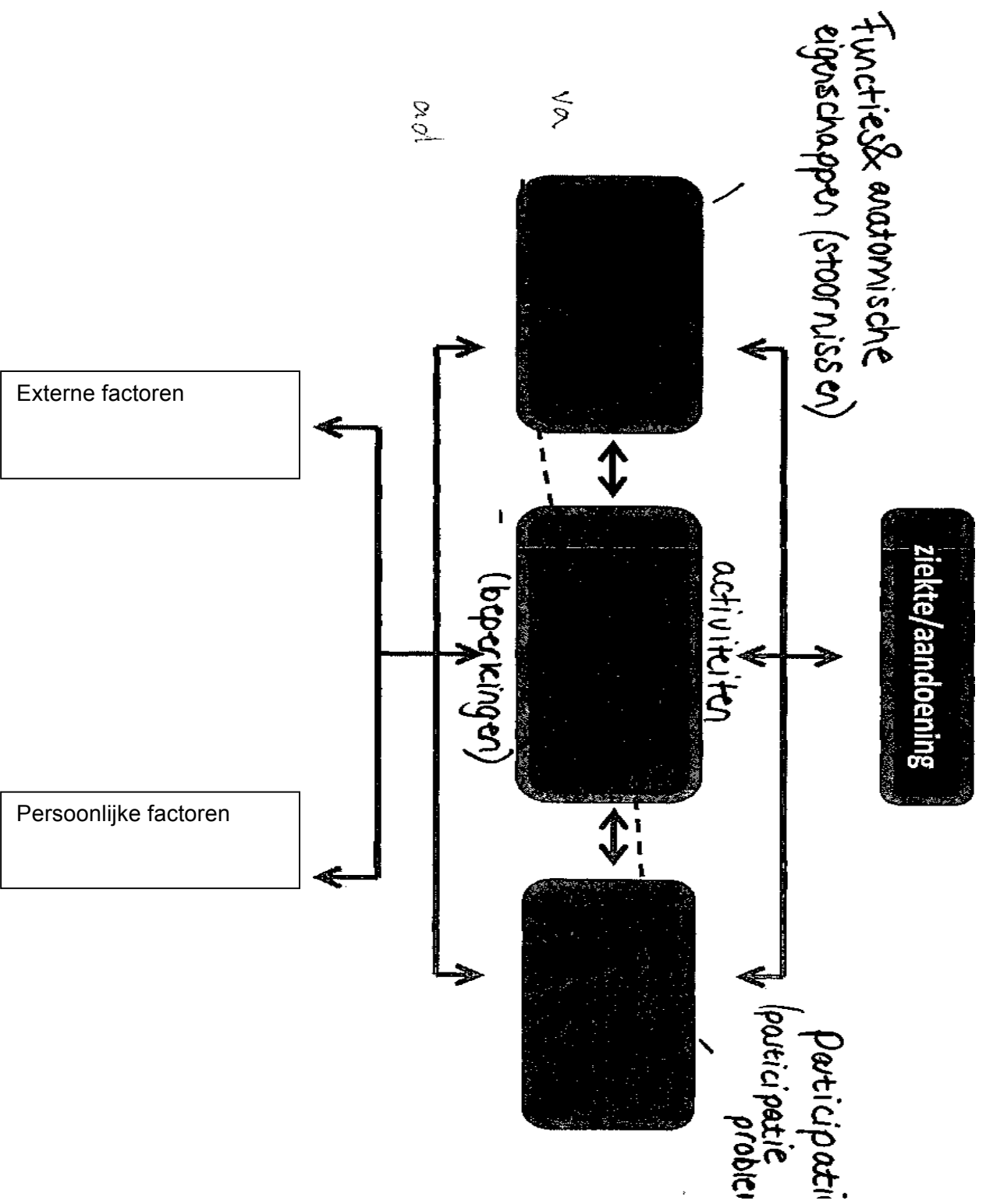
Bijlage C ICT-model



Persoonlijke en externe factoren kunnen zowel ondersteunend als belemmerend werken.

Externe factoren	Persoonlijke factoren
- Werkplek - Woonomgeving - Relaties en rollen - Normen en waarden - Wetten en regels - Medische behandeling - Scholing	- Leeftijd - Geslacht - Opleiding - Persoonlijkheid - Karakter, ervaring, competenties, coping, conditie, leefgewoontes, eigen verwachting, motivatie.

Belemmerende Externe factoren	Ondersteunende Externe factoren	Belemmerende Persoon factoren	Ondersteunende Persoonlijke factoren
Zorg voor zijn zieke vrouw	- Een periode van rust - Zijn werk niet te veel targets bevat - Een afgegrensd takenpakket - Dat anderen deze zorg overnemen	- Hij wil die zorg graag zelf geven - Hij moet nog leren omgaan met zijn valkuilen	- Hij heeft leren accepteren



Bijlage D Verzamelverordening Tilburg, artikel 7 beschut werk

Artikel 7 Participatievoorziening beschut werk

1.

Het college kan ambtshalve, met behulp van de screening en/of (verdiepende) diagnose, bij wijze van voorselectie, beoordelen of een persoon uit de doelgroep re-integratie aangewezen is om uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Het college laat dit alleen vaststellen als er plekken beschut werk beschikbaar zijn.

2.

Het college kan ten behoeve van de persoon, bij wie uit de beoordeling zoals bedoeld in lid 1 is gebleken dat hij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kan werken, alle overige voorzieningen zoals opgenomen in de P-wet en deze verordening inzetten.

3.

De raad bepaalt jaarlijks het aantal in te zetten plekken beschut werk ten behoeve van de onder lid 1 genoemde doelgroep.

4.

Het college kan personen zoals bedoeld in lid 1, wanneer er geen plekken beschut werk beschikbaar zijn, in aanmerking brengen voor het Tilburgs alternatief, uit te werken in nadere regels.

Bijlage E Verzamelverordening Dongen, artikel 7 beschut werk

Artikel 7 Participatievoorziening beschut werk

1.
Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep re-integratie die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.
2.
Het college kan uit de personen uit de doelgroep re-integratie een voorselectie maken en kan bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met beperkingen richting werk.
3.
Om de in artikel 10b, eerste lid, van de P-wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college verschillende ondersteunende voorzieningen in, welke zijn opgenomen in de beleidsregels.
4.
Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.
5.
Het college kan ervoor kiezen om een alternatieve passende voorziening aan te bieden, anders dan beschut werk, aan de persoon zoals bedoeld in lid 1 en neemt deze op in de beleidsregels.

Bijlage F Doelgroepen beschut werk

Doelgroep

1. De doelgroep voor beschut werk bestaat uit mensen met arbeidsvermogen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat bij beschut werk om mensen die vanwege hun beperking een hoge mate van begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben. De voorziening is juist bedoeld voor mensen die met deze ondersteuning wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten.¹
2. Sinds 1 januari 2017 kunnen personen die voor beschut werk in aanmerking denken te komen ook zelf – zonder tussenkomst van het college – een advies beschut werk bij het UWV aanvragen. Deze mogelijkheid staat open voor zowel personen die vallen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van gemeenten (personen met een Participatiewet-uitkering, niet uitkeringsgerechtigden) als voor personen met een UWV-uitkering.²
3. Als een advies beschut werk wordt aangevraagd door of voor een persoon met een nog geldende indicatiebeschikking Wsw, waarin het UWV heeft geadviseerd dat betrokkene niet begeleid kan werken als bedoeld in de Wsw, geeft het UWV een positief advies beschut werk af aan het college.³
4. Gemeenten kunnen uiteraard wel zelf actief mensen voordragen bij het UWV voor een advies beschut werk, bijvoorbeeld als het gaat om jongeren afkomstig van VSO- en PrO-scholen.⁴
5. Ook mensen met een UWV-uitkering (zoals een Wajong en WAO/WIA-uitkering) komen voor een beschut werkplek in aanmerking, als zij aan de criteria voor de doelgroep voldoen. Een persoon moet aan de doelgroep beschut werk voldoen en arbeidsvermogen hebben in de zin van een taak uitvoeren, basale werknemersvaardigheden, één uur aaneengesloten werken en tenminste vier uur per dag belastbaar zijn.⁵
 - Als mensen met een Wajong-uitkering een positief advies beschut werk van het UWV krijgen, is de gemeente verplicht om voor hen een beschut werkplek te realiseren.
 - Voor mensen met een andere uitkering van het UWV dan een Wajong-uitkering kan door de gemeente beschut werk in combinatie met loonkostensubsidie worden ingezet.

¹ Kennisdocument beschut werk, februari 2017, p. 6.

² Kennisdocument beschut werk, februari 2017, p. 7.

³ Kennisdocument beschut werk, februari 2017, p. 12.

⁴ Kennisdocument beschut werk, februari 2017, p. 10.

⁵ Kennisdocument beschut werk, februari 2017, p. 10.

Bijlage G Plaatsingsrapportage beschut werk

Adviescentrum

Plaatsingsrapportage Beschut Werk (P-wet)

opgemaakt d.d. 22-03-2017

Opdrachtgever:
Gemeente

Rapporteur Adviescent
Ben van Zon, arb. desk

GEGEVENS KANDIDAAT WERKNEMER

Naam + voorletters		Compasnr.	23789
Geslacht	- _ _ _ _	Geb.datum	08.01.88
BSN			
Volledig adres			
Telefoonnummer			

KORTE BESCHRIJVING SITUATIE BETROKKENE

De heer is bij ons bekend vanuit een eerdere Wsw-indicatie. Hij stond op 31-12-2014 op de Wsw- wachtlijst ZONDER indicatie Begeleid Werken en is nu in het kader van de recente regelgeving rond Beschut Werken door de gemeente, na een daartoe strekkend advies van het UWV, aangemerkt als kandidaat voor een dienstbetrekking binnen de kaders van Beschut werk.

De heer verkreeg zijn indicatie destijds op basis van zijn psychische constellatie. Zijn aandoening is van chronische aard. Betrokkene wordt in verband hiermee nog steeds begeleid door de GGZ. Eén keer per week heeft hij een gesprek met zijn persoonlijk begeleider. Verder bezoekt hij nu nog 3 keer per week de inloop binnen de Ggz (Mendelsshonstraat), waar hij ook regelmatig de maaltijd gebruikt. Het gaat hier meer om socializen dan om behandeling. Verder neemt betrokkene 1 x per 2 weken deel aan het herstelprogramma van de Ggz (donderdagmiddag).

Betrokkene geeft aan dat het op zich heel redelijk met hem gaat. Hij ontvangt 1 x per 3 weken per depot zijn medicatie. Hierdoor is er stabiliteit voor wat betreft zijn psychoses; betrokkene heeft nog wel last van wisselende temmingen. Hij heeft evenzeer nog last van stemmen, die hem echter niet domineren.

in de afgelopen periode heeft hij in het kader van het Tilburgs Alternatief vrijwilligerswerkzaamheden verricht binnen wijkcentrum Zand. Hij doet dit sinds december 2015 en is er nog steeds actief. Hij werkt de ene week op de maandag en zaterdag (4 uur per dag), terwijl hij om de week op de zondag werkt (6 uur per dag). De ene week werkt hij dus 8 uren; de andere 14 uren.

In de ruim 15 maanden dat hij dit werk nu doet, heeft hij naar eigen inschatting een keer of 6 verstek moeten laten gaan vanwege zijn psychische gesteldheid.

Betrokkene presenteert zich als een nette, rustige man. Hij is nu 29 jaar en woont nog bij zijn ouders. Hij is erg gemotiveerd om aan het werk te gaan en hoopt daarmee ook uiteindelijk in de gelegenheid te komen om eigen inkomsten te genereren en uiteindelijk ook zelfstandig te kunnen gaan wonen. Hij woont nu bij

zijn ouders. Hij voelt niet voor werk binnen de Groenvoorziening. Hij heeft meer affiniteit met productie. Gezien zijn psychische constellatie denk ik dat dat gezien de aanwezige begeleiding ook beter past.

Specifieke eisen werkplek

Aard arbeid	ER1 handarbeid	1 1 hoofdarbeid	1 licht zwaar
	1-1 zittend	1 1 rugsparend	fl arm/schoudersparend
	n handsparend		
	nee, routinematig/voorspelbaar f) afwisselend		
	[>1 verlaagd tempo toegestaan H] werken in eigen tempo mogelijk		
	[X] geen veelvuldige deadlines of productiepieken		
	1 1 geen beroep op taal- en/of rekenvaardigheid		
	[1 mogelijkheid tot vertreden		
	1 1 affiniteit bij het werk noodzakelijk (autisme)		
	[X] werk zonder storingen/onderbrekingen		
	☐ overig		
	Beperking contact met	[X] klanten	XI hulpbehoevenden / patiënten
☐ overig			
Werkomgeving	1 1 buiten	XI binnen met aandacht voor concentratie	
	1 1 solistisch	XI klein team	
	1X1 rustig, prikkelarm		X stabiel, weinig veranderingen
	☐ overig		
Leiding / begeleiding	[X] voortdurend toezicht X ^{vas} te begeleider / vertrouwenspersoon		
	1 1 opdrachten 1 voor 1		fl herhaalde instructie
	XI waken voor overschatting		
	☐ overig		
Opmerkingen			
Werkervaring	[X] geen .. jaar ervaring als ... in (sector)		
Bereikt scholingsniveau	MBO 1/2 ☐ MBO 3/4 D HBO ☐ WO		
Beheersing Nederlands in woord	X goed	☐ matig	☐ slecht
Beheersing Nederlands in schrift	X goed	☐ matig	☐ slecht
Vakvaardigheden	X technisch X computer 1 1 administratief		
	1 overig zoals		
Werknemersvaardigheden	KI goed	☐ matig	1 1 slecht
Detacheerbaar	☐ ja	K nee	

Beschrijving persoonlijke situatie

Persoonlijke omstandigheden	1 1 gehuwd/ samenw	1 eenoudergezin	☐ alleenstaande
Woonvorm	K inwonend	1 1 zelfstandig	☐ begeleid wonen
	intern		
Overige omstandigheden	☐		
Uitkering	1 1 nee	^ ja, namelijk : Participatie-uitkering	

Uitkerende instantie	Gemeente Tilburg	
Actief als vrijwilliger	☐ nee	K ja, t.w. wijkcentrum Zand
Schuldproblematiek	K nee	☐ ja
Schuldhulpverlening	1 1 nee	☐ ja
Zorg thuisinw. kinderen	K nee	☐ ja
kinderopvang geregeld	☐ nee	1 1 motivatieprobleem ja 1 probleem bij plaatsing te verwachten
Rijbewijs	K nee	☐ ja
Vervoer beschikbaar	1 1 nee	
	☐ ja, namelijk:	☐ auto K (brom)fiets openbaar vervoer
Begeleiding	1 i nee	K ja
organisatie	GGZ	
contactpersoon	Kees Kooien	

Plaatsingsvoorstel Adviescentrum

Bedrijfsonderdeel	☐ DSC	1 GroenXtra	1 1 Post	☐ Productie
	☐ Poubelle	1 Doet	☐ Anders:	
Onderbouwing	Betrokkene heeft in elk geval constante leiding in zijn omgeving nodig, die oog heeft voor de gesteldheid van betrokkene. (Stemmingen kunnen fluctueren onder invloed van de stemmen, die hij nog in zijn heeft). Betrokkene heeft ook de meeste affiniteit met industriële arbeid.			
Aandachtspunten/adviezen bij plaatsing (zo specifiek moge lijk)	Alertheid op de psychische gesteldheid van betrokkene. Hij maakt in het gesprek open melding van het feit dat hij last heeft van wat wisselende stemmingen. De indruk is dat het nu heel redelijk met betrokkene gaat. Het is wel van belang dat hij deel kan blijven nemen aan zijn wekelijks gesprek met de Ggz en met de 2 wekelijkse middag, waarin hij gebruik maakt van het herstelprogramma, waarin hij deelneemt. Zeker nu ervoor hem een wezenlijke verandering komt vanwege zijn dienstbetrekking bij ons.			

Naam arbeidsdeskundige

Ben van Zon

Betrokkene toont zich enthousiast over de mogelijkheid om eindelijk in een dienstbetrekking te kunnen gaan werken. Hij oogt in het gesprek goed gemotiveerd.

Conform het beleid van de gemeente Tilburg dient betrokkene direct een dienstbetrekking te krijgen van ~~primair een half jaar~~.

Afspraken

Doorleiden naar	☐ DSC	QGroenXtra 1 Q Post	K Productie
	☐ Poubelle QDoet	[1 1 Anders:	

Bijlage H Interview gemeente Tilburg

Vraaggesprek en uitwerking Gemeente Tilburg (medewerkers) Wilco Veil

1. Het college kan de uitvoering van deze wet, behoudens de vaststelling van de rechten en plichten van de belanghebbende en de daarvoor noodzakelijke beoordeling van zijn omstandigheden, door derden laten verrichten. Het college kan de in de eerste volzin bedoelde vaststelling en beoordeling mandateren aan bestuursorganen op grond van artikel 7 lid 4 Pw.

Er is gekozen voor uitvoering door het leerwerkbedrijf Diamant-groep? Waarom?

Diamant is geen exclusieve uitvoerder. Gemeente Tilburg heeft meerdere uitvoerders in beeld. Er wordt door de gemeenten gekeken naar wat elk SW-bedrijf in de regio te bieden heeft en welk werkaanbod er is voor beschut werk. Gemeenten vinden het prettig om iets te kiezen te hebben.

2. Aan de hand van artikel 10b lid 4 Pw worden bij ministeriële regeling het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen bepaald. Dit is gebeurt. Voor 2017 gelden deze aantallen: Tilburg 34 plekken, Dongen 2, Alphen-Chaam 0, Gilze en Rijen 2, Goirle 3, Hilvarenbeek 1. De gemeente kan echter ook besluiten een hoger aantal beschutte werkplekken aan te bieden, kunt u me aangeven of de gemeenten dit ook van zins is?

Zo ja, waarom?

Zo nee, waarom niet?

Diamant-groep draait op zichzelf goed. Ander element dat speelt zijn dat er 66 plekken voor volgend jaar (2018) gerealiseerd moeten worden. In een aantal jaren dient het aantal beschut werk plaatsen worden inlopen, want is er al vanaf 2015 het instrument beschut werk, maar 2015 en 2016 hebben heel veel gemeenten er geen uitvoering aan gegeven. Dit had overigens verschillende redenen, vonden het moeilijk uitvoerbaar, kost teveel geld en besteden het aangeboden geld van het Rijk liever aan een grotere doelgroep. Er moeten landelijk een maximaal aantal plekken, namelijk 30.000 (1/3 van de huidige Wsw uitstroom) worden gecreëerd. Iedere gemeente heeft dus volgens de ministeriële regeling een vast aantal beschutten werkplekken dat ingekaderd dient te worden door personen met een indicatie beschut werk. Gemeente Tilburg is voornemens een financieel risico te nemen, door alle aanvragen die binnen komen en positief worden beoordeeld, een beschutte werkplek te bieden. Dit is ook van toepassing als er aan de taakstelling vanuit de ministeriële regeling is voldaan. Zij verwachten namelijk dat de groei minder is dan de verwachtingen aangeven. Er is een vast budget door het Rijk beschikbaar gesteld, dus voor het overige zal gemeente Tilburg dit voor eigen rekening moeten nemen. Dat kan in de toekomst zorgen voor een groot financieel risico.

3. Op grond van artikel 10 lid 7 Pw staat dat de gemeenteraad in een verordening moet aangeven welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden geboden?

Is uw gemeente hiervan op de hoogte?

Heeft uw gemeente deze verordening al gemaakt? Zo ja, welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden geboden?

Zo niet, op welke manier zal dit worden ingekaderd en welke voorzieningen worden geboden?

Verordening wordt door de Raad gemaakt: gemeente Tilburg heeft de verordening nog niet klaar, waardoor er nog geen is vastgesteld. Regio trekt hierin gezamenlijk op.

Wettelijk verplichting uitvoering, keuze voor uitvoerders.

Keuze of je met wachtlijsten gaat werken of niet

Mensen voorrang gaat geven of niet

Kun je daarin vastleggen.

Hoe ziet de gemeente Tilburg dat nu?

Bijzondere opvatting.

Taakstelling voor de plekken van jaar.

Niet zo'n boodschap aan de taakstelling.

Taakstelling gerealiseerd en gefinancierd, personen die daarna komen voor een beschutte werkplek komen op de wachtlijst.

Gemeente Tilburg is voornemens om geen wachtlijst te gaan hanteren.

Andere gemeenten maken daarin andere keuzes in.

4. De gemeente dient een verordening op te stellen op grond van artikel 10 lid 7 juncto artikel 8a lid 1 sub 3 Pw. Hierin moet de gemeenteraad aangeven hoe voorzieningen worden ingezet voor die personen voor wie nog geen beschut werkplek beschikbaar is en tot het moment dat er een beschut werkplek beschikbaar komt.

Is deze verordening opgesteld?

Hoe wil de gemeente de voorzieningen inzetten voor personen die nog geen beschutte werkplek hebben?

Dit heeft de gemeente Tilburg vooralsnog niet vastgelegd in een verordening.

Hier kan worden gedacht aan tijdelijk vrijwilligerswerk of dagbesteding.

5. Hoe worden de sociale verplichtingen uit artikel 10b Pw ingevuld? Of hoe wil men die gaan inrichten?

Gemeenteraad moet in verordening aangeven welke voorzieningen er zijn om aan te bieden: Aan welke voorzieningen denkt de gemeente bij beschut werk.

Geregeld voor vervoersvoorzieningen.

Standaardverordening – VNG en Stimulanz waaraan de gemeente ook zelf aan heeft meegewerkt.

6. Zijn er regels opgesteld ter verplichting van werkzaamheden in een beschutte werkomgeving? Zo ja, welke?

Nee, er wordt niet gekeken naar de arbeidsproductiviteit van de werknemer.

Bij dagbesteding en vrijwilligerswerk heb je geen dienstbetrekking, maar behouden hierbij de uitkering.

Willen mensen een uitkering behouden of niet?

Sommige mensen doen vrijwilligerswerk en zitten daar goed, kunnen gaan werken via een dienstbetrekking door middel van beschut werk, maar dan moeten ze uit de omgeving worden getrokken waar ze eerst werkten. Dit kan nadelige gevolgen hebben voor de persoon, omdat hij/zij zich weer geheel moet aanpassen aan de nieuwe werkzaamheden. Gemeente Tilburg is daarom van mening dat er bij zo'n gevallen iemand de kans moet worden aangeboden om bij het alternatief voor beschut werk te blijven.

Goed uitleggen – dienstbetrekking geen recht meer op toeslagen.

Uitkering en partner die inkomen geniet inkomen opgeven.

Afweging: loon, recht op vakantiegelden en pensioenopbouw

Afweging: dienstbetrekking, geen recht meer op toeslagen. Uitkering die partner dan wordt die verminderd.

Mensen helpen en goede uitleg zodat mensen zelf een goede keuze kunnen maken.

Hierin moeten mensen geholpen worden, door goede uitleg voor een goede keuze voor de mensen. Dit staat ook nog in het advies voor het college.

7. Kunt u me aangeven of de door de gemeente binnen het eigen bestand onderzoek wordt verricht naar wie tot de doelgroep beschut werk behoort?

Zo ja, hoe gaat dit dan?

Bij nee, waarom niet?

Heeft de gemeente wel een goede indicatie van hoeveel geïndiceerde er zullen komen? Nee, voor een deel is daar wel zicht op. Gemeente Tilburg heeft sinds de komst van de voorziening beschut werk in de Participatiewet nooit aandacht besteed aan deze voorziening. De gemeente bleef kiezen voor het Alternatief Tilburg, waarin personen zitten die potentie hebben om in aanmerking te komen voor beschut werk. Dat is de eerste vindplek waar personen wellicht onder beschut werk kunnen vallen. Ook is aan alle personen in het Tilburgs Alternatief (personen werken in dagbesteding of doen vrijwilligerswerk) gevraagd of ze onder beschut werk willen vallen. 32 mensen, aantal hiervan stemde hiermee in. Daar ook weer 2 soorten mensen:

Sommige hebben Wsw-indicatie zonder begeleid werken, 12 personen, kunnen worden omgezet zonder nader onderzoek in beschut werk.

6/8 niet duidelijk, moet procedure van het UWV doorlopen waaruit een advies volgt.

Doelgroep die werkt op Tilburgs banenmodel zijn mensen met een beperking. Dit is een werkplek waarna iemand kan worden geplaatst naar een regulier bedrijf. Voor de personen die in het doelgroepregister zitten, maar waarbij geen ontwikkeling is of juist een achteruitgang, kunnen ook in aanmerking komen voor een trede lager, oftewel beschut werk. Er is verder geen zicht op personen die zelf een advies

aanvragen bij het UWV. Tevens is er nog een groep, uitkeringsgerechtigde bij het UWV kunnen mogelijkwerijs personen bij zijn die ook in aanmerking komen voor beschut werk. De toekomst moeten leren hoeveel er uit deze groep binnenkomen.

8. Wat gebeurt er bij een persoon met de indicatie beschut werk en een baan krijgt aangeboden, maar deze baan weigert?

Dat is een vrij aparte ontwikkeling, aangezien de aanvraag op basis van een vrijwillige aanmelding is en het beschut werk een vrijwillige voorziening is. Dit probleem behoort tot de uitvoerder van beschut werk. Indien de werknemer niet op bepaalde plek wil werken, moet de werkgever dit oplossen. Hier kan de gemeente op afstand niks van zeggen. Dit wordt verder niet ingekaderd in het beleid.

9. Wat gebeurt er met de bijstandsuitkering van een persoon met de indicatie beschut werk en een baan krijgt aangeboden en deze baan accepteert?

Voorzieningen: gaat niet over de werkplek? Nee, heeft gemeente geen zicht op.

Het UWV doet geen uitspraak over welk type werk voor degene nodig is.

Zij kijken alleen of er loonvormende arbeid mogelijk is, zo ja dan krijgt bij een plaatsing van een persoon een dienstbetrekking aangeboden. Afhankelijk van de gemeente waaruit de persoon komt, kan er worden gestart met een proefplaatsing.

Personen die niet altijd alle uren kunnen werken, worden aangevuld met een uitkering tot het wettelijk minimumloon.

Bij de uitvoerder, de Diamant-groep, maar vooral vanuit het Adviescentrum wordt gekeken naar een goede match tussen de persoon en de werkplek.

In vordering wordt er niks vermeld over plaatsing van iemand met een indicatie beschut werk. Dat is aan de uitvoerder. Dit is ook niet mogelijk, gezien het feit dat er meerdere uitvoerders kunnen zijn. De gemeente gaat dus niet over de feitelijke werkzaamheden. Zij nemen een besluit aan de hand van het advies van het UWV en zenden daarna iemand voor aanmelding door naar een uitvoeringsorganisatie. De uitvoerder wordt ook de werkgever en via de werkgever verkrijgen de personen die op een beschutte werkplek arbeid verrichten loon.

Indien een persoon een indicatie beschut werk heeft en een bijstandsuitkering, dan krijgen zij een baan aangeboden: Dit is afhankelijk van het aantal uur dat een persoon kan werken. Als een persoon grofweg 31 uur per week werkt, dan verdient deze genoeg om uit de uitkering te kunnen komen. Een persoon kan daar ook onder zitten, oftewel minder uur werken, maar dan wordt hij/zij aangevuld via een uitkering. Anders komt iemand niet aan het bestaansminimum, het wettelijk minimumloon.

10. Op welke wijze wordt beoordeeld wie tot de doelgroep behoort die uitsluitend in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden tot arbeidsparticipatie hebben?

Juridisch: indicatie wordt afgegeven door het UWV door middel van een advies, gemeente neemt daarover een beschikking/besluit en de persoon wordt dan doorgeleid naar een uitvoerder. Meneer of mevrouw heeft een recht, claimen dat er een dienstbetrekking daarvoor staat.

11. Welke voorzieningen wil de gemeente realiseren om beschut werk mogelijk te maken?

Beleid.

Meerdere uitvoerders.

Wel/niet met taakstelling.

Maximering van aantal uren.

Starten tijdelijk contract.

Argumentatie wat het nu uitvoeren van beschut werk verplicht, wat betekend het voor Tilburgs Alternatief (weg, blijven). Keuze bij de mensen blijven via Alternatief of bij beschut werk. Instrument BW is aanvullend. Tilburgs alternatief: dagbesteding en vrijwilligerswerk.

Beleidsvraag: beschut werk einde van alternatief of daarnaast. Vooralsnog Tilburgs Alternatief blijven, keuze hebben. Het instrument beschut werk is aanvullend op het Tilburgs Alternatief.

12. Op welke wijze wordt de omvang en aanbod van de voorziening beschut werk op elkaar afgestemd?

Als 34 plaatsen voor gemeente Tilburg vol zijn en toch een nieuwe aanmelding, dan krijgt de volgende ook een baan. Dat moeten de gemeente dan zelf betalen. Dit is een financieel risico voor de gemeente Tilburg. Als een onafhankelijke instantie vaststelt dat iemand alleen kan werken op zo'n plek, dan dient iemand niet hoeven te wachten. Dit college vindt dat niet wenselijk. Er moet wel ergens een grens worden

getrokken. Het geld moet ergens vandaan komen. Nu nog reserves, waaruit dit gefinancierd kan worden. De Diamant-groep draait op zichzelf goed. Ander element is in totaal 66 plekken voor volgend jaar (2018). In een aantal jaren dit beschut werk inlopen. Want is er al vanaf 2015, overigens niet aan voldaan door verschillende redenen. Aanvankelijk een term naar boven, daarna afvlakken (landelijk getal van maximaal aantal plekken 30.000, 1/3 van de huidige Wsw uitstroom). Iedere gemeente krijgt zijn eigen subsidiepotje voor de eigen te creëren plekken. Financieel risico wil gemeente Tilburg wel nemen, want verwachting dat daarna groei minder is voor mensen met beschut werk.

Dit is wel een risico.

College en wethouders kunnen zich hierin vinden. Maar gemeenteraad komt met een voorstel voor financiering. Raad kan dit ook te risicovol vinden. Dan kan de wethouder nog teruggefloten worden door de Raad, en dat er dan alsnog een plafond wordt ingeschakeld. Collegeadvies nauwlettend in de gaten houden. Moment waarop raad tegen wethouder kan zeggen dat het goed of te risicovol en niet goed is. Kan wethouder teruggefloten worden, taakstelling 34 en grens op 50 (verzonnen), plafond afspreken. Dat mechanisme kun je erin bouwen.

13. Wat moet er nog allemaal worden vastgelegd en geregeld worden door het college of de gemeenteraad ten aanzien van beschut werk?

De gemeenteraad dient een verordening op te stellen voor beschut werk, met hierin de verplichtingen uit de wet, zoals uit artikel 10b lid 2 en lid 7 juncto artikel 8a sub a lid 3 Pw.

14. Is er overleg met andere gemeenten over het beschut werk? Of instanties?

Nee.

15. Wordt er ten aanzien van beschut werk nog een wachtlijst en proefplaatsing ingevoerd?

Verordening kan voor elke gemeente anders zijn.

Bijna iedere verordening zal er waarschijnlijk hetzelfde eruit zien

Proefplaatsing en wachtlijst kiezen Tilburg voor andere keuze

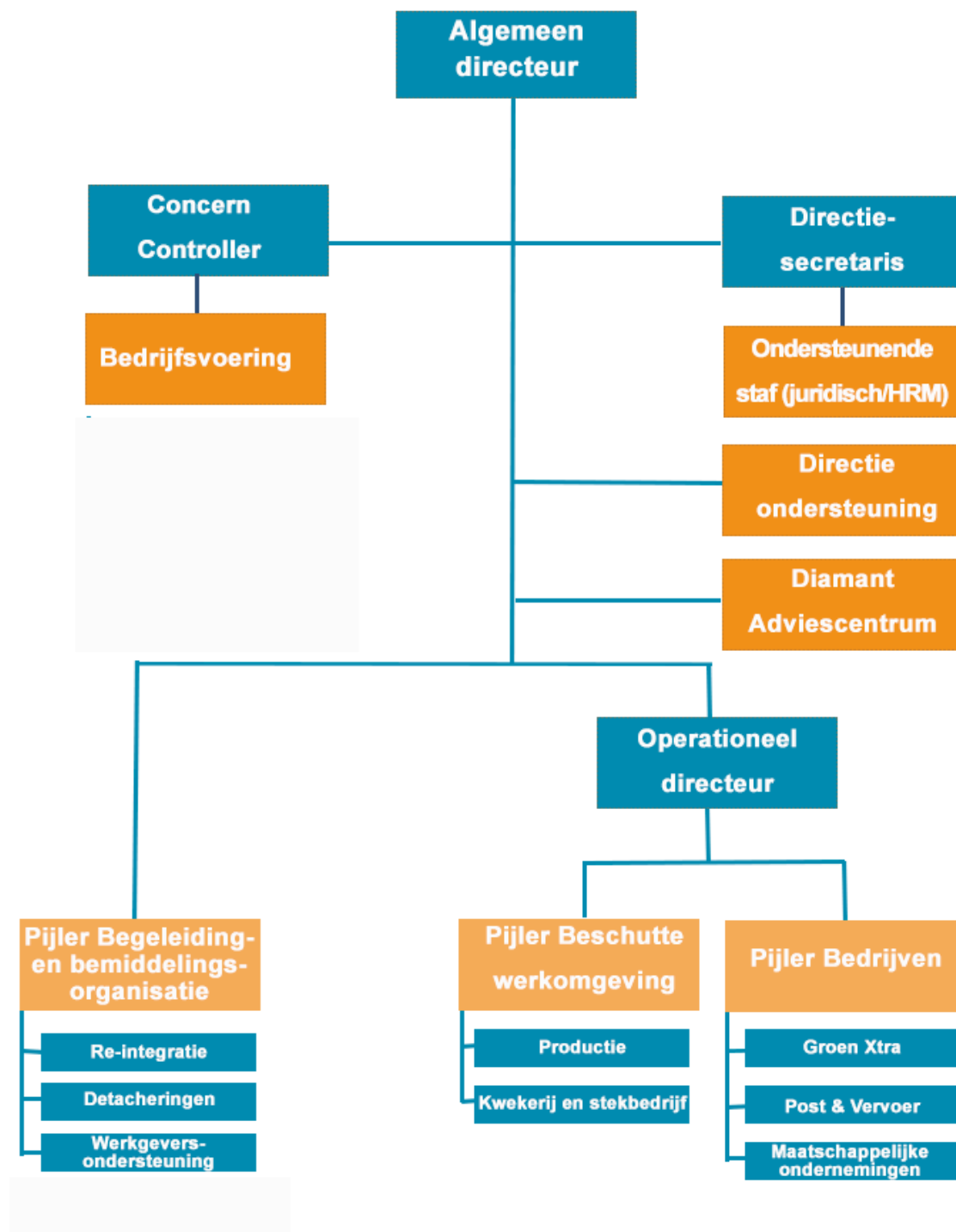
Wellicht komt er nog een algemene cao voor beschut werk met daarin arbeidsvoorwaarden.

De proefplaatsing en wachtlijst is niet verplicht. Dit is een beleidskeuze van gemeenten. Gemeente Tilburg is voornemens om deze niet te hanteren, wellicht maken andere gemeenten die vallen onder de gemeenschappelijke regeling van de Diamant-groep er wel gebruik van. Zij hebben helaas ook nog geen verordening, dus dat is afwachten.

Proefplaatsing: recht op een baan. Daarom hanteert gemeente Tilburg ook geen proefplaatsing, want iemand heeft direct recht op een dienstbetrekking. Het zou wel kunnen om een tijdelijk arbeidscontract aan te gaan waarin wordt gekeken wat de persoon met de indicatie beschut kan en of hij/zij op een goede werkplek is terechtgekomen. De motivatie is verder van de gemeente Tilburg dat met de Wet sociale werkvoorziening er ook geen proefplaatsing werd gehanteerd.

Per definitie: De personen met een indicatie tot beschut werk is een zwakke groep, dus zijn geen mensen die heel veel productieve waarde hebben. Voor deze personen heeft de Diamant-groep de juiste personen in huis, aangezien zij tijdens de Wsw ook al begeleiding en aanpassingen deden om mensen op een goede manier te laten participeren op de arbeidsmarkt.

Bijlage I Organogram Werkbedrijven



Bijlage J Interview Karel van Remunt

Vragen Karel van Remunt (manager Groen)

1. Bent u goed op de hoogte van de regelgeving rondom beschut werk? Zo ja, kunt u kort aangegeven wat dit voor Groen betekent.
2. Er moet sprake zijn van ondersteuning/begeleiding die aansluit bij hun behoefte, hoe wordt dit ingekaderd bij Groen/Kwekerij?
3. Welke soorten aanpassingen moeten/kunnen aan de werkplek worden toegepast voor een goede werkplek bij Groen/Kwekerij?
4. Zijn er financiële voordelen en nadelen die aan een nieuwe werkplek voor beschut werk kleven voor Groen Xtra?
5. Wat zijn de plekken waar beschutte werkplekken het beste gecreëerd kunnen worden bij Groen/Kwekerij? (moet namelijk wel voldoen aan de competenties en beperkingen van de kandidaat).
6. Er wordt bij het beschut werk gebruik gemaakt van een proefplaatsing van 3 maanden. Daar staat bij dat er wordt gekeken of behoud van een uitkering blijft bestaan gedurende de 3 maanden. Waaraan wordt dat getoetst gedurende de 3 maanden? Wat gebeurt er indien degene de proefplaatsing niet voldoende heeft doorlopen?
7. Wat indien iemand niet op een goede plek zit maar de 3 maanden proefplaatsing zijn verlopen?
8. Wat gebeurt er bij een indicatie beschut werk, afgegeven door het UWV, indien niet wordt voldaan aan de punten van arbeidsvermogen?

Uitwerking

In hoeverre bent u bekend met beschut werk?

Karel is er bekend mee. Hij kent de verandering van de Participatiewet. Als manager van de Groen Xtra kent hij de verandering in de wet, positie beschut werk voor de Diamant-groep, welke besluiten worden genomen om beschut werk te gaan organiseren en

Aanbod van de Diamant-groep

- Financiële middelen
- Hoeveel plaatsen gemeente Tilburg en de deelnemende gemeente van Diamant-groep hebben en welke voorwaarden daaraan verbonden zijn.
- Plekken waar iemand kan werken

Groen en Kwekerij voor beschut werk.

Kwekerij is geschikt voor beschut werk.

Als iemand bij Groen terecht kan komen, dan is iemand individueel in staat daar aan te werken. Ondanks het feit dat hij maar 30% loonwaarde heeft. Er zijn 2 of 3 mensen met een beschut werk contract bij Groen.

Tilburg de personen van het banenmodel om mensen om te klappen naar beschut werkplek voor de medewerkers. Dit voorstel ligt er ook voor 3 personen.

De mensen die nu onder beschut werk vallen, zijn nieuw. Iemand bijv. uit Gilze-Rijen heeft iemand stage gelopen. Hij wilde graag in het Groen werken, maar hij had eigenlijk onvoldoende productiviteit. Zijn capaciteit was veel minder. Er moet voldoende begeleiding zijn, maar in sommige ploegen bij Groen kan een persoon niet voldoen aan de maximale begeleiding.

Om mensen op een binnenplek te zetten, Productie en Kwekerij, is dat per FTE brengt een persoon iets op (zo'n 7.000 tot 8.000 euro). Er kunnen namelijk ook mensen uitstromen vanuit de Wsw, dan is de instroom van beschut werk voordelig. Dat zal bij beschut werk die een persoon verricht niet zo zijn dat er veel aan wordt verdiend, maar het is ook niet zo dat er een legio aan werkplekken aanwezig is.

Er moet wel worden voldaan aan de begeleidingsbehoefte en aanpassingsbehoefte. De voormannen op een ploeg geven de begeleiding. Daarnaast zijn er collega's die het voordoen en kan de persoon met beschut werk indicatie het nadoen. Deze mensen gaan ook geen gecompliceerd werk doen, maar de eenvoudige taken, zoals schoffelen, vegen en papier prikken en kunnen niet alleen werken. Zij moeten natuurlijk geen zware of complexe opdrachten mee aangaan, zoals het plaatsen van hekwerk enz.

Het Sportpark in Goirle, is een goede omgeving. Bij Amarant kunnen de tuinen worden gedaan, daarmee borg je de begeleiding. Dit is ook een afgescheiden stuk grond, waar iemand niet zo snel kan verdwalen. Daar moet iemand natuurlijk wel rekening worden gehouden.

Indien iemand bij Groen komt werken, dan is er sprake van voldoende verdien capaciteit. Er zijn ongeveer 50 ploegen, maar er zijn hooguit 5 à 10 beschutte werkplekken die kunnen worden ingevuld. Het zal moeilijk worden om iemand in het Groen te plaatsen waar veel afleiding is, in een verkeersdrukke omgeving zoals midden in de stad. Het moet een plek zijn waar iemand niet snel is afgeleid en prikkelarm. Er moet dus naar de capaciteiten van de persoon worden gekeken. Sommige hebben veel begeleiding nodig, iemand kan een prikkelarme plek nodig hebben en repeterende taken. Daar moet het bedrijfsonderdeel en het Adviescentrum rekening mee houden. Zo iemand kan dan beter gaan werken bij de Kwekerij. Het gaat dan om werkzaamheden, rustige omgeving, afgezonderd, sterk repeterende taken. Dit is stekken, flessen in de juiste kratten doen, doosjes vouwen, stekjes knippen en weer planten, daar is het beschut werk veel meer passend.

Alle personen voor beschut werk worden centraal aangemeld bij het Adviescentrum. Indien iemand bij Groen of Kwekerij kan werken, volgt er een gesprek met een personeelsadviseur. Met een personeelsadviseur gaat met het leidinggevende van het bedrijfsonderdeel praten om te kijken of er een geschikte werkplek is. Zij bepalen of het zinvol en haalbaar is voor de persoon. Het bedrijfsonderdeel moet er ook achter staan. Er kunnen namelijk zodanige risico's zijn, niet verantwoord of veel kosten of uitermate veel begeleiding, dan is het wellicht niet mogelijk. Het gaat dan om de risico's voor de Diamant-groep en voor de medewerker.

Taakstelling van de manager: Toezien of de processen goed zijn, dat er de juiste begeleiding is. De mensen die op beschut werk aangewezen zijn, kunnen ze meer dan horen ze daar niet thuis. De mensen die op beschut werk aangewezen zijn, moeten op de omgevingen (Kwekerij en Productie) minimaliseren. Het zijn namelijk de duurste werkomgevingen. Indien iemand iets meer kan of minder, dan moeten ze ook een stap hoger kunnen binnen de Diamant-groep. Elke week ook een overleg met de projectleiders en personeelsadviseurs. Is er voortgang in het werk of worden er andere problemen ondervonden.

Bij de voortgang kunnen er aanpassingen worden gedaan aan de beschutte werkplek. Na plaatsing moet er wel worden getoetst of het de meest geschikte plek is voor de persoon. Anders moet degene ergens anders worden geplaatst.

Groen: 5 tot 10 plekken

Kwekerij: hoeveel mensen van beschut werk binnen? Iemand van arbeidsmatige dagbesteding? Dat moet de manager allemaal onder controle houden en toezien of alles binnen de kaders wordt verwerkt en binnen de kaders wordt gewerkt.

Het aantal uren werken voor iemand op een beschutte werkplek is vastgesteld op de capaciteit van de persoon. Het liefst iemand voor 32 uur, maar het kan minder zijn.

Bij de Kwekerij is de begeleiding altijd aanwezig, aangezien het op een vaste werkplek is. Daarom is de Kwekerij ook voordeliger voor beschut werk als het bedrijfsonderdeel Groen.

De financiële middelen worden verstuurd naar de Diamant-groep en wordt intern verzonden naar het bedrijfsonderdeel. Hierop moet natuurlijk ook worden gelet, dat de voorzieningen voor de personen met de indicatie beschut werk binnen de financiële middelen passen en niet onnodig voor meer kosten gaan zorgen.

Bijlage K Interview Ben van Zon

Vragen Ben van Zon (arbeidsdeskundige)

1. Bent u op de hoogte van de wettelijke voorwaarde van een beschutte werkplek voor een Sw-bedrijf? Diamant-groep? Zo ja, kunt u me dit verduidelijken.
2. Kan alleen een arbeidsongeschikte aanspraak maken op beschut werk?
3. Welke gevolgen heeft een indicatie beschut werk op de Bijstands- of andere uitkering?
4. Welke wettelijke voorwaarden gelden er voor een werkplek, zodat deze conform personen met een dergelijke beperking en behoefte op meerdere eisen aan de werkplek hebben dan een gewone werknemer op de reguliere arbeidsmarkt?
5. Er moet sprake zijn van ondersteuning die aansluit bij hun behoefte, hoe wordt dit ingekaderd?
6. Waar moet de begeleiding van een geïndiceerde voor beschut werk aan voldoen, zodat er ondersteuning op maat wordt geleverd voor deze persoon?
7. Welke soorten aanpassingen moeten/kunnen worden toegepast voor een goede werkplek? En kunnen deze aanpassingen ook betaald worden vanuit de subsidiegelden voor een beschutte werkplek?
8. Wat zijn de financiële gevolgen die aan de nieuwe verplichting beschut werk kleven?
9. Zijn er nog andere instrumenten of verplichtingen die moeten worden vastgesteld omtrent het beschut werk?
10. Is er een cao binnen de Diamant-groep waaronder de geïndiceerde voor beschut werk kunnen vallen?

Zo ja, welke?

Zo niet, wat dan? Nieuwe opmaken? Wat dient er dan in opgenomen te worden?

11. Is er arbeidsovereenkomst met voorwaarden die ook van toepassing kan worden verklaard op beschut werk?

Zo ja, welke? Is dit volledig? Dienen er nog enkele voorwaarden erbij worden opgenomen?

Zo niet, welke bepalingen dienen er dan opgenomen te worden?

12. Bent u op de hoogte van de beleidsregels van het UWV betreffende hun werkwijze voor het afgeven van een indicatie voor beschut werk, zo ja kunt u me hier meer over vertellen? Is het UWV op de hoogte over het beschut werk en het afgeven van een nieuwe indicatie?
13. Personen met een UWV-uitkering kunnen ook op Beschut werk zijn aangewezen (alle type uitkeringen). UWV moet dat melden bij de gemeente bij die gevallen. Hoe zit het dan met de uitkering van deze mensen?
14. Wat zijn de plekken waar beschutte werkplekken het beste gecreëerd kunnen worden? En waarom deze keuzes? (moet namelijk wel voldoen aan de competenties en beperkingen van de kandidaat).
15. In het document 'aanbod beschut werk' van de Diamant-groep staat dat er een samenwerking met het Sw-bedrijf Baanbrekers zal komen. Door wie is dit bepaald? Is dat ook toegestaan door gemeente? En waarom deze keuze?
16. Er wordt bij het beschut werk gebruik gemaakt van een proefplaatsing van 3 maanden. Daar staat bij dat er wordt gekeken of behoud van een uitkering blijft bestaan gedurende de 3 maanden.

Wie beslist over het behoud van de uitkering?

Waaraan wordt dat getoetst?

Hierin wordt vaststelling van continuïteit in werk en staat van loonvormende arbeid? Wie stelt dit vast? Begeleider?
Na 3 maanden overleg met opdrachtgever over vervolg in dienstverband. Gemeente geeft aard contract aan.

17. Het dienstverband zal geregeld worden via P-detachering vanuit BV 18k Flex. (formele, juridische werkgever die de medewerker detacheert bij een van de interne bedrijven van de Diamant-groep of naar externe werkgevers). Is hierin al het beschut werk in opgenomen?

18. Worden door de 6 gemeenten ook samenwerking verricht om de beleidsregels en verordeningen te uniformeren?

19. Zullen er door de gemeente vaste of tijdelijke dienstverbanden worden opgemaakt?

Uitwerking

Bent u op de hoogte van de wettelijke voorwaarden voor een beschutte werkplek?

Adviescentrum, voordeur. Verkoop aan de regio gemeenten. Voor de gemeenten aanspreekpunt voor aankoop van producten. Product: alle arrangementen.

Er gaat best veel voor gemeenten veranderen. Wsw is dicht, maar mensen zijn er nog. Hebben aangepaste setting nodig. Gemeenten zijn in feite eigenaar van Diamant-groep.

Kan alleen ten aanzien van arbeidsongeschiktheid aanspraak maken bij beschut?

Belangrijk grens bij beschut

Niet aangewezen op specifieke werkzaamheden – niet beschut, doelgroepregister.

Beschut werk

- Staat om te werken
- Zoveel begeleiding
- Reguliere werkgever niet kan binnen
- Intensieve en professionele leiding
- Verstand van zaken over problemen van mensen
- Kader van beschut werk

Personen die aan de onderkant van de arbeidsmarkt zitten komen terecht bij beschut werk of dagbesteding en vrijwilligerswerk. Indien iemand nog arbeidsvermogen heeft, kan diegene in aanmerking komen voor een beschutte werkplek.

Wanneer ben je arbeidsongeschikt?

WIA en IVA: zodanig ziek dat ze niet meer kunnen werken.

Niet zeggen: arbeidsongeschiktheid en dan beschut werk, want deze mensen zijn voor een klein deel, 30% tot 80% arbeidsgeschikt.

Bovengrens: doelgroepregister of regulier werk

Midden – beschut werk

Onder – geen arbeidsvermogen, dagbesteding of vrijwilligerswerk.

Klachten, reguliere werk, het wettelijk minimumloon (WML)– kan iemand nog iets mankeren, maar kan wel gewoon bij de reguliere markt het WML verdienen.

Niet geheel het wettelijk minimumloon verdienen – verkrijgt voor deel dat hij niet werkt compensatie uit bijstandsuitkering, kan onder Pw vallen.

Doelgroepregister landelijk register die niet het WML kunnen verdienen.

- Beschut werk niet doelgroepregister.

- Register bedoeld om mensen die vanwege mensen WML op banenafpraak. Baan op de reguliere markt en werkgever, werkgever krijgt de voorzieningen. Subsidie, no-riskpolis.
- Gericht op de reguliere markt.
- Werkgever ondersteund
- Voorzieningen krijgen de werkgever.

Beschut werk kan een normale werkgever niet bieden. Het is voor de reguliere werkgever te veel gevraagd om aanpassingen en begeleiding volop in te zetten voor een persoon die gaat werken in een beschutte werkplek.

Geen arbeidsvermogen, dan is er de ruimte voor een persoon om dagbesteding te doen of vrijwilligerswerk uit te voeren. Dit is geen loonvormende arbeid, waardoor zij de uitkering blijven behouden.

De personen die vroeger indicatie vanuit de Wsw hadden zaten automatisch in het doelgroepregister. Met de komst van de Participatiewet is alleen nog uitstroom van de Wsw mogelijk. Iemand die beoordeeld is op basis van de Wsw met de indicatie zonder begeleid werken, kan meteen worden omgezet naar beschut werk via de Participatiewet.

Treden die de Diamant-groep kent voor de personen met een achterstand op de arbeidsmarkt.

1. reguliere werkgever – Personen met een handicap, maar heel goed zijn in handwerk, kunnen in staat zijn om bij een reguliere werkgever te werken.
2. doelgroepregister
3. beschut werk
4. geen arbeidsvermogen – dagbesteding en vrijwilligerswerk

Bij doelgroepregister kan iemand nog wel 80% van het WML verdienen.

Loonwaarde is niet het uitgangspunt bij beschut werk, waardoor wellicht een persoon niet in staat zijn om het WML te verdienen. Dit door een handicap, lichamelijke of psychische aandoening. Dat wil niet zeggen dat de persoon voor de tijd dat hij in de beschutte omgeving werkt, weinig arbeidsproductiviteit heeft. Als een persoon op een goede plek zit, prikkelarm en geroutineerde werkzaamheden mag doen, kan zijn productiviteit best hoog zijn. Daarom heeft de arbeidsproductiviteit van de persoon ook geen werking op beschut werk.

Bijstandsuitkering of andere uitkering?

In principe moet iemand onder Pw vallen als het gaat om beschut werk

Iemand met een uitkering van het UWV kan aanspraak maken op beschut werk. Niemand meer uitgesloten, eerst wel. Het UWV moet advies geven. De plaatsing moet gerealiseerd worden door de gemeente.

1. UWV geeft advies af
2. Gemeente formeel besluit aangewezen. De werkplek is onder verantwoordelijkheid van gemeente. Dit kan bijvoorbeeld bij de Diamant-groep, maar andere SW-bedrijven zijn niet uitgesloten.

Loondispenstatie: werkgever vrijgesteld om wettelijk minimumloon te geven. Dit is de regel bij de Wajong. Het UWV heeft een loonwaarde vastgesteld, 65% realiseren wat een gezonde kan, hoeft de werkgever maar 65% loon te betalen. Dit is niet van toepassing bij beschut werk.

Loonkostensubsidie, iemand volle loon (wettelijk minimumloon) betalen, maar krijgt gemeente subsidie zodat het toch voor werkgever daarna gecompenseerd. Dit is wel van toepassing op het beschut werk.

Welke wettelijke voorwaarden er gelden voor een werkplek zodat de mensen met een beperking en behoefte gerealiseerd kunnen worden?

- Kern, reguliere werkgever kan het niet bieden.
- Setting moet zo zijn dat er tenminste begeleiding beschikbaar is.
- Werkbegeleiding moet acuut beschikbaar zijn.

Deze behoefte zijn al aanwezig bij de Diamant-Groep

- Gespecialiseerd met begeleiding.
- Jarenlang mensen met verschillende problematiek te begeleiden.

Er moet ondersteuning zijn die aansluit bij de behoefte van de mensen:

- Gespecialiseerde werkleiding die gewend is om met mensen te werken met specifieke problemen.
- Productieproces zodanig geregeld dat iedereen wel naar behoren kan werken. De Diamant-groep heeft namelijk haar productieproces uitgerafeld.

Beschut werk moet er goede begeleiding en aanpassingen aan de werkplek

- Organisatorische of technische aanpassingen.
- Het productieproces zodanig ingesteld dat iedereen goed zijn werk kan doen.
- Onderscheid tussen prikkelrijke en prikkelarme productie.
- Productieproces heel erg uit elkaar rafelen, die een normale werkgever niet kan doen. Dan wordt het veel te duur.

Gemeente Tilburg heeft boot afgehouden met beschut werk. Zij vonden het beschut werk te duur, niet uitvoerbaar en gaven het geld liever uit aan de grote groep mensen die makkelijker te plaatsen zijn. Het was maar een kleine groep die in aanmerking kwam voor beschut werk, dus liever het geld van het Rijk besteden aan groter doelgroep, waaronder doelgroepregister en detacheringen. Beschut werk is dus duur. Er moest ook sprake zijn van goede werkleiding en werk uit elkaar halen/rafelen in een productieproces kost ook veel geld. Dit kon ook niet van een reguliere werkgever worden verwacht. De exploitatie is ook veel duurder. Daarom met de gemeenten afgesproken dat iemand wordt geplaatst voor beschut werk voor de begeleidingsvergoeding en de bonus krijgen van de gemeente. Het gehele financiële instrument wat door het Rijk beschikbaar is gesteld, wilde de gemeenten om beschut werk daadwerkelijk te gaan organiseren.

- Voor dat geld kan gemeente dit organiseren.
- Iemand heeft veel minder arbeidsprestatie/productiviteit.
- Duur om een productieproces uit te rafelen.

Soorten aanpassingen waaraan getoetst wordt door het UWV zien meer op de werkplek zelf. De aanpassingen zien toe op de begeleiding en mensen die een gedragsmatige beperking hebben. Het gaat bij beschut werk niet zo zeer om de individuele aanpassingen, maar meer de aanpassingen om productieproces uit te rafelen, prikkelarme plekken te creëren, een persoon repeterend werk te laten doen enz.

Beschut werk inkaderen:

Er moet geen verlies worden gedraaid.

Het is van belang dat er een dekkend verdienmodel is.

Verdienmodel wat er moet zijn voor de Diamant-groep

Er is wel degelijk over nagedacht, want zijn verschillende punten voor financieren.

Heeft allemaal te maken met doorrekeningen van het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Cedris en de VNG.

➔ Voorlopig moet hiermee beschut werk zijn ingekaderd.

Indien Diamant-groep bijvoorbeeld de zwakste van de zwakste krijgt aangemeld bij het Adviescentrum, dan is het niet zeker dat het kostendekkend model werkbaar is.

Ook om dit probleem te voorkomen zijn er meerdere aanbieders om beschutte werkplekken te creëren en mensen te plaatsen.

Gemeente Tilburg is voor 2017 voornemens om het grootste gedeelte bij Diamant-groep onder te brengen. Dit vanwege de aanwezige goede infrastructuur en begeleiding, kennis van specifieke problemen en heeft met soort

gelijke doelgroep gewerkt in de tijd van de Wsw. Daarmee is er geen sprake van een monopolistische positie. Er zijn dus altijd andere aanbieders waar in een beschutte omgeving personen kunnen gaan werken met de indicatie beschut werk.

Document aanbod beschut werk – samenwerking met baanbrekers:
Is een voornemen. Proberen zo veel mogelijk te komen tot diversiteit.
Soms van belang samenwerking met andere collega's.
Praktisch door samenwerking meer aanbod of gevarieerd aanbod.

Zijn er nog andere instrumenten of verplichtingen die moeten worden vastgesteld?

Gemeente is te laat om dit te organiseren.

De eerste meldingen komen binnen.

De gemeente Tilburg is voornemens om geen proefplaatsing te hanteren, maar meteen een dienstbetrekking aan te gaan waardoor iemand recht krijgt op loon, recht op vakantiegeld en na een half jaar opbouw van het pensioen. Gemeente Tilburg heeft hierin beleidsvrijheid en gemeente kan het zelf kiezen.

Ook in het contract aanbieden voor bepaalde of onbepaalde tijd is vrijheid.

Over de wachtlijst wordt ook nog gesproken. Geen wachtlijst, iedereen een plek aanbieden. Dit is gemeentelijke beleidsvrijheid. Dit is heel erg individueel en lokaal te regelen.

Er zijn dekkingsmiddelen voor het gestelde van het Rijk. Indien een gemeente kiest voor geen wachtlijst, dan moet het zelf door de gemeente gedekt worden.

Gestreefd wordt naar een transparant aanbod, voor iedereen hetzelfde. De gemeenten zijn soms daarin niet transparant, waarin er verschillende regels gelden per gemeente. Indien de opdrachtgever anders wil, moet je daar uitvoering aan geven.

Iemand met beschut werk hoeft je geen proefplaatsing aan te bieden. Gilze-Rijen heeft dat wel, begin je met proefplaatsing zonder dienstbetrekking. Andere begint meteen met een dienstbetrekking.

Hele beleid bij de transitie, drie wetten die helemaal veranderen, waaronder de Participatiewet. De rode draad in die regelingen, deregulering uit centrale overheid en lokale regelingen. Dit kan leiden tot grote verschillen bij de lokale gemeenten.

Er loopt landelijk nog een discussie of er een aparte cao komt voor beschut werk. Dit is een ontwikkeling. Daarom gaan veel gemeenten/partijen nog geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan, want er kan een arbeidsovereenkomst beschut werk komen met gunstigere of soberdere voorwaarden komen.

Cao en arbeidsovereenkomst: het product P-detachering van de Diamant-groep wordt gebruikt voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Dit wordt gehanteerd als uitgangspunt. Dit is ontstaan uit het B.V. 18k Flex en de ABU cao.

In deze regeling is er de gelegenheid om iemand 5,5 jaar in dienst te nemen met redelijk onbeperkte contracten die van tijdelijke aard zijn.

UWV – twee afdelingen.

SMZ: sociale medische zaken.

Werkbedrijf

Op de afdeling Sociale medische zaken van het UWV wordt bekeken of iemand het recht?

Daar zit ook de afdeling voor advies beschut werk valt.

Voor het afgeven van advies zijn er overheidsregels en afspraken opgesteld.

Methodiek Sociaal Methodische Beoordeling van Arbeidsvermogen gebruikt het UWV. Hierin is vastgelegd dat de regie bij de beoordelaar ligt, een arbeidsdeskundige. Zij hebben een bepaalde wijze van uitvragen, waardoor verbanden kunnen worden getrokken hoe een persoon leeft. Daarnaast kan er altijd nog een arts bij het gesprek worden betrokken. Dit is verder een intern stuk van het UWV, waardoor het niet mogelijk is om het bij te voegen.

Bijlage L Aanbod beschut werk van de Diamant-groep, pagina 7

Aanbod naar gemeenten

Begeleidings- en overige kosten	We gaan hier uit van een gemiddeld bedrag van € 11.000 op jaarbasis per deelnemer
--	---

Aanbod naar gemeenten

"Wat jullie er voor krijgen, daarvoor gaan wij het doen", is het principe waarop het aanbod beschut werk gebaseerd is.

De Diamant-groep ontvangt per deelnemer per jaar (ongeacht al dan niet hebben van een uitkering):

Begeleidingskosten (P-budget):	€ 8.500
Loonkostensubsidie (BUIG):	max. € 17.313
Subtotaal structureel	max. €25.813
Bijdrage Extra budget beschut:	€ 3.000 (incidenteel tot 2020)

Variaties loonkostensubsidie:

36 uur / 100% dienstverband	€17.313
32 uur/89% dienstverband	€ 15.389
28 uur/ 80% dienstverband	€ 13.850
24 uur/ 67% dienstverband	€ 11.599

Het merendeel van de kandidaten is met een dienstverband van 28 uur uitkeringsonafhankelijk.

Bij een WWB-uitkering van € 924 netto per maand (alleenstaand ouder dan 21 jaar) zijn de bruto uitkeringskosten per jaar +/- € 16.000. Met een dienstverband van 32 uur zijn er voor een gemeente geen extra kosten die ten laste komen van de BUIG-middelen en is werken lonend voor de kandidaat.

Financieel model

Dit resulteert in het volgende financieel model (op basis fulltime dienstverband) voor de Diamant-groep:

UITGAVEN		INKOMSTEN	
- Brutosalaris	€ 24.733	■ Netto Toegevoegde waarde	C G.000
Begeleiding & Overig	c 11.000	■ Begeleidingskosten	€ 8.500
		■ Loonkostensubsidie	C 17.313
		Lage inkomensvoordeel	€ 1.000
Totaal uitgaven	€35.733	Totaal inkomsten	€ 32.813

Het tekort van ruim € 2.920 wordt in de eerste jaren gecompenseerd door de bijdrage vanuit het extra budget Beschut (€ 3.000). De opdracht voor de Diamant-groep is om de komende

wij € 5.500 gemiddeld een reëel uitgangspunt. Wanneer alleen de zwakkere kandidaten - met een lager verdienvermogen - bij de Diamant-groep worden aangemeld, is dit geen reëel uitgangspunt.

Bijlage M Modelverordening loonkostensubsidie Pw

Modelverordening loonkostensubsidie Participatiewet

Leeswijzer modelbepalingen

- [...] of **[iets]** = door gemeente in te vullen, zie bijvoorbeeld artikel 1, derde lid.
 - *[iets]* = facultatief, zie bijvoorbeeld artikel 1, derde lid.
 - **[(iets)]** = een voorbeeld ter illustratie of uitleg voor gemeente, zie bijvoorbeeld artikel 1, derde lid.
 - Ook zijn er combinaties mogelijk. Zie bijvoorbeeld artikel 1, derde lid, voor een facultatief artikellid waarbij, als ervoor wordt gekozen het over te nemen, ook nog iets ingevuld dient te worden.
 - Ook wordt er gewerkt met varianten waaruit gekozen kan worden. Zie de bijlage bij artikel 2, waarvoor twee varianten zijn uitgewerkt (en een derde 'lege' variant voor gemeenten die iets anders willen).
- Nadere uitleg is opgenomen in de implementatiehandleiding, onderdeel van de bij deze modelverordening behorende ledenbrief.

De raad van de gemeente **[naam gemeente]**;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van **[datum en nummer]**;
gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;
gezien het advies van **[naam commissie]**;
[overwegende dat [...]];
besluit vast te stellen de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet **[naam gemeente en eventueel jaartal]**.

Artikel 1. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
 2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
 - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
- [3. De **[externe organisatie (bijvoorbeeld het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen)]** adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. De **[externe organisatie]** neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.]*

Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
- [2. De **[externe organisatie (bijvoorbeeld het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen)]** adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De **[externe organisatie]** neemt daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.]*

Artikel 3. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet **[naam gemeente en eventueel jaartal]**.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van **[datum]**.

De voorzitter,

De griffier,

Bijlage bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Het college maakt gebruik van [naam loonwaardemethodiek] om de loonwaarde van een persoon te bepalen.
Hierna wordt de werkwijze van deze methode omschreven.

[korte uitleg van de methodiek]

Bijlage N Financiële middelen beschut werk

Tabel financiële middelen beschut werk

	Voltijds aanstelling (36 uur)*	Gemiddelde aanstelling (31/36 uur)
Loonkosten subsidie	€17.000	€14.300
Begeleidingskosten	€8.500	€8.500
LIV (vanaf 2017)	€900	€800
Totaal bijdrage Rijk	€26.400	€23.600
Loonwaarde (30% WML)	€7.000	€6.000
Totaal structureel	€33.400	€29.600
Bonus beschut (tijdelijk/permanent)	€3.000	€3.000
Totaal structureel + tijdelijk	€36.400	€32.600

De gemiddelde verwachting van het aantal uren werken met een indicatie beschut werk zal bestaan uit 31 uur.

*Voor een 40 uren contract is de bijdrage uit het Lage Inkomens Voordeel €1.000

Bijlage O Interview Karolien Rez

Vragen Karolien Rez (Hoofd Personeel- en salarisadministratie)

1. Bent u op de hoogte van de wettelijke voorwaarde van een beschutte werkplek voor een Sw-bedrijf? Diamant-groep? Zo ja, kunt u me dit verduidelijken.
2. Kan alleen een arbeidsongeschikte aanspraak maken op beschut werk?
3. Welke gevolgen heeft een indicatie beschut werk op de Bijstands- of andere uitkering?
4. Welke wettelijke voorwaarden gelden er voor een werkplek, zodat deze conform personen met een dergelijke beperking en behoefte op meerdere eisen aan de werkplek hebben dan een gewone werknemer op de reguliere arbeidsmarkt?
5. Er moet sprake zijn van ondersteuning die aansluit bij hun behoefte, hoe wordt dit ingekaderd?
6. Waar moet de begeleiding van een geïndiceerde voor beschut werk aan voldoen, zodat er ondersteuning op maat wordt geleverd voor deze persoon?
7. Welke soorten aanpassingen moeten/kunnen worden toegepast voor een goede werkplek? En kunnen deze aanpassingen ook betaald worden vanuit de subsidiegelden voor een beschutte werkplek?
8. Wat zijn de financiële gevolgen die aan de nieuwe verplichting beschut werk kleven?
9. Zijn er nog andere instrumenten of verplichtingen die moeten worden vastgesteld omtrent het beschut werk?
10. Is er een cao binnen de Diamant-groep waaronder de geïndiceerde voor beschut werk kunnen vallen?

Zo ja, welke?

Zo niet, wat dan? Nieuwe opmaken? Wat dient er dan in opgenomen te worden?

11. Is er arbeidsovereenkomst met voorwaarden die ook van toepassing kan worden verklaard op beschut werk?

Zo ja, welke? Is dit volledig? Dienen er nog enkele voorwaarden erbij worden opgenomen?

Zo niet, welke bepalingen dienen er dan opgenomen te worden?

12. Bent u op de hoogte van de beleidsregels van het UWV betreffende hun werkwijze voor het afgeven van een indicatie voor beschut werk, zo ja kunt u me hier meer over vertellen? Is het UWV op de hoogte over het beschut werk en het afgeven van een nieuwe indicatie?
13. Personen met een UWV-uitkering kunnen ook op Beschut werk zijn aangewezen (alle type uitkeringen). UWV moet dat melden bij de gemeente bij die gevallen. Hoe zit het dan met de uitkering van deze mensen?
14. Wat zijn de plekken waar beschutte werkplekken het beste gecreëerd kunnen worden? En waarom deze keuzes? (moet namelijk wel voldoen aan de competenties en beperkingen van de kandidaat).
15. In het document 'aanbod beschut werk' van de Diamant-groep staat dat er een samenwerking met het Sw-bedrijf Baanbrekers zal komen. Door wie is dit bepaald? Is dat ook toegestaan door gemeente? En waarom deze keuze?
16. Er wordt bij het beschut werk gebruik gemaakt van een proefplaatsing van 3 maanden. Daar staat bij dat er wordt gekeken of behoud van een uitkering blijft bestaan gedurende de 3 maanden.

Wie beslist over het behoud van de uitkering?

Waaraan wordt dat getoetst?

Hierin wordt vaststelling van continuïteit in werk en staat van loonvormende arbeid? Wie stelt dit vast? Begeleider? Na 3 maanden overleg met opdrachtgever over vervolg in dienstverband. Gemeente geeft aard contract aan.

17. Het dienstverband zal geregeld worden via P-detachering vanuit B.V. 18k Flex. (formele, juridische werkgever die de medewerker detacheert bij een van de interne bedrijven van de Diamant-groep of naar externe werkgevers). Is hierin al het beschut werk in opgenomen?

18. Worden door de 6 gemeenten ook samenwerking verricht om de beleidsregels en verordeningen te uniformeren?

19. Zullen er door de gemeente vaste of tijdelijke dienstverbanden worden opgemaakt?

Uitwerking

Bent u op de hoogte bent van de wettelijke voorwaarden voor een beschutte werkplek?

Kennis van uit welk kader wordt geplaatst door de gemeente.

Op de hoogte in welk kader beschut werk behoort indien iemand wordt aangereikt.

De afdeling Personeelsadministratie en Salarisadministratie toetst voor het dienstverband van beschut werk.

In principe voert personeelsadministratie de rechtspositionele toets uit voor opdrachten die ze vanuit de bedrijfsonderdelen krijgen. Iemand moet als beschut benoemd zijn, of oude indicatie van het UWV hebben en gemeente kan dan iemand voor beschut wordt aanreiken omdat er financiële stromen mee gemoeid zijn. Het rechtskader is van belang bij aanreiking.

Op welke plek iemand kan komen te werken? Ligt eraan hoe het begeleiding is ingedekt?

Kaders voor plaatsing ook bekend. Er zijn namelijk verschillende bedrijfsonderdelen. Iemand moet advies hebben van het UWV, door de gemeente besluit expliciet worden gegeven. Waar iemand uiteindelijk gaat werken is afhankelijk van de behoefte van de persoon, hoeveel begeleiding hij/zij nodig heeft enz.

Iemand wordt getoetst door het UWV en zij geven het advies af. Daarna neemt de gemeente een besluit. Indien dit een positief besluit is, heeft iemand de indicatie beschut werk. Iemand kan ook een Wsw-indicatie zonder begeleid werken hebben. Dan is er duidelijk dat deze persoon in aanmerking komt zonder een predicaat nieuw beschut werk. De nieuwe populatie krijgt wel het beschut werk. Oude populatie met Wsw-indicatie zonder begeleid werken worden dus automatisch zonder onderzoek omgezet naar beschut werk.

Praktisch doet het personeelsadministratie niks.

Er moet wel een kader zijn waarbinnen alles wordt afgesproken. Wat moet een gemeente en een organisatie hierin bijdragen.

Het team moet het kader weten waarin het product wordt ingezet, zoals welke arbeidsovereenkomst, welk salaris en welke subsidiegelden van toepassing zijn. Er komen dus stromingen in beweging.

Team dient wel de juiste kennis en middelen te hebben om dit in gang te zetten.

Team bestaat uit medewerkers van de afdeling personeelsadministratie en salarisadministratie.

Het moet ook duidelijk zijn hoeveel mensen er onder beschut werken geplaatst zijn bij de Diamant-groep. Dit is voor de terugkoppeling naar de gemeente en het Rijk.

Rechtspositie is ook van belang. Wat zegt het cao ervan betreft iemand met een indicatie beschut werk en wat kost het de organisatie om dit te bewerkstellen.

Hoeveel mensen aangemeld: 12 in aanname traject.

Zijn nog niet bekend bij personeelsadministratie, dus werken nog niet met een arbeidsovereenkomst. Er moeten 42 mensen instromen voor beschut werk, voor alle gemeente onder de GR voor 2017. Eerste 20 kunnen vrij snel geplaatst worden, door omzetting.

Er wordt in zoverre samengewerkt met Adviescentrum door dat zij eerst iemand bestempelen met beschut werk. Aan de poort is het van belang dat er goede sturing is, zoals voor beschut werk.

Zijn de financiële middelen rendabel?

Dat is afhankelijk. Ze worden op de duurste plekken van de Diamant-groep geplaatst. Er is meer begeleidingsvergoeding. Bij een gewone participatiebaan krijgt iemand € 4.000,- mee en bij beschut werk per persoon € 8.500,-. Het is nog te zien of het rendabel blijkt te zijn. Deze mensen krijgen loon via de ABU cao en verkrijgen pensioen na zes maanden werken. Het is een van de producten en wanneer die gecombineerd worden met andere producten, kan een bedrijfsonderdeel uiteindelijk wel positief draaien.

Is er ook contact geweest met andere gemeente?

Daar is Diamant-groep mee in gesprek.

Het aanbod wat Diamant-groep naar de gemeenten die vallen onder de gemeenschappelijke regeling heeft gedaan, zie je dat er verschillen voordoen hoe het wordt geregeld betreft aanbod? De Diamant-groep is voornemens om het product voor iedereen gelijk in te zetten.

Wordt er rekening gehouden met de verordening van een gemeente?

Indirect is gemeente de opdrachtgever. Deze bepaalt of iemand mag beginnen te werken in een beschutte omgeving. Het adviescentrum zorgt dat contracten met de gemeente duidelijk worden besproken, zodat er facturen naar de gemeente kunnen worden verstuurd voor de financiën.

Een gemeente kan afwijken van bijvoorbeeld een proefplaatsing.

De proefplaatsing wordt geregistreerd en daarna kan er mogelijk een dienstbetrekking ontstaan. Mijn afdeling moet dan rekening houden met de verzekeringen. Indien iemand een arbeidsovereenkomst krijgt, dan wordt die verder uitgewerkt. Op moment van begin arbeidsovereenkomst, kan een factuur worden verstuurd. Er worden geen contracten getekend met de gemeente. Het adviescentrum en gemeente spreken dienstverband af en op directieniveau wordt contract gesloten met de gemeente.

De afdeling zorgt voor de arbeidsovereenkomsten. Deze kunnen soms van elkaar afwijken. Dit ligt aan de verordening of individuele persoon waardoor andere arbeidsovereenkomsten worden aangeboden op specifieke punten (zoals P-detachering en proefplaatsing), kan afwijken per gemeente.

Iedereen krijgt vanuit P-detachering en B.V. 18k Flex een arbeidsovereenkomst.

Vakorganisatie Cedris voorziet in de toekomst een cao voor beschut werk ontstaan. Dan ontstaat er dus een nieuw cao voor beschut werk. Op het moment dat er een nieuw cao komt, kan deze van toepassing worden verklaard.

Iemand kan een voorkeur hebben voor een plek, welke kan worden aangeven bij de aanmelding. Het DAC, Diamant Adviescentrum, is ervoor om een goede werkplek te geven aan iemand met de indicatie beschut werk. Degenen kan namelijk een voorkeur aangeven en er moet natuurlijk een plaats worden geregeld welke aan de behoefte van de persoon voldoet. Er zijn maar een aantal plekken bij de bedrijfsonderdelen. Dit wordt vanuit het Adviescentrum gecoördineerd. Als er geen voorkeur wordt aangegeven, volgt eerst een gesprek met de kandidaat.

Wat gebeurt er met een persoon die een indicatie beschut werk heeft, een baan krijgt aangeboden, maar deze baan niet accepteert?

De aanvraag voor beschut werk en de indicatie daarvan is op vrijwillige basis. Iemand kan gebruik maken van de indicatie. Dit is niet verplicht.

Het beschut werk is nieuw. Wat betekent het voor de organisatie? Ervaring leert dat indien de eerste persoon zich aanmeldt voor beschut werk het vanzelf gaat lopen. In de loop der tijd kunnen er nog andere afspraken worden gemaakt in het geval dat nodig is, omdat de Diamant-groep tegen punten aanloopt.

Bijlage P Interview Willianne Verbakel

Vragen Willianne Verbakel (projectmanager van de Diamant-groep)

1. Wat is precies uw taak als projectmanager binnen de Diamant-groep?
2. Wat is uw verhouding met de gemeente Tilburg?
3. In welke zin houden uw werkzaamheden met de gemeente Tilburg zich bezig met het beschut werk?
4. Mijn onderzoek richt zich op het beschut werk. Diamant-groep is voor de gemeente Tilburg vooralsnog de uitvoerende instantie omtrent beschut werk. Het college van de gemeente Tilburg is verantwoordelijk voor de uitvoering van beschut werk met de wettelijke verplichting. Hoe verhoudt zich dat met het feit dat ze nu de uitvoering van beschut werk overlaten aan de Diamant-groep?
5. Worden alle verplichtingen van de gemeente betreffende beschut werk ook overgedragen aan de Diamant-groep?
6. Zijn er nog andere samenwerkingsverbanden met de gemeente Tilburg en de Diamant-groep?
7. Zijn er ook afspraken met de andere 5 gemeenten waarvoor de Diamant-groep beschutte werkplekken kan aanbieden?
8. In hoeverre heeft de Diamant-groep vrijheid in de vormgeving van beschut werk?
9. Aan welke regels dient de Diamant-groep zich te houden? Aan alle regels die gesteld zijn door de gemeente?
(in geval gemeente niks heeft geregeld? Wat dan?)
10. Mag/Moet de Diamant-groep zelf ook regels stellen?
11. Moet de Diamant-groep nog beleid opstellen ten aanzien van beschut werk en deze eerst ook voorleggen aan de gemeenten?

Uitwerking

Willianne is op de hoogte van de gehele vormgeving van beschut werk.

De gemeente Tilburg heeft proefplaatsing niet toegestaan. Dat is een detail van het gehele beschut werk.

Een overzicht van Willianne betreft het beschut werk.

In de begin van de Participatiewet heeft de minister gezegd dat beschut werk moet worden geregeld. Ten eerste was er de Wsw en daar had de Diamant-groep als SW-bedrijf een bepaalde werkwijze voor. Indien een individuele persoon dacht dat je niet kon werken bij een reguliere werkgever, kon je een indicatie Wsw aanvragen. Bij de Wsw heeft iemand zodanige beperkingen van psychische, fysieke of verstandelijke aard dat hij niet aan de slag kan bij een reguliere werkgever. Dit is ook niet van een reguliere werkgever te verwachten. Indien je woont onder de gemeenschappelijke regeling van de Diamant-groep en een indicatie SW kreeg (Tilburg, Alphen-Chaam, Gilze en Rijen, Dongen, Hilvarenbeek en Goirle) dan is zij de uitvoerende instantie van de Sociale Werkvoorziening. Indien iemand een indicatie kreeg, kwam je op de wachtlijst. Ieder SW-bedrijf had een aantal personen die ze mogen hebben. Ieder jaar gingen er wel mensen weg, doordat mensen gaan werken bij reguliere werkgever, ziek worden, met pensioen gaan of verhuizen, dan mocht iemand die bovenaan stond op de wachtlijst worden geplaatst.

Werkplekken werden over de verdeeld binnen de Diamant-groep in 3 blokken, beschutte werkplekken (Indicatie zonder begeleid werken) (Productie of Kwekerij), werken op locatie en individuele detachering en begeleid werken (strategieplan). Zo werkte de SW.

Individuele detachering; werkgever Diamant-groep, conciërge op basisschool. 400 plekken

Toen is er een verandering in de wet plaatsgevonden, namelijk de komst van de Participatiewet waarin de voorziening beschut werk is gelegen.

Mensen met een arbeidsbeperking moeten bij een reguliere werkgever aan de slag: Verdien capaciteit van 30 tot 80 %.

Hoge begeleidingsbehoefte en lage opbrengst, ook wat voor doen. Die komen nooit bij reguliere werkplek, ook niet met begeleiding en loonkostensubsidie. Daar moest iets anders voor geregeld worden. Dit was geheel vrijblijvend.

De gemeenten mochten zelf bepalen hoe zij beschutte werkplek indeelde. Bij de verval van de SW moest er dus 1/3 bij beschut werk kunnen gaan werken. Ook wel arbeidsmarkt.

100.000 werkplekken, vrijblijvend voor gemeente, 1/3 valt onder BW nu SW komt te vervallen. Gemeente beschut werk vrijblijvend inzetten. Alle gemeenten moeten samen de 1/3 regelen omdat SW komt te vervallen.

2/3 vallen onder participatiewet

Werken op locatie of individueel detachering: zoveel mogelijk bij reguliere werkgever

- 30% tot 80%
- LKS – begeleidingsbehoefte
- Doelgroepregister (weten dat zij tot de doelgroep behoren)

Beschut werk- de gemeente had een ruime beleidsvrijheid om dit wel of niet in te vullen. Mensen met beperkingen blijven. Het is goed om aan te nemen dat het voor mensen met een beperking steeds moeilijker wordt om te participeren in de maatschappij, alles wordt steeds ingewikkelder.

Begeleidingsbehoefte en loonkostensubsidie bij reguliere werkgever. Doelgroep register bij reguliere werkgever.

Vrij hand voor beschut werkplekken wel of niet aanbieden.

Gemeenten: mochten zelf bepalen of mensen inzetten.

Beschut werk – mensen die aangewezen zijn op andere werkzaamheden blijven. Banen stellen hogere eisen, dus kunnen er meer worden. Mensen met een verstandelijke handicap mensen kunnen moeilijker worden ingezet voor het regulier werken. Maatschappij is alleen maar moeilijker geworden.

Beschutte werkplekken gemeente zelf inhoud aan geven.

Gemeenten krijgen geld voor beschut werk.

Gemeente Tilburg vond beschut werk te duur, dus boden deze voorziening niet aan. Gemeente Tilburg heeft toen Tilburgs Alternatief bedacht. Gemeenteraad tevreden stellen.

Heel veel gemeenten hebben nauwelijks beschutte werkplekken gecreëerd. Op basis van de resultaten aan de hand van onderzoeken: weinig plekken gecreëerd, daarom heeft het rijk beschut werk verplicht. Hierbij zijn de aantallen aangegeven. Aantal gerealiseerde plekken moesten al vorm krijgen in 2015. Dus daarom is er teruggepakt naar de plekken van 2015.

De oude beschutte werkplek, dat aantal blijft bij nieuwe beschut werkplek. Daarom is het beschut werk verplicht.

In de Wsw is geen beschut werk te vinden. Het is een strategie van de organisatie en branche om het zo te gaan noemen. Op deze manier wordt er gekeken naar mogelijkheden en ontwikkelingen van een persoon. Dus eerst werd er gekeken naar individuele detachering, werken op een locatie of beschut werk.

Strategie gemeenten: Werk niveaus

Nieuw binnenkomst van de wachtlijst

1. Eerst individueel Detachering
2. Werken op locatie
3. Beschutte werk

Blijft niet altijd op dezelfde plek zitten. Ontwikkeling is mogelijk.

Gemeente wettelijk taken indienen.

Hoe ga je het aanpakken? Diamant-Groep aanbod gedaan.

Businessmodel. Hoe voor elkaar krijgen om beschut werk te regelen.

Gemeente krijgt budgetten. Gemeenten kregen een grote pot met geld en er werd verder niet gezegd waarvoor ze het geld moesten gebruiken. .

Voor 1 beschutte werkplek, kun je ook 7 mensen een ander re-integratietraject door laten lopen. Daar heeft Tilburg voor gekozen.

Niet graag inzetten voor beschut werk, want is vrij duur.

Geld noma beleid voornamelijk voor de sterkere bijstand die wel kansen hadden en voor de zwakkere niet. Meer uitstroom en minder uitkering te betalen.

Maar als gemeente ook taak voor de zwakkere doelgroep.

Aanbod van Diamant-groep.

Budget wat gemeente Tilburg krijgt, voeren Diamant-groep beschut werk voor uit.

Wat voor budget krijgt gemeenten:

- 70% loonkostensubsidie.
- 8500 begeleidingsvergoeding.
- 3000 bonus, permanent.

Dit betalen, kandidaten voor beschut werkplek een aanbieden.

Het aanbod kan in heel Nederland anders zijn. Het aanbod van elke SW kan ieder ander is.

Wenselijk proefplaatsing 3 maanden met behoud van uitkering

Eerst P-detachering – dienstverband regelen voor beschut werk. Ook is er vastgelegd dat er tijdelijke dienstverbanden worden vergeven. Ook dit kan bij elk SW-bedrijf uit Nederland anders worden georganiseerd.

Aanbod voor gemeentelijke regeling van de Diamant-groep. Ze mogen zelf verordening maken.

Hoeven het ook niet bij ons te laten doen, kunnen ook naar andere werkgevers of instellingen te doen.

Het beschut werk mag de gemeente over regelen.

Wettelijke taak waarvoor de Diamant-groep in het leven is geroepen – SW

Strikt genomen – Diamant-groep ophouden te bestaan, want er is alleen nog maar uitstroom van de sociale werkvoorziening. Diamant-groep denkt dat met komst van de Participatiewet ook iets kunnen betekenen voor alle gemeente van de gemeenschappelijke regelingen van de Diamant-groep.

Voor gemeente kennis en dienstpakket voor ondersteuning alle activiteiten om mensen met beperking te registreren. www.diamant-groep.nl – verwijzers – alle vormen van dienstverlening die de Diamant-groep hebben of ontwikkeld hebben– mensen te ondersteunen naar werk door verschillende mogelijkheden die kunnen worden ingezet om mensen te laten participeren.

Bieden gemeente aan mogelijkheden en werkgevers ondersteuning. Dit zorgt voor een ontwikkeling om nieuwe rol en functie van de Diamant-groep.

Gekozen is voor de Diamant-groep, tenminste voorlopig. Er is door de gemeenten die vallen onder de gemeenschappelijke voorlopig gekozen voor de Diamant-groep. Gedwongen door wettelijke regeling. Het is niet zeker dat er altijd voor de Diamant-groep gekozen moet worden.

Onderzoek ook dat Diamant-groep aantrekkelijk is om dit te blijven uitvoeren.

Arbeidsvoorwaarden – nieuwe dienstverlening

1. Altijd SW-detachering
2. Minder risico's

Participatiewet – bedoeling bij reguliere werkgever werken, maar arbeidsmarkt geven mensen aan de onderkant niet meer in dienst.

- Model voor de Participatiewet te detacheren
- B.V. 18k Flex – P-detachering

P-detachering gebruiken om iemand te bemiddelen naar een ander bedrijf, voor werkgevers betaalbare manier. Mensen met een arbeidsbeperking makkelijker in dienst komen en worden genomen door een bedrijf.

ABU-cao – uitzendwezen. Iedereen aannemen op tijdelijke participatiebaan of beschut werk, allemaal P-detachering.

1. 5.5 jaar tijdelijk dienstverband
2. De beschutte werkers werken voor Diamant-groep. Je moet inlener volgend zijn, oftewel werkgever volgend.

3. Salarisschaal van de Diamant-groep: B.V. 18k – B.V. waar alle mensen in dienst komen, aparte cao 18k. Dit is voor alle ondersteunende en
4. B.V. 18k Flex – speciaal voor detachering naar andere werkgevers. Inlenersvolgers, tijdelijke participatiebanen en beschut cao 18k inlener volgend. Met vakbonden participatiebanen en beschut werk Wettelijk minimumloon. Dus bij de Diamant-groep afgedekt door B.V. 18k.

Dit is een waterdicht plan van de Diamant-groep.

Andere SW-bedrijven, hoe nemen zij mensen aan?

- 80% heeft een arbeidsvoorwaardenregeling. Dit is een minimale regeling
- Dan krijgt iemand geen opbouw voor pensioen en geen recht op vakantiegelden
- Zitten aan de wet flexibiliteit van dienstverbanden
- Uurloon op 40 uur met het wettelijk minimumloon

Werktijdenregeling waar je gedetacheerd bent is het mogelijk.

Voor P-detachering is een uurloon op basis van 36 uur.

Dit is een groot verschil met de Diamant-groep en andere SW-bedrijven.

Na een half jaar ga je in het pensioenfonds waardoor pensioenopbouw bestaat voor via P-detachering.

Taak van Willianne: Op verzoek interne en externe projecten van de Diamant-groep uitvoeren. Ten aanzien van beschut werk: Hoe daar mee om moet worden gedaan?

Per periode is het verschillend waar ze mee bezig is.

Ook kan ze een bedrijfsonderdeel ondersteunen om een werktijdenregeling te veranderen. Het zijn vooral bedrijfsmatige projecten waarvoor ze werkzaam is.

P-detachering: er is heel veel belangstelling. Hoe dit tot stand is gekomen, want hieruit komt een dienstverband. Veel gemeenten zijn geïnteresseerd in deze vorm van een dienstverband met de geïndiceerde aangaan.

Verhouding met de gemeente Tilburg

- o Officiële verhouding: gemeente Tilburg is een van onze zes gemeenten die eigenaar zijn van de Diamant-groep. In het verleden hebben deze gemeente gezegd dat het handiger is om samen een SW-bedrijf te maken. Zij hebben een wettelijke doel om een SW-bedrijf te creëren, en hebben ze samen uitgevoerd
- o Gemeenschappelijke regeling: meerdere gemeente eigenaar van de Diamant-groep.
- o Eerst was de Diamant-groep onderdeel van de gemeente, maar daarna is het een gemeenschappelijke regeling geworden.
- o Gemeente Tilburg hebben zeggenschap, alle gemeente. De kleine gemeente en de gemeente Tilburg kunnen met besluitvorming nooit alleen een besluit nemen.

Intentie van de gemeenten die vallen onder de gemeenschappelijke regeling van de Diamant-groep, dat er meerdere aanbieders komen voor beschut werk. Niet alleen de Diamant-groep, maar ook andere bedrijven of organisaties.

Er is een directeur bij de gemeente Tilburg.

Boven de directeur bevindt zich nog een bestuur met afgevaardigden van alle gemeente die vallen onder de gemeenschappelijke regeling.

Moet er nog een SW-bedrijf in de lucht te houden? Waarom moet er een groen bedrijf hebben? Kan dit niet naar een commercieel groen bedrijf?

Diamant-groep heeft de mening dat die niet zitten te wachten om te gaan werken met mensen met een arbeidsbeperking. Hier zitten de eigenaren van de Diamant-groep wel op te hanteren of het niet op een andere manier kan worden geregeld. Dat zorgt voor een andere relatie met de gemeenten.

Diamant-groep heeft wel veel kennis en begeleiding die ervaring hebben met de doelgroepen.

Gemeente Tilburg wil geen proefplaatsing aanbieden. Andere gemeenten kunnen dit wel opnemen in een verordening. Dit zorgt wellicht voor verschillende verordeningen. Daar moet de Diamant-groep met de uitvoering voor een geïndiceerde wel rekening houden met wat er in de verordening is gebeurt.

Sommige gemeenten willen boven de taakstelling van de ministeriële regeling plaatsen aanbieden. Dit kost een gemeente veel. Dan moet de financiering vanuit de gemeente komen, want van het Rijk is er dan geen geld meer beschikbaar.

Bijlage Q PowerPoint Willianne Verbakel

Participatiewet en detacheren

NLW Venray 17 maart 2017

FLEXIBELE ARBEIDSMARKT

- Werkgevers kiezen in toenemende mate voor flexibele constructies
- Eén op vijf werknemers is flexwerker (1,8 miljoen)
- Flexwerk vaak uit noodzaak: nieuw bij werkgever (38%) of vaste baan vinden lukt niet (30%)
- Hoog opgeleid? Meeste kans op vaste baan

ACHTERGROND

Jarenlange ervaring (en nog steeds) in detacheren van honderden SW-ers bij reguliere werkgevers
en... ervaring in payrollen/detacheren reguliere medewerkers voor andere partijen*

* Voor diverse organisatie o.a. gemeenten via aparte BV (BV 18k-Fiex) met toepassing ABU cao!

Inhoud

- Ontstaan P-detachering
- Doel & profilering
- De betrokken partijen
- Tariefstelling & voorbeeldberekening
- FAQ
- Kandidaatpresentatie Talent uit Werkhart

VRAAG

Kunnen we een businessmodel ontwikkelen om ook te **detacheren onder P-wet** voor talenten met (en zonder) een beperking? * JA

** Haalbaarheidsanalyse uitgevoerd met 4 collega sw-bedrijven Weener XL, Baanbrekers, GO!, WSD-groep en de gemeente Tilburg In 2014*

DOEL & PROFILERING P-DETACHERING

- Zoveel mogelijk talenten met een uitkering met (*en zonder*) beperking aan de slag bij reguliere werkgevers;
- Gericht op langdurige detacheringen (minimaal 3 maanden);
- Zonder winstoogmerk; en
- Geen marketingcampagne ("verkoopt zichzelf")

Ofwel: geen regulier, commercieel uitzendbureau maar specialistische non-profit detacheerder

DE BETROKKEN PARTIJEN

- **De kandidaat:** de medewerker
- **De werkgever:** de inlener
- **De gemeente of UWV:** uitkerende en bemiddelende partij
EN
- **P-detachering:** werkgever en detacheerden

DE KANDIDAAT: MEDEWERKER

- **Start in proefplaatsing**
max. 3 maanden met evt. loonwaarde meting via gemeente of UWV
- **Formele werkgever i8k-Flex**
arbeidsovereenkomst en ziektebegeleiding WVP
- * **Cao ABU (uitzend-cao)**
Met vast maandloon, vakantiedagen en - geld:
"gewone werknemer", geen uitzendbeding
- * **Mogelijk inzet jobcoach en/of begeleiding**

DE WERKGEVER: INLENER

- * **Betaalt maandelijks detachingsvergoeding**
'geen uurtje factuurtje' wel duidelijke tarieven
- * **Geen administratief gedoe**
geen arbeidscontracten, ziekmeldingen UWV, beschikkingen gemeente etc
- * **Grotere flexibiliteit in contracten**
ABU-cao, 5 'h jaar tijdelijk
- * **Jobcoaching / begeleiding op werkplek**
kans van slagen vergroten

GEMEENTE /UWV

- * **Eén partij voor (administratieve) handling**
proefplaatsing, samenloop uitkering, beschikkingen, uitvoeren loonwaarde meting, informatie, arbeidsongeschiktheid banenafpraak/no-riskpolis, verrekenen stimuleringspremie
- * **Regelen inzet jobcoach/ begeleiding**
Inzet begeleidingskosten Participatiebudget €4000 p/j of € 333 per maand
- * **Extra plaatsingsinstrument**
instrument bij plaatsing van kandidaten

P-DETACHERING DIAMANT-GROEP/BV 18K-FLEX spin in het web

- * **Kandidaten/medewerkers**
Arbeidsovereenkomst(en), salarisbetaling, mutaties, begeleiding bij ziekte
- » **Werkgevers/inleners**
Detachingsovereenkomsten, maandelijks facturering, creditering ziekgeld UWV en belastingvoordeel
- **Gemeente/UWV**
Verrekening subsidies (loonkostensubsidie, stimuleringspremie) met werkgevers, regelen loonwaarde metingen, regelen Inzet jobcoach

Zijstap: P-detachering

Diamant-groep zet P-detachering ook in voor:

1. **Tijdelijke Participatiebanen**
doelgroep 30-80% WML binnen eigen bedrijven
2. **Beschutte werkplekken:**
doelgroep tot 30% WML binnen eigen bedrijven
3. **Vrijvallende sw-detacheringen**
geen herbezetting mogelijk met sw dan P-wettelijke *Zelfde construct, voorwaarden en prijs als voor externe werkgevers.*

TARIEFSTELLING P-DETACHERING

• Tariefstelling

- a. 1,4 met (arbeids)beperking (1,45 Incl. ziekteverzuimrisico)
- b. 1,5 overige doelgroep (1/55 incl. ziekteverzuimrisico)

* Detacheringsvergoeding

Tariefstelling = bruto salaris (100% salaris) + vakantietoelage (8%) + werkgeverslasten (23%) + verloningskosten + risico-opslag (P-detachering)
-/- evt. loonkostensubsidie of stimuleringspremie
-/- evt. creditering ziekteverzuim (no riskpolis of in tarief)
-/- evt. belastingvoordelen (jaarlijks, mobiliteitsbonus 56 en ouderen UV)

Voorbeeldberekening

'Berekening :

Per maand 1,4 X C 1551 (WML)	€ 2.172
Per jaar	€ 26.066

kosten werkgever zelf in dienst: +/- C 25.250

* Berekening loonwaarde 50%:

1,4 X € 1551 (WML) =	€ 2.172
loonkostensubsidie -/-	€ 1.030
Per maand	€ 1.142
Per jaar	€ 13.704

FAQ I Kandidaten

- * **Telt P-detachering bij Banenafpraak?**
Ja (mits kandidaat geregistreerd in doelgroepenregister)
- * **Pensioenopbouw?**
Ja, na 6 maanden conform ABU-cao (STIPP)
- * **Ziekteverzuimbegeleiding?**
Eindverantwoordelijkheid formele werkgever (18k- Flex), afspraken inlener begeleiding (evt. no-riskpolis)

FAQ II Salaris

- **Hoe zit het met salaris?**
Kandidaat krijgt maandsalaris op basis van uren/contract, vakantiegeld en vakantiedagen (geen reserveringen)
Zoveel mogelijk als 'gewone' werknemer
- * **Hoe wordt hoogte salaris bepaald?**
Salarisindeling inlenervolgend (cao werkgever/ speciale salaristabel)
1^o jaar WML mogelijk voor doelgroep P-wet (ABU cao: allocatie doelgroep)

FAQ III cao ABU

* Flexibiliteit fase A, B, C

A: 1,5 jaar (78 weken), onbeperkt aantal contracten

B: 4 jaar, max. 6 contracten

C: vast contract

Geen uitzendbeding (i.v.m. sectorindeling)

FAQ IV Werkwijze

• Meer informatie of offerte aanvragen?

Speciale website www.pdetachering.nl met informatie en/of aanvraag offerte

• Wie vraagt offerte aan?

Werkgever samen met werkmakelaar gemeente, UWV, begeleider (Mantelovereenkomst met grote partijen)

• Hoe zit het met tarief?

Lager dan uitzendbranche (geen uitzendbeding, geen winstoogmerk).

• E-portal voor werkgevers en kandidaten?

Speciale Inlogmogelijkheid op website voor werkgevers voor digitaal aanmelden kandidaat en doorgeven wijziging.

FAQ V Matching

* Matching kandidaten?

P-detachering regelt niet de matching tussen werkgever en kandidaat.

Matching door werkmakelaars en via de website

www.talentuitwerkhart.nl

Speciaal: website www.TalentuitWerkhart.nl

* In het kort

Website met werkzoekende talenten uit de regio: met profiel, foto en video gepresenteerd aan werkgevers en uitzendbranche.

* Motto

'Je bent meer dan je cv'

* Idee

de BOL.com, Autotrader of Marktplaats van de regionale arbeidsmarkt

* Introductiefilmpje:

<https://www.youtube.com/watch?v=E2UzsLKYONl>

* voorbeeld video kandidaat:

<http://www.talentuitwerkhart.nl/talenten/101/heftruck-chauffeur>

Afsluiting

**Vragen
en/of
opmerkingen?**

Bijlage R Ministeriële regeling aantallen beschut werk

Aantallen beschut werkplekken per gemeente 2017 en 2018 bekend

Nieuwsbericht | 24-01-2017 | 14:07

Vooruitlopend op de publicatie in de Staatscourant melden we de aantallen beschut werk per gemeente in 2017 (conform de ministeriële regeling) en de voorlopige aantallen voor 2018.

Met inwerkingtreding per 1 januari 2017 van de Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verplichten van beschut werk en met betrekking tot het quotum van arbeidsbeperkten en het openstellen van de Praktijkroute (Stb. 2016, 519), is het voor gemeenten verplicht om de voorziening beschut werk aan te bieden aan personen die daarop zijn aangewezen.

In het vierde lid van het gewijzigde artikel 10b van de Participatiewet is opgenomen dat bij ministeriële regeling het aantal te realiseren beschut werkplekken kan worden vastgesteld per gemeente. Deze aantallen zullen uiteindelijk in 2048 bij elkaar opgeteld overeenkomen met de aantallen in de raming en daarmee de financiering vanuit het Rijk. Bij de gepresenteerde aantallen is uitgegaan van een ingroeipad van vijf jaar, zodat gemeenten vijf jaar de tijd krijgen om het aantal plekken te realiseren waar ook in de financiering van de plekken en bij invoering van de Participatiewet vanuit is gegaan.

Overzicht aantallen Gemeenten Diamant-groep.

Gemeente	t/m 2017	t/m 2018
Alphen-Chaam	0	0
Dongen	2	3
Gilze en Rijen	2	3
Goirle	3	5
Hilvarenbeek	1	1
Tilburg	34	60
Totaal	42	72

Bijlage S Werkkaart Participatie Gericht Interview

Werkkaart Participatie Gericht Interview

Spreekuur datum: _____ Interviewer: _____

Cliënt: _____ BSN: _____

M / V _____ jaar

Soort aanvraag:

Claim: begeleiding / fysieke kl. / anders nl....

Gegevens dossier:

Opleiding en vaardigheden

- *diploma*
- *wanneer en waarom afgebroken*
- *vaardigheden: computer, typen, tekstverwerking, talen etc*
- *rijbewijs*
- *rekenen en schrijven*

Werk en uitkering

- *betaalde en onbetaalde arbeid*
- *inhoud werk, aard dienstverband, uren per week, duur*
- *waarom gestopt, hoe beëindigd*
- *huidige situatie: werk en uitkering*
- *stages*
- *ervaring, beleving werk/stage*

Werkervaring en beleving

Werkinhoud

Zware onderdelen

Oorzaak einde dienstverband

Werk nu

Uitkering nu en in verleden

Beperkingen door ziekte of behandeling

alle belemmeringen die klant door ziekte ervaart en wat de gevolgen zijn voor zijn dagelijkse leven.

Beperkt beschikbaarheid tgv behandeling zoals dagbehandeling of revalidatie?

Beperkingen door medicatie (bv sufmakende medicatie)?

Ziektes met wegrakingen?

Adviezen over belasting of werk verstrekt door behandelaars?

Ervaren belemmeringen

WAT KUNT U NIET (MOMENTEEL) NIET MEER DOEN ? -> DOEN is toverwoord.
KUNT U MIJ EEN VOORBEELD GEVEN ?

Lichamelijk

Zitten
Staan
Lopen
Tillen
Bukken
Knielen/hurken
Traplopen
Reiken
Bovenhands werk
Gebruik handen

Mentaal

Omgang met mensen
Concentreren
Verantwoordelijkheid
Weinig structuur, onverwachtse zaken
Tijdsdruk
Omgevingsprikkels
Conflicten
Problemen van andere mensen

Zintuigen

Horen
Zien
Voelen

Omgeving

Koude, hitte
Stof en damp
Huidcontact
Trillingen

Participatie (wat doet cliënt wel en wat niet (meer)?)

Activiteiten die voor uitval werden verricht en nu niet meer.

Sociale omgeving (gehuwd?, kinderen? partner werkzaam?, problemen financieel, - relatie, - kinderen, - wonen?)
- verzorging kinderen, sportclubs kinderen etc.

Dagverhaal

- *hoe laat op en naar bed; overdag naar bed of bank, hoelang, hoe vaak*
- *beschrijf een gemiddelde dag of een goede en slechte dag*

Zelfverzorging

Zelfstandig wakker worden
Aankleden
Wassen/douchen
Eten en drinken
Naar toilet gaan
Presentatie en hygiëne (nagelknippen, verschooning)
Slaapbehoefte bijhouden
Zelfstandig bellen met instanties (huisarts, tandarts)
Klokkijken
Nacht alleen thuis
Rustpauzes
Zelfstandig (dag)structuur aanbrengen
Bewaken dag- en nachtritme

Huishouden

Schoonmaken (nat, droog)
Stofzuigen of vegen
Vuilnis buiten zetten
Kamer opruimen
Bed opmaken en verschoonen
Koken
Koffie zetten
Drinken inschenken, sinaasappelen persen
Boodschappen opruimen
Maaltijden bereiden (ei bakken, magnetron, koken, brood maken, aardappels schillen, groente snijden, vlees/vis bakken)
Wasverzorging (wasmerken begrijpen, draaien, ophangen, vouwen, opruimen)
Tafel dekken en eten op tafel zetten
Tafel afruimen
Afwassen, voorspoelen
Afwasmachine in en uitruimen
Opruimen keuken

Administratie en financiën

- *begeleid wonen, onder curatele stelling, bewindvoering*

Internetbankieren
Geld afrekenen, wisselen
Zakgeld
Boodschappen doen
Winkelen (kleding kopen)
Omgaan met geld
Pinpas code onthouden
Financiële transacties
Administratie
Schulden

Tuin/buiten

Vegen
Plantjes potten
Aanharken
Schoffelen
Gras maaien
Bladeren verzamelen
Planten water geven
Snoeien
Auto wassen en schoonmaken
Afval opruimen

Reizen

Auto
Openbaar vervoer
Chipknip opwaarderen
Zelfstandig/alleen naar buiten
Lopen
Fietsen
Verkeersdeelname
Brommercertificaat
Rijlessen
Taxi
Iets ophalen bij iemand

Hobby's

Tv kijken en ondertiteling lezen
Computergebruik (informatie opzoeken, Word, Excel, internet)
Gebruik smartphone
Puzzelen
Gamen
Kranten lezen
Tijdschriften lezen
Knutselen, boetseren, papierwerkjes, schilderen
Breien, loomen, borduren, haken, naaien
Verzamelen
Foto's en film maken
Uploaden muziek
Downloaden muziek/bestanden
Spelen

Sport

- *welke sporten kan klant niet meer doen door ziekte*

Tas inpakken
Teamsport of individueel
Zwemdiploma's

Sociale contacten

Afspraken maken (meerdere afspraken op een dag)

Vrienden

Zorg voor familie/kinderen

Communiceren/sociaal praatje

Schriftelijke communicatie (chatten, brieven, mails, sociale media, twitter, WhatsApp)

Formele relaties

Informele relaties

Familie relaties

Telefoongebruik

Uitgaan

Lid van een club

Verkering

Sociale verplichtingen

Plannen maken

Omgeving van het contact

Contacten met onbekenden

recreatie

Uitgaan

Pretparken

Vakantie

Met hond wandelen

Huisdieren verzorgen

Restaurant (eten bestellen, betalen)

Bioscoop

Weekend weg

Uitstapjes

Belasting privésituatie

Taken in huishouden en opvoeding

Sociale verplichtingen

Speelruimte

Visie cliënt

Wat vindt hij zelf van zijn beperkingen en mogelijkheden?

Open vragen: welke onderdelen kunt u niet meer doen?

Werk wat hij NU zou kunnen doen en niet in de toekomst

Onderdelen in eigen werk die niet lukken

Geschikt passend werk/voorwaarden/hoeveel uur

Toekomstvisie

Motivatie

Wil cliënt werken

Wat wel en niet

Bereid opleidingen te volgen

Sollicitatievaardigheden

CV

Sollicitaties

Netwerk

Observatie (beschrijving uiterlijk en gedragingen)

Algemeen

- taalgebruik
- verzorging uiterlijk
- houding

Lichamelijk

- hoe staat klant op van stoel
- hoe is het looptempo
- zit klant rustig op stoel en hoelang
- verbaal en non verbaal
- hoe wordt tas opgepakt
- hoe wordt hand gegeven

Psychisch

- kan klant vragen adequaat beantwoorden
- kan klant lijn in gesprek vasthouden
- stemming
- emotioneel
- lang nadenken, snel vergeten
- komt klant alleen of met partner

Bijlage T Stappenplan UWV

Stappenplan

Beeldvorming

1. Wat is het participatieprobleem?

Welke knelpunten benoemt klant in werk en werkomgeving?

Welke knelpunten benoemt X in werk en werkomgeving?

Welke knelpunten vermoed je als kenmerkend c.q. meest relevant?

Vind je deze plausibel?

2. Waardoor wordt het participatieprobleem veroorzaakt?

Welke (ervaren) belemmeringen benoemt klant?

Welke (ervaren) belemmeringen benoemd X?

Welke belemmerende persoonlijke – en externe factoren benoemt klant?

Welke belemmerende persoonlijke – en externe factoren benoemt X?

Welke belemmeringen (ICF activiteiten) vermoed je als kenmerkend c.q. meest relevant?

Vind je deze plausibel?

NB: benoem of vertaal e.e.a. in ICF termen.

1^{ste} Oordeelvorming

Welke info mis je? Wat is nog niet plausibel? Wat is nog onvoldoende helder?

Focus:

Is de inzet van een VA noodzakelijk? Zo ja, waarom en welke vragen wil je stellen?

Is de inzet van een psycholoog noodzakelijk? Zo ja, waarom en welke vragen wil je stellen?

(na verheldering eventueel opnieuw naar stap 1 of 2)

3. Voorwaarden en oplossingen

(voor de kenmerkende aspecten)

Welk (deel van het) probleem kan ik oplossen met de werksoort? (en waarom?)

Welk (deel van het) probleem kan ik oplossen met technische aanpassingen? (en waarom?)

Welk (deel van het) probleem kan ik oplossen met organisatorische aanpassingen? (en waarom?)

Welk (deel van het) probleem kan ik oplossen met begeleiding? (met waarom?)

4. Werksoort

Benoem grofweg de werksoort voor zover dit een probleem oplost.

5. Technische-aanpassingen

Benoem grofweg de technische aanpassing voor zover dit een probleem oplost en betrek hierbij de meest adequate oplossing met de minste kosten.

6. Organisatorische aanpassingen

Benoem grofweg de technische aanpassing voor zover dit een probleem oplost en betrek hierbij de meest adequate oplossing met de minste kosten.

7. Begeleiding

Beschrijf het begeleidingsdoel, de noodzakelijke kenmerken van de begeleider en de noodzakelijke aard, duur en intensiteit van de begeleiding. Gebruik het schema uit de werkwijzer.

8. Toetsing aan de criteria beschut werk

Is de klant aangewezen op:

- Een of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen een redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;
- Permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden.

Weging redelijkheid

- a. Beoordeel of de noodzakelijke technische- of organisatorische aanpassingen en/of de noodzakelijke begeleiding algemeen gebruikelijk is?
- b. Beoordeel of de noodzakelijke technische- en organisatorische aanpassingen of de noodzakelijke begeleiding hoort tot hetgeen een werkgever conform de Arbowet moet regelen?
- c. Beoordeel globaal of de kosten van de noodzakelijke technische- of organisatorische aanpassingen of de noodzakelijke begeleiding de baten overstijgen.
- d. Beoordeel of de noodzakelijk technische- en organisatorische aanpassingen en/of de noodzakelijke begeleiding zodanig ingrijpen in werk en/of werkomgeving dat dit negatieve gevolgen heeft voor andere werknemers en/of voor het productieproces

Besluitvorming

9. Neem een besluit over het aangevraagde advies indicatie beschut werk.

Bijlage U Interview gemeente Dongen

Vragen en uitwerking (beleidsmedewerker Iris van Kollenburg)

1. Het college kan de uitvoering van deze wet, behoudens de vaststelling van de rechten en plichten van de belanghebbende en de daarvoor noodzakelijke beoordeling van zijn omstandigheden, door derden laten verrichten. Het college kan de in de eerste volzin bedoelde vaststelling en beoordeling mandateren aan bestuursorganen op grond van artikel 7 lid 4 Pw.
Er is gekozen voor uitvoering door het leerwerkbedrijf Diamant-groep? Waarom?

Wij zijn tevreden over de dienstverlening van de Diamant-groep en kunnen door nieuwe klanten te plaatsen op oude SW-plekken, de oude SW-plekken op een goede manier benutten.

Dit wil overigens niet zeggen dat we de uitvoering van Beschut Werk exclusief door de Diamant-groep laten doen: de behoefte van de klant staat centraal en als een plek bij een andere aanbieder beter past, kiezen we daarvoor.

2. Op grond van artikel 10b lid 2 Pw is het UWV bevoegd om een inwoner die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste mogelijkheden tot arbeidsparticipatie stelt vast of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. In dit artikel staat mede dat een AMvB moet worden opgesteld met regels, ten aanzien van de werkzaamheden voor de vaststelling of iemand onder beschut werk valt en advisering hierover aan het college.
 - Is de AMvB gemaakt?
 - Zijn er al regels opgesteld?
 - Zo ja, welke?
 - Zo nee, aan wat voor regels denkt men?

Wij stellen geen AMvB op, zie voor meer informatie: https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/Handreiking_Beschut_werk_versie_20141216_0.pdf.

Wij adviseren het college op basis van het advies van het UWV.

3. Het UWV verricht werkzaamheden om tot een vaststelling te komen of iemand onder beschut werk kan vallen. Wat voor een soort werkzaamheden dient het UWV dan te verrichten?

In bovenstaande handreiking staat meer opgenomen over de werkzaamheden die het UWV verricht.

4. Aan de hand van artikel 10b lid 4 Pw worden bij ministeriële regeling het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen bepaald. Dit is gebeurd. (Tilburg 34 plekken, Dongen 2) De gemeente kan echter ook besluiten een hoger aantal beschutte werkplekken aan te bieden, kunt u me aangeven of de gemeente dit ook van zins is?
 - Zo ja, waarom?
 - Zo nee, waarom niet?

De gemeente Dongen zal zich houden aan de taakstelling en zal geen extra beschut werkplekken realiseren. De reden hiervoor is omdat wij geen vergoeding vanuit het rijk krijgen en daardoor niet beschikken over voldoende financiën om meer te doen dan verplicht.

5. Op grond van artikel 10 lid 7 Pw staat dat de gemeenteraad in een verordening moet aangeven welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden geboden? Is uw gemeente hiervan op de hoogte?
Heeft uw gemeente deze verordening al gemaakt?
Zo ja, welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden geboden?
Zo niet, op welke manier zal dit worden ingekaderd en welke voorzieningen worden geboden?

Wij gaan onze Verzamelerverordening aanpassen aan de actualiteit, de conceptversie hiervan zal ik je toesturen. Hierin zijn alle voorzieningen opgenomen.

6. De gemeente dient een verordening op te stellen op grond van artikel 10 lid 7 juncto artikel 8a lid 1 sub 3 Pw. Hierin moet de gemeenteraad aangeven hoe voorzieningen worden ingezet voor die personen voor wie nog geen beschut werkplek beschikbaar is en tot het moment dat er een beschut werkplek beschikbaar komt.

Is deze verordening opgesteld?

Hoe wil de gemeente de voorzieningen inzetten voor personen die nog geen beschutte werkplek hebben?

Zie vraag 5. We verwachten dat de verordening in juni in de raad zal zitten.

In 2017 willen we uitwerken welke trajecten het meest passend zijn voor personen op de wachtlijst. Totdat we daar een besluit over hebben genomen zullen we reguliere voorzieningen aanbieden die in de Verzamelerverordening zijn opgenomen. Wellicht zetten we hiervoor ook de WMO-voorziening 'Arbeidsmatige dagbesteding' in.

7. Zijn er regels opgesteld ter verplichting van werkzaamheden in beschutte werkomgeving? Zo ja, welke?

Bij mijn weten niet.

8. Hoe wordt rekening gehouden met andere omstandigheden van de geïndiceerde voor beschut werk en het aanbod tot werk, zoals schulden en zorgtaken?

Op de reguliere wijze, zoals ook met andere uitkeringsgerechtigden wordt omgegaan. Indien de gemeentelijke regievoerder hier aanleiding toe ziet (bij vermoedens van complexe problematiek), wordt geschakeld met het Sociaal Team.

9. Kunt u me aangeven of de door de gemeente binnen het eigen bestand onderzoek wordt verricht naar wie tot de doelgroep beschut werk behoort?
- Zo ja, hoe gaat dit dan?
 - Bij nee, waarom niet?

Ja. Op basis van de persoonlijke inschatting van de regievoerders en ons diagnosesysteem Competensys. We hebben speciale aandacht voor de oude SW-wachtlIJst, maar vermoeden dat hier voor ons geen kandidaten Beschut Werk op te vinden zijn.

10. Wat gebeurt er bij een persoon met de indicatie beschut werk en een baan krijgt aangeboden, maar deze baan weigert?

Allereerst zal met de persoon in gesprek worden gegaan. Als Diamant-groep en regievoerder gemeente van mening zijn dat de werkplek wel de juiste is, zal juridisch onderzocht worden of door weigering de indicatie Beschut (en onze zorgplicht) kan komen te vervallen.

11. Wat gebeurt er met de bijstandsuitkering van een persoon met de indicatie beschut werk en een baan krijgt aangeboden en deze baan accepteert?

Wanneer de inkomsten hoger zijn dan de uitkering komt de uitkering te vervallen. Zo niet, dan worden de inkomsten aangevuld tot aan het bijstandsniveau.

12. Op welke wijze wordt beoordeeld wie tot de doelgroep behoort die uitsluitend in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden tot arbeidsparticipatie hebben?

Dit gebeurt door het UWV. De keuze om een indicatie Beschut aan te vragen gebeurt door persoonlijke inschatting van de regievoerder in combinatie met ons diagnosesysteem Competensys.

13. Op welke wijze wordt de omvang en aanbod van de voorziening beschut werk op elkaar afgestemd?

Dit wordt besproken tijdens het contactambtenarenoverleg en in de bestuursvergadering van de Diamant-groep.

14. Is er overleg met andere gemeenten over het beschut werk? Of instanties?

Ja, er is een actieve regionale werkgroep Beschut Werk, waarin naast de gemeenten die deel uitmaken van de gemeentelijke regeling van de Diamant-groep, ook Oisterwijk en de Baanbrekers-gemeenten deelnemen. Deze werkgroep gaat ook overleg voeren met het UWV.

15. Wordt er ten aanzien van beschut werk nog een wachtlIJst ingevoerd?

Ja, in alle regiogemeenten behalve Tilburg, zal met een wachtlIJst worden gewerkt.