

## Soepeler overgang beschut werk en banenafpraak

*Inbreng van Cedris op de internetconsultatie, 23 augustus 2022*

Het kabinet stelt met deze wetswijziging voor, de huidige belemmeringen weg te nemen voor mensen die vanuit beschut werk naar een banenafpraak-baan overstappen. Cedris beschouwt dit als een mooie kans om meer maatwerk te leveren en om nog meer mensen onder de banenafpraak aan de slag te helpen.

### Algemene reactie

Cedris juicht toe dat er na de voorgestelde aanpassing van het Besluit advisering beschut werk een soepeler en veiliger overgang mogelijk is voor mensen die zich vanuit beschut werk doorontwikkelen vanuit beschut werk naar een baan in een meer reguliere setting.

Wij zien in de wijziging een mooie kans om meer mensen onder de wet Banenafpraak te laten werken. En, waar nodig, terug te keren naar een plek met meer begeleiding en werkaanpassingen.

Het voorstel komt tegemoet aan de oproep die Cedris samen met Divosa eerder deed om [beschut werk te verbeteren](#). We roepen daar onder meer in op om

- Traploos op- en af te schakelen tussen beschut werk en garantiebanen en
- Meer uit te gaan van het ontwikkelperspectief van beschut werkenden, hun mogelijkheden om door te stromen en die opties continu te monitoren.

De voorstellen maken de eind vorig jaar door de Programmaraad afgeronde oriëntatie op andere schakels in de participatieketen in het kader van [Simpel switchen van dagbesteding naar werk](#) compleet. Ook hierbij zijn bij toe- en uittreding uit en naar betaald werk maatwerk en soepele overgangen cruciaal.

### Aandachtspunten

#### *Aantal beschutte plekken op peil*

Als beschut werkplekken soepeler kunnen worden omgezet naar meer regulier werk dienen er voldoende beschutte plekken beschikbaar én ingevuld te blijven. Die garantie wordt met deze wetswijziging niet geboden, en dat is een gemiste kans. Er is een toenemend aantal personen met een positief advies en daarmee de behoefte aan beschut werk. Dit aantal is nog altijd stukken hoger dan het aantal beschutte werkplekken dat gemeenten aanbieden.

#### *Inzet budget en instrumentarium*

- De wijziging maakt het mogelijk dat het positieve advies beschut werk (zonder UWV-beoordeling) herleeft zodra iemand daar weer naar moet/wil terugkeren. Administratief is dit een eenvoudige handeling, maar in de praktijk moet er dan ook meteen weer een beschutte werkplek beschikbaar zijn. Cedris vindt het belangrijk dat in de wet verankerd wordt, dat mensen in deze situatie niet een tijdlang feitelijk werkloos zijn.
- Een vergelijkbare vraag speelt rond het bij gemeente of werkgever beschikbare instrumentarium na het maken van de switch. Voor een Banenafpraak baan heeft de gemeente bijvoorbeeld minder begeleidingsbudget beschikbaar dan voor een beschutte plek. Hoe wordt voorkomen dat dit een belemmering is om iemand te laten doorstromen van een beschutte werkplek naar een afspraakbaan?

- In een beperkt aantal gevallen komt het voor dat een medewerker die toch moet terugvallen op beschut werk, bij de werkgever in dienst kan blijven. De banenafsprak baan wordt omgezet in een beschutte baan. Daarbij is het maar de vraag in hoeverre de werkgever de intensieve(re) begeleiding en ver(der)gaande werkaanpassingen kan bieden die nu juist nodig (geweest) waren om betrokkene in die baan te handhaven. Cedris mist in de voorstellen aandacht voor deze essentiële voorwaarde.

#### *Uitwerking Wet Verbetering Poortwachter*

Als een medewerker via de beschutte route in een afspraakbaan gaat werken kan het gebeuren dat die baan toch niet passend is. Dat kan gepaard gaan met een periode van uitval of ziekte zonder dat meteen terugkeer naar beschut werk als dé oplossing in beeld is. In de reguliere situatie is de werkgever dan gebonden aan re-integratie inspanningen uit de Wet Verbetering Poortwachter. Cedris adviseert het kabinet om de rechtszekerheid van betrokken medewerker in dit verband voldoende te borgen. Zoals de [onlangs herziene](#) UWV-Werkwijzer Poortwachter bevestigt, zijn werkgevers – anders dan bij beschut werk – bij een Banenafsprak baan bij re-integratie gehouden aan inzet van het tweede spoor. Hoe verhoudt bijvoorbeeld (tijdelijke) terugkeer naar beschut werk zich met re-integratie tweede spoor? Het vraagt om duidelijke uitgangspunten voor werkgever en medewerker om te voorkomen dat dit ten koste gaat van de positie van de medewerker.

#### *Traploze overgangen: Participatiewet én Wsw*

Achterliggende gedachte bij deze en eerdere wetwijzigingen is dat mensen die het op eigen kracht niet lukt om betaald aan de slag te gaan, binnen de mogelijkheden terecht komen in een zo regulier mogelijke setting.

Cedris onderschrijft dit en ziet een parallel met Wsw-praktijk: Voor Wsw-geïndiceerden die op grond van artikel 7 Wsw begeleid gaan werken bij een reguliere werkgever geldt een terugkeergarantie naar een Wsw-plek (interne, gedetacheerd of wederom in begeleid werken) als zij buiten hun schuld niet meer in staat zijn hun werk te continueren.

Deze garantie is momenteel via een cao-afpraak geregeld. Cedris pleit ervoor dat, vergelijkbaar met voorliggend voorstel, deze garantie (weer) een wettelijke basis krijgt. Dan is ook voor de Wsw-doelgroep nóg beter geborgd dat zij soepel kunnen schakelen tussen diverse werkvormen.

Tot zover de inbreng van Cedris op deze internetconsultatie. Wij zijn uiteraard bereid bovenstaande punten toe te lichten.