

Beschut werk in de Participatiewet – Beleidsnotitie Avres

Beleidsuitgangspunten

Doelgroep beschut werk

Tot de doelgroep beschut werk behoren geïndiceerden die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning. Zij hebben uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. De geïndiceerden hebben een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding en/ of aanpassing van de werkplek nodig, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV (dit laat onverlet dat er wel werkgevers zijn die mensen in beschut werk aannemen). De geïndiceerde heeft arbeidsvermogen en bij hem of haar is door Avres vastgesteld dat een ander re-integratietraject niet passend is. Van de doelgroep zijn uitgesloten personen met een indicatie voor de Wsw.

Beoordeling en advies UWV

Zowel Avres als personen kunnen een advies beschut werk bij UWV aanvragen. Deze mogelijkheid staat open voor zowel personen die vallen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van Avres als voor personen met een UWV uitkering.

Het UWV adviseert op basis van landelijke criteria, die zijn vastgelegd in het Besluit advisering beschut werk (artikel 3) of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV verricht onderzoek naar de vraag of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op:

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

Als aan tenminste een van bovenstaande criteria is voldaan, geeft het UWV een positief advies beschut werk aan het dagelijks bestuur en informeert het UWV de betrokkene. De hoogte van de loonwaarde is geen criterium.

Toetsing op arbeidsvermogen in relatie tot advies indicatie beschut werk, afgifte indicatie en aanbieden dienstverband.

Of een kandidaat uiteindelijk in aanmerking komt voor een dienstverband beschut werk is in de eerste plaats afhankelijk van zijn of haar arbeidsvermogen. Het vaststellen van het arbeidsvermogen is niet hetzelfde als de bepaling van de loonwaarde. Het arbeidsvermogen bepaalt namelijk of een kandidaat überhaupt in de gelegenheid is - al dan niet met begeleiding door een jobcoach en via ondersteuning van loonkostensubsidie - om loongerelateerde arbeid te verrichten. Is dit niet het geval dan ligt de WMO-voorziening arbeidsmatige dagbesteding - financieel ondersteund met een Wajong-uitkering - het meest voor de hand. Loonwaardebepaling komt pas aan de orde als er arbeidsvermogen is en is daarnaast (mede) afhankelijk van de aard van de werkzaamheden die verricht (gaan) worden.

Voor het beoordelen van het arbeidsvermogen bij beschut werk dat leidt tot een indicatiestelling door Avres is een advies dat door het UWV wordt afgegeven noodzakelijk. In dit advies geeft het UWV aan of, en in welke mate er sprake is van arbeidsvermogen bij een kandidaat. Een dergelijke toets geeft in beginsel helderheid over het uiteindelijke vervolgtraject dat voor de kandidaat in het verschiet ligt: regulier werk, een baan in het kader van de Wet Banenafpraak, een dienstverband beschut werk of - na overdracht aan de gemeente van de kandidaat -, plaatsing in de WMO voorziening arbeidsmatige dagbesteding.

Gecombineerde beoordeling arbeidsvermogen door UWV

De verschillende beoordelingen worden uitgevoerd in één gecombineerd werkproces, zodat aanvragers niet dubbel worden belast. Als iemand zich bij UWV meldt voor een beoordeling in het kader van de Banenafpraak, de Wajong of beschut werk, onderzoekt UWV of de persoon tot een van deze doelgroepen behoort. De situatie kan zich voordoen dat een andere voorziening passender is dan de voorziening waar de aanvrager om vroeg. In overleg met de aanvrager doet het UWV dan opnieuw onderzoek, gericht op een andere uitkomst. Hiervoor is dan geen nieuwe aanvraag nodig. UWV informeert – als betrokkene onder verantwoordelijkheid van de gemeente valt – de gemeente over de uitkomst van de beoordeling ten aanzien van de Banenafpraak en beschut werk. Bij een positief advies beschut werk, vervalt onmiddellijk de eventuele inschrijving in het Doelgroepregister Banenafpraak. Iemand die een beoordeling arbeidsvermogen aanvraagt voor de Wajong levert hiervoor gegevens aan bij UWV. UWV mag deze gegevens zonder toestemming hergebruiken bij de beoordeling voor beschut werk. Deze persoon moet hiervan wel op de hoogte zijn gesteld.

Toch moet bij de advisering door het UWV met het oog op de afgifte van een indicatie beschut, in een aantal gevallen een (zeker) voorbehoud worden gemaakt, met name in die situaties dat een kandidaat zelf - dus zonder de meer gebruikelijke route via tussenkomst van Avres - een beoordeling van het arbeidsvermogen vraagt. Het advies dat door het UWV wordt opgesteld, simuleert namelijk niet het verrichten van werkzaamheden in een arbeidsgerelateerde omgeving of de dagelijkse praktijk.

Een juist en onderbouwd advies is met name voor de kandidaat zelf van belang. Het voorkomt immers teleurstelling bij hem of haar als op een later tijdstip - nadat indicatieafgifte heeft plaatsgevonden - een aangeboden dienstverband beschut werk (toch) te hoog gegrepen is. Bovendien wordt zo voorkomen dat er onnodig (tijdelijk) beslag wordt gelegd op een relatief dure arbeidsplek, die ook door een andere kandidaat kan worden ingevuld.

Zoals hierboven al is aangegeven zijn er twee routes waarlangs de beoordeling van het arbeidsvermogen door het UWV kan plaatsvinden: de route via Avres en de route waarbij de kandidaat zelf een beoordeling arbeidsvermogen beschut werk bij het UWV aanvraagt. Op beide routes zal hieronder verder worden ingegaan.

De route via Avres

Het uitgangspunt binnen Avres is dat bij iedere kandidaat die zich bij Avres meldt voor een uitkering en/of een voorziening/de inzet van een re-integratieinstrument, er een toetsing op het arbeidsvermogen plaatsvindt. In veel gevallen zal kunnen worden volstaan met een korte toets, bijvoorbeeld als blijkt dat uitstroom richting reguliere arbeid het te volgen traject is. De toets zal qua tijdsduur langer duren als het vervolgetraject (vooralsnog) meer in de richting lijkt te liggen van een baan in het kader van de Wet Banenafpraak of een dienstverband beschut werk. Gedurende deze toetsperiode verricht de kandidaat werkzaamheden in een arbeidsgerelateerde omgeving of de dagelijkse praktijk. Door diagnose en observatie van de werkzaamheden die door de kandidaat worden verricht kan een goede conclusie worden getrokken over het beschikbare arbeidsvermogen bij een kandidaat. Feitelijk is dit dan een praktijktoets met het oog op het vaststellen van het arbeidsvermogen. De conclusie of de uitkomst van de praktijktoets kan vervolgens als onderbouwing worden gebruikt voor de aanvraag (via Avres) van de indicatiestelling beschut werk (of banenafpraak) bij het UWV.

De periode van de praktijktoets vindt plaats met behoud van uitkering en heeft zijn aanvang via het traject startafdeling. Het totale arbeidstoeleidingstraject en daarmee de praktijktoets heeft een looptijd van zes maanden met de mogelijkheid tot verlenging van nogmaals zes maanden.

Indien het advies van het UWV overeenkomt met eigen bevindingen vanuit de praktijktoets kan het vervoltraject tot formele afgifte van de indicatie door Avres worden opgestart. Een besluit hierover moet binnen 8 weken na afgifte van de beoordeling door het UWV plaatsvinden. Avres is in beginsel gehouden om het advies van het UWV op te volgen bij haar besluit tot afgifte van de indicatie, tenzij Avres aanwijzingen heeft dat het besluit op onzorgvuldige wijze tot stand is gekomen.

De vervolgstap na een afgegeven indicatiestelling door Avres is het aanbieden van passend werk. Dit passende werk zal via deze route in beginsel leiden tot het aanbod van een dienstverband beschut werk via de stichting Avres nieuw beschut. Indien het aantal geïndiceerden in een gemeente het aantal gefinancierde dienstverbanden beschut werk overschrijdt kan (tijdelijk) een dienstverband wachtlijstbanen worden aangeboden (zie daarvoor verder het onderdeel Wachtlijstbanen). Als laatste optie/alternatief is werken met behoud van uitkering (traject ontwikkelplek, artikel 10 Re-integratieverordening Avres).

De route via de beoordeling van het arbeidsvermogen door het UWV op aanvraag van een kandidaat

Hierboven is de situatie beschreven indien een kandidaat zich meldt bij Avres. Een kandidaat heeft echter (ook) het recht om zelf een beoordeling van het arbeidsvermogen bij het UWV aan te vragen. Het UWV geeft vervolgens een advies af, naar aanleiding waarvan Avres binnen acht weken een indicatiebesluit moet nemen. Echter bij deze route heeft er vooraf geen simulatie van het verrichten van werkzaamheden in een arbeidsgerelateerde omgeving plaatsgevonden, om zo (ook) het arbeidsvermogen in de praktijk(situatie) vast te kunnen stellen. Een dergelijke praktijktoets of praktijktoets kan wellicht tot een andere conclusie leiden, in die zin dat een toekomstig dienstverband beschut werk (toch) niet passend is voor de kandidaat.

In dat verband moet in het oog worden gehouden dat de afgifte van een besluit tot indicatie wettelijk beschouwd niet per definitie en direct een vervolg hoeft te krijgen in een aanbod voor een dienstverband beschut werk (of een wachtlijstbaan). De verplichting voor Avres bestaat slechts om passend werk aan te bieden. Dat laatste kan echter ook betekenen dat het vervolgpad voor de kandidaat voorlopig niet bestaat uit een dienstverband beschut werk (of een wachtlijstbaan), maar uit een ontwikkelplek (artikel 10 Re-integratieverordening Avres) in de vorm van werken met behoud van uitkering. Het voorgaande biedt Avres vervolgens de mogelijkheid om binnen het traject ontwikkelplek een praktijktoets uit te voeren.

Om te voorkomen dat een dienstverband nieuw beschut voor een kandidaat (toch) te hoog gegrepen is, zal daarom, als een kandidaat zich via de UWV route bij Avres meldt, het (eerste) vervolgpad altijd -ook als (tussentijds) binnen de wettelijk verplichte termijn van acht weken een indicatie beschut werk wordt/is afgegeven - bestaan uit het traject ontwikkelplek met een praktijktoets/praktijktoets¹. De uitkomst na het doorlopen van het traject ontwikkelplek kan vervolgens zijn dat - overeenkomstig de (afgegeven) indicatie - een dienstverband beschut werk (of wachtlijstbanen) wordt aangeboden. Echter, indien uit de praktijktoets/praktijktoets mocht blijken dat een dienstverband beschut werk toch niet passend is, kan vervolgens onderbouwd een verzoek tot herbeoordeling van het advies bij het UWV worden ingediend. Naar aanleiding van de herbeoordeling kan Avres vervolgens ook een nieuw heroverwogen besluit met betrekking tot de indicatiestelling nemen.

Overigens heeft het eerste dienstverband beschut werk dat wordt aangeboden altijd een tijdelijk karakter.

Het aantal uren per week wordt bepaald op basis van het advies beschut werk en de uitkomsten van de praktijktoets/praktijktoets, hierbij geldt (in principe) geen minimum aantal uren. Echter wel is daarbij het streven, mits de belastbaarheid het toelaat, een zodanige contractvorm/urenaantal overeen te komen dat de werknemer onafhankelijk van een uitkering wordt.

¹ Ook hier beslaat de praktijktoets in principe een periode van 6 maanden, met een mogelijkheid tot verlenging met zes maanden, maar duurt nooit langer dan 12 maanden.

Voor een dienstverband beschut werk dat door Avres wordt aangeboden is het uitgangspunt een minimumleeftijd van 18 jaar. In uitzonderingssituaties kan reeds een dienstverband vanaf 16 jaar worden aangeboden².

Tot slot: Voor een geïndiceerde met een dienstverband in een andere arbeidsmarktregio die verhuist naar onze arbeidsmarktregio wordt een andere (passende) route gevolgd. Voor de leerlingen uit het Pro/Vso onderwijs kan eveneens een aangepaste route worden gevolgd.

De beoordeling / toets op het arbeidsvermogen, zowel bij de Avres route, als de UWV route, vindt plaats binnen het team jobcoaching. Daarvoor wordt binnen het team een jobcoach aangewezen.

Vaststelling dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur stelt op basis van het advies van het UWV vast of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Het dagelijks bestuur is in vergaande mate gebonden aan het advies van het UWV en zij mag niet lichtzinnig afwijken van het advies van het UWV. Pas als het advies van het UWV met sterke argumenten ondeugdelijk tot stand zou zijn gekomen, heeft het dagelijks bestuur reden om van het advies af te wijken. Het dagelijks bestuur dient in deze gevallen altijd contact op te nemen met het UWV.

Zoals voor iedereen binnen onze brede doelgroep geldt ook voor deze doelgroep dat zoveel als mogelijk wordt gestreefd naar arbeids- en persoonlijke ontwikkeling. Betaald werk bij een reguliere werkgever blijft het hoogste doel. Dit kan dus betekenen dat een persoon beschut werk ontgroeit. Eveneens is het mogelijk dat de beschutte werkomgeving voor een persoon niet meer passend is. Het aanvragen van een herindicatie (door werknemer of gemeente) bij het UWV is te allen tijde mogelijk.

Het uitgangspunt bij Avres is hierbij dat Avres te allen tijde meeweegt wat hiervan de gevolgen zijn voor de (toekomstige) inkomenssituatie van de persoon.

Dienstverband

De Gemeenschappelijke regeling Avres heeft ervoor gekozen om voor de doelgroep beschut werk (en andere banen met loonkostensubsidie) een aparte Stichting op te richten: De Stichting Avres nieuw beschut. De Stichting heeft tot doel om ter uitvoering van de Participatiewet mensen met arbeidsvermogen die door een arbeidsbeperking een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, onder aangepaste omstandigheden werkzaamheden te laten verrichten. De hiervoor gestelde arbeidsparticipatie tracht Avres te bereiken, door de bedoelde mensen vanuit een dienstbetrekking met de Stichting - onder gebruikmaking van de voorziening nieuw beschut - aan het werk te helpen, dan wel werkzaamheden in een beschutte omgeving te laten verrichten (artikel 3 van de statuten).

Het eerste dienstverband is tijdelijk. De duur van het tijdelijke dienstverband is minimaal zeven maanden en maximaal drie jaar. Na het einde van het tijdelijke dienstverband wordt dit omgezet naar een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij uit tussentijds onderzoek is gebleken dat de geïndiceerde niet langer tot de doelgroep beschut werk behoort.

Mits de belastbaarheid het toelaat is het streven een zodanige contractvorm overeen te komen dat de werknemer onafhankelijk van een uitkering wordt. Het feitelijk aantal uren per week voor een werknemer wordt bepaald op basis van het advies beschut werk en de praktijktoets.

Het dagelijks bestuur kan ook een parttime dienstverband aanbieden, bijvoorbeeld als er sprake is van een medische urenbeperking of als anderszins de geïndiceerde tijdelijk of duurzaam niet de mogelijkheid heeft om het volledig aantal uren te werken. Een parttime dienstverband is opgebouwd uit dagdelen (blokken). Voor de realisatie van de taakstelling beschut werk wordt uitgegaan van een dienstverband van 31 uur.

² [Beschut werken | Samen voor de klant](#)

Avres volgt bij de dienstverbanden beschut werk de CAO “Aan de slag”.

WachtlIJst

Het aantal beschikbare dienstverbanden beschut werk per gemeente, is afhankelijk van het aantal vanuit het Rijk gefinancierde banen. Zijn er in een gemeente meer geïndiceerden dan beschikbare dienstverbanden, dan komt het deel van de geïndiceerden dat nog geen dienstverband kan worden aangeboden op een wachtlijst terecht.

Het aantal banen dat het Rijk financiert, neemt ieder jaar (in beperkte mate) toe. Hierdoor kunnen geïndiceerden op de wachtlijst doorstromen naar een dienstverband beschut werk. Doorstroming vanuit de wachtlijst is overigens ook mogelijk indien door uitstroom een dienstverband (opnieuw) ter invulling kan worden opengesteld.

De datum van indicatiestelling, waarbij een eerdere datum voor een latere datum gaat, bepaalt bij Avres de positie van de geïndiceerde op de wachtlijst in de betreffende gemeente. Hierop zijn twee uitzonderingen:

- a. Indien een geïndiceerde tussentijds een dienstverband beschut werk verlaat, en zich later opnieuw meldt voor een dienstverband beschut werk, bepaalt de datum van de hernieuwde melding de plek op de wachtlijst.
- b. Indien een geïndiceerde uit een andere arbeidsmarktregio verhuist naar de arbeidsmarktregio Gorinchem en er is voor hem/haar niet direct een dienstverband beschikbaar, komt hem/haar een positie op de wachtlijst in de betreffende gemeente toe op basis van de datum van zijn/haar indicatie.

Inwoners met een indicatie beschut werk die nog niet op een dienstverband beschut werk kunnen worden geplaatst omdat het aantal door het Rijk gefinancierde banen in de betreffende gemeente lager is dan het aantal geïndiceerden, kunnen gedurende de periode dat zij op de wachtlijst staan, (mogelijk) instromen in een wachtlijstbaan. (Zie daarvoor verder het onderdeel wachtlijstbanen).

Naar verwachting krijgen de dienstverbanden beschut werk in de toekomst een financiering op basis van realisatie. Het aantal geïndiceerden en beschikbare dienstverbanden loopt dan één op één en daarmee vervalt dan ook de noodzaak van de inzet van wachtlijstbanen.

Het beheer rondom de wachtlijsten wordt belegd bij een jobcoach ontwikkeling werkt, HR met ondersteuning van de backoffice van de afdeling Ontwikkeling Werkt. De wachtlijst wordt maandelijks gecheckt in relatie tot de beschikbare dienstverbanden of iemand geplaatst kan worden.

Ook de verzuimcoach kan in voorkomende gevallen een rol spelen bij het beheer van de wachtlijst. De verzuimcoach toetst bijvoorbeeld of mensen op de wachtlijst die eerder wegens ziekte niet konden instromen, op enig moment weer wel kunnen instromen. Hun positie op de wachtlijst blijft behouden, met de beperking dat bij een beschikbaar dienstverband gedurende de ziekte deze kan worden aangeboden aan de eerstvolgende geïndiceerde op de wachtlijst.

Wachtlijstbanen

Het aantal beschikbare gefinancierde dienstverbanden beschut werk is door het Rijk gemaximeerd. Bij de inwerkingtreding van de Participatiewet in 2015 heeft het Rijk de eerste keer voor iedere gemeente het jaarlijkse maximum vastgesteld. IJkpunt hierbij was de instroom in de Wajong werkregeling en de Wsw in de periode 2012-2014. Het jaarlijkse gemaximeerde aantal gaat uit van een groeimodel; ieder kalenderjaar komen er voor iedere gemeente (cumulatief) extra gefinancierde banen bij.

Het instrument Wachtlijstbanen voorziet in de overbrugging van een periode voor de kandidaat met een positief advies Beschut Werk, maar die nog niet in een dergelijke dienstbetrekking kan worden geplaatst. Tot aan het moment van plaatsing in een dienstbetrekking Beschut Werk, wordt aan de kandidaat dan ter overbrugging van die tijd een dienstbetrekking wachtlijstbanen door Avres via de Stichting Avres nieuw beschut aangeboden. Een wachtlijstbaan Beschut Werk komt inhoudelijk overeen met een dienstverband beschut werk. Evenals voor de medewerkers in een dienstverband beschut werk, is ook

voor medewerkers met een dienstverband wachtlijstbanen de CAO “aan de slag” van (overeenkomstige) toepassing.

Omdat het instrument wachtlijstbanen buiten het reguliere takenpakket en de bevoegdheden van Avres valt, vindt de financiering van de kosten door de gemeente(n) plaats. De inzet van het instrument wachtlijstbanen Beschut Werk is dan ook een zogeheten plustak voor Avres, waarvan de uitvoering plaatsvindt op basis van een dienstverleningsovereenkomst.

Middelen

Voor de financiering van een beschutte werkplek zijn de volgende middelen beschikbaar:

Aan de batenkant:

- De loonkostensubsidie (= LKS)
- Compensatie van het lage inkomensvoordeel (=LIV)
- De toegevoegde waarde uit verrichte werkzaamheden, (=TW)

Aan de lastenkant:

- (Bruto) Loonkosten
- Begeleidingskosten
- Toerekening vaste kosten / overhead

Ieder jaar wijzigt de hoogte van de componenten zowel aan de baten- als de lastenkant door indexering, CAO-wijzigingen en/of fiscale maatregelen. Jaarlijks kan - onder andere door (gedeeltelijke) compensaties vanuit het Rijk³ - een groot deel van de kostenstijging worden gecompenseerd.

Desalniettemin blijft het saldo tussen de batenkant (LKS + LIV + TW) en de lastenkant ((bruto) loonkosten, begeleidingskosten en de toerekening van de vaste kosten/overhead) negatief. Dit negatieve saldo (hetgeen overigens een landelijk beeld is), wordt bij dienstverbanden beschut werk gecompenseerd via de (reguliere) rijksbijdrage.

Overigens vervalt landelijk het lage inkomensvoorstel per 01-01-2026.

Bij een dienstverband wachtlijstbanen ligt dit negatieve saldo nog hoger omdat er voor deze banen vanuit het Rijk geen financiële compensatie is voor de begeleidingskosten (in 2024 € 11.3008,-). De financiering van de wachtlijstbanen voor de gemeenten bestaat hierdoor dus uit het saldo van de (reguliere) Rijksbijdrage beschut werk plus de begeleidingskosten.

Periodiek meten van de loonwaarde

Voor het toekennen van het juiste bedrag aan loonkostensubsidie dat Avres kan ontvangen indien zij zelf als werkgever optreedt, is het uitgangspunt dat de loonwaarde periodiek wordt gemeten.

Bij opstapbanen ofwel “LKS Bij”, dient dit voor het eerst direct bij, althans zo spoedig mogelijk na⁴, de aanvang van het dienstverband te zijn afgerond. Periodiek vindt een herbeoordeling van de loonwaarde plaats, zodat Avres steeds het passende bedrag bij de bijbehorende werkzaamheden in rekening kan brengen.

Bij een dienstverband beschut werk dient de loonwaarde in ieder geval binnen zes maanden na de aanvang van het dienstverband te zijn vastgesteld. Ook hier is het uitgangspunt dat periodiek een herbeoordeling van de loonwaarde plaatsvindt, indien een kandidaat echter een substantiële ontwikkeling in zijn/haar werkgerelateerde activiteiten doormaakt, kan dit aanleiding zijn om van de geplande periodiciteit van meting af te wijken en deze eerder te laten plaatsvinden.

Inmiddels loopt er landelijk de discussie om de loonwaarde voor beschut werk forfaitair te bepalen, bijvoorbeeld op 30%. Dit zou voldoende passend zijn bij de aard van de wisselende werkzaamheden die

³ De compensaties vanuit het Rijk zijn namelijk niet altijd 100%, bijvoorbeeld bij CAO-wijzigingen.

⁴ Loonwaardemeting kan tot 6 maanden na indiensttreding bij inzetten forfaitaire loonkostensubsidie.

door medewerkers beschut werk worden verricht. Indien dit een nieuw uitgangspunt wordt kan in de toekomst worden afgezien van het periodiek meten van de loonwaarde. Het meten van de loonwaarde gebeurt door een gecertificeerde jobcoach⁵.

Verrekenen loonkostensubsidie

De werkgever die een kandidaat in dienst neemt op een beschutte werkplek, heeft - net als de werkgever die een kandidaat in dienst neemt die is geïndiceerd voor de Wet banenafpraak - recht op loonkostensubsidie. Omdat in het overgrote deel van de gevallen de Stichting Avres Nieuw Beschut het werkgeverschap voor beschut werk uitvoert, komt de loonkostensubsidie ook (op geconsolideerd niveau) ten bate van Avres als gemeenschappelijke regeling; de subsidieverstrekker is in dat geval eigenlijk dus tevens de subsidieontvanger. Avres wil hierin transparant zijn en zeker niet de indruk wekken dat zij in een gunstiger positie verkeerd dan alle overige werkgevers. Zo wil zij bijvoorbeeld administratief zichtbaar maken dat een eventuele uitkering van de No-Riskpolis bij ziekte van een kandidaat op de juiste wijze met de loonkostensubsidie wordt verrekend. Daarmee is het uitgangspunt dat zij dus niet teveel, maar ook niet te weinig loonkostensubsidie wil ontvangen. Het bedrag aan loonkostensubsidie wordt daarom ook niet generiek toegerekend, maar er wordt een keer per jaar op persoonsniveau exact berekend welk totaal bedrag (saldo LKS minus ontvangen No Risk gelden) vanuit de GR ten bate van de Stichting Avres Nieuw Beschut wordt toegerekend.

Dergelijke verrekeningen vinden plaats door het team financiën, op basis van input (ziekteverzuimcijfers) die wordt aangeleverd door HR.

Beschut werk met een Wajong/WIA uitkering

Wanneer de werknemer een Wajong of WIA uitkering heeft worden op casusniveau nadere afspraken met het UWV gemaakt.

CAO Aan de Slag

Sinds 1 juli 2021 is specifiek voor deze doelgroep een eigen Cao overeengekomen: Aan de Slag. Voor gemeenten en sociaal werkbedrijven is de toepassing van de Cao verplicht.

Bij particuliere werkgevers wordt meestal de Cao uit de eigen bedrijfstak toegepast. Wij stellen daarbij nu de voorwaarde dat minimaal de voorwaarden van de Cao Aan de Slag worden toegepast, tenzij de Cao voorwaarden van de eigen bedrijfstak gunstiger zijn voor de medewerker. Dan kan die Cao worden toegepast.

Deze wijziging heeft geen gevolgen voor de berekening van de loonkostensubsidie; daarvoor blijven we het wettelijk minimum loon als ijkpunt houden.

Begeleiding

De doelgroep met een indicatie beschut werk wordt begeleid door een werkbegeleider en een jobcoach. De uitgangspunten zijn vastgelegd in het Protocol Jobcoaching Avres (Bijlage 2).

Verzuimbegeleiding en re-integratie

In geval van ziekte is de Stichting als werkgever verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en alle verplichtingen die voortkomen uit de Wet Verbetering Poortwachter.

No risk polis: door de indicatie Beschut Werk valt betrokkene onder de no-risk polis waardoor de werkgever een looncompensatie ontvangt tijdens ziekte.

Wanneer een werknemer ziek uit dienst gaat en de gemeente heeft in de twee jaar voorafgaand loonkostensubsidie betaald, valt deze persoon onder de gemeentelijke doelgroep Participatiewet en is de

⁵ Deze jobcoach kan in dienst zijn van Avres, maar de meting kan ook door een externe jobcoach worden uitgevoerd.

gemeente (Avres) verantwoordelijk voor de re-integratietaken binnen de Wet verbetering poortwachter.

Afhankelijk van het besluit op de WIA-aanvraag komt werknemer terug op de wachtlijst BW bij een tijdelijke, volledige arbeidsongeschiktheid óf wordt de indicatie ingetrokken na een herindicatie beoordeling arbeidsvermogen door het UWV.(IVA).

Einde dienstverband

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijft, behalve bij toekenning van een IVA-uitkering of wanneer de persoon in kwestie zelf afziet, de indicatie Beschut Werk geldig en wordt de persoon (tijdelijk) op datum van afgifte op de wachtlijst geplaatst. Bij instroom houden we de volgorde op de wachtlijst aan. Avres heeft tweemaal per jaar contact met personen op de wachtlijst, en toetst of zij in staat zijn tot instroom (zie ook het onderdeel wachtlijst)..

Bijlage:

- a. Wettelijk kader
- b. Protocol Jobcoaching Avres