

Reactie Divosa op internetconsultatie Besluit advisering beschut werk

De voorgestelde wijziging op Besluit advisering beschut werk versoepelt de overgang van beschut werk naar een baan in het kader van de banenafsprak of naar werk zonder ondersteuning. Het Besluit moet ook zekerheid bieden als iemand terug moet vallen op beschut werk als de baan buiten beschutte werkomgeving niet (meer) lukt.

Divosa ondersteunt de voorgestelde wetswijziging van harte. De wijziging komt tegemoet aan de oproep die Divosa samen met Cedris eerder deed om [beschut werk te verbeteren](#) en sluit aan op de doelstellingen van het project [Simpel Switchen in de participatieketen](#) waarin de ontwikkeling en behoefte van de mens centraal staat. Wij staan voor regelgeving en een participatieketen die dienend is aan de ontwikkeling van mensen. Dat houdt ook in dat we kritisch kijken naar de verschotting die de regelgeving soms heeft veroorzaakt. Het is een aanvulling op de al bestaande mogelijkheid voor mensen om zich uit te laten schrijven uit het doelgroepregister Banenafpraak.

Graag brengen we een aantal aandachtspunten naar voren die belangrijk zijn voor de uitvoering van dit Besluit.

Aandacht voor objectiviteit en financiële zekerheid

- *Objectieve advisering.* Met het wegvallen van de beoordeling door het UWV kunnen mensen makkelijker een stap maken naar een passende werkplek. De beoordeling ligt niet langer bij UWV maar de klant / werknemer kan hier zelf direct invloed op uitoefenen, al dan niet in samenspraak met de gemeentelijke klantbegeleider. Dit maakt maatwerk mogelijk. We moeten echter wel voorkomen dat switchen (te) afhankelijk wordt van de begeleider en subjectieve criteria de overhand nemen op wie wel en niet een bepaalde stap kan zetten.
- *Financiële zekerheid.* Het besluit neemt onzekerheid over herindicatieaanvragen weg, maar switchen kan nog steeds impact hebben op de financiële situatie van de werknemer. Juist omdat switchen makkelijker wordt, is het belangrijk om mensen actief te adviseren en/of te begeleiden in overgangsfases tussen regelingen.

Wet verbetering poortwachter

Als een medewerker via beschut werk de stap zet richting een banenafpraakbaan en arbeidsongeschikt wordt, wie is er dan verantwoordelijk voor re-integratie en op welke wijze geldt dan de wet Poortwachter?

Wanneer een medewerker na de switch naar een banenafpraakbaan uitvalt (vanwege ziekte), dan ligt terugkeer naar beschut werk niet voor de hand. Is de reguliere werkgever dan gebonden aan re-integratie inspanningen uit de Wet verbetering poortwachter? Hoe verhoudt bijvoorbeeld (tijdelijke) terugkeer naar beschut werk zich met re-integratie tweede spoor?

Divosa adviseert het kabinet om duidelijke uitgangspunten te formuleren voor werkgever en medewerker om te voorkomen dat dit ten koste gaat van de medewerker.

Afbakening taakstelling

Gemeenten en werkgevers hebben een taakstelling beschut werk en banenafpraak. Mensen kunnen makkelijker switchen tussen deze regelingen, dit heeft echter ook impact op deze taakstellingen. Als iemand van beschut werk naar de banenafpraak gaat, dan komt er weer een plek vrij voor beschut werk.

Wachttijd voorkomen

Als gemeente de taakstelling voor beschut werk heeft gehaald en geen beschut werk meer aan kan bieden en iemand met indicatie beschut werk terugvalt uit een banenafpraakbaan, komt iemand weer op de wachtlijst of krijgt iemand voorrang? Gemeenten lopen hier een risico, aangezien de

begeleidingssubsidies beschut werk hoog zijn en het beschikbaar gestelde rijksbudget beperkt is. Wat adviseert het rijk gemeenten in een dergelijke situatie te doen?

Samenwerking en uitwisseling gegevens

Het besluit beoogt een versimpeling. Dit vergt echter wel de nodige afstemming tussen gemeente, UWV en werkgever. Het is onduidelijk hoe het administratieve proces van gegevensuitwisseling er uitziet als iemand switcht van beschut werk naar de banenafpraak. Van belang is dat dit proces straks door de werknemer / werkzoekende ook daadwerkelijk als simpel wordt ervaren. Dit geldt ook voor de werkgever.

Loonkostenvoordeel (LKV) en Quotum Banenafpraak

Een aandachtspunt hierbij is ook het loonkostenvoordeel dat wel geldt voor mensen in de banenafpraak, maar niet voor mensen met de indicatie beschut werk. Dit levert een direct en blijvend financieel nadeel op voor de werkgever. Voor dit nadelige effect voor de werkgever vragen wij aandacht, zowel bij de toelichting op de regeling als in de informatievoorziening aan werkgevers en werknemers. Vraag hierbij is of een LKV-aanspraak die is vervallen, weer herleeft bij een terugswitch van de werknemer naar de doelgroep Banenafpraak.

Bij een terugswitch naar de doelgroep Beschut Werk telt een werknemer niet meer mee voor de Banenafpraak. Ook dit kan door werkgevers als een nadeel worden ervaren.

Deze verschotting op werkgeversniveau tussen de arrangementen beschut werk en banenafpraak, is lastig te communiceren en draagt zeker niet bij een simpele switch.

Het zou mooi zijn wanneer gemeenten, UWV en werkgevers een helder handelingsperspectief krijgen en vragen daar bij deze aandacht voor.

Aandachtspunt voor de toekomst

Tot slot goed dat de switch tussen beschut werk en banenafpraak hiermee beter vorm krijgt. We hopen dat naar de toekomst toe ook de switch tussen beschut werk en dagbesteding versoepeld wordt.