
 <p>Gemeente Roosendaal</p>	<p>Schriftelijke vraag</p> 
Datum	29 februari 2016
Onderwerp	Pilot beschut werken
Betreft het een raadsvoorstel/raadsmededeling in de cyclus?	Ja, Raadsmededeling 100-2016 Mededelingen ontwikkelingen Werkplein Hart van West-Brabant en WVS-Groep
Beleidsterrein	Omgeving
Portefeuillehouder	Wethouder Verbraak

In de raadsmededeling "Mededelingen en ontwikkelingen Werkplein Hart van West-Brabant en WVS groep wordt o.a. informatie gegeven over de Pilot Beschut Werk. Het Werkplein start dit jaar met een proef (Beschut werken nieuwe stijl) waarbij het beschutte werkplekken beschikbaar stelt voor werklozen met een handicap. Het gaat dan om mensen die zodanig lichamelijke, psychische of verstandelijke beperkingen hebben, dat ze niet zelfstandig kunnen werken. Iemand die voor zo'n beschutte werkplek in aanmerking wil komen moet een minimale "loonwaarde" van 30 procent hebben. Ook moet iemand minimaal 12 uur per week kunnen werken. Het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft 100 miljoen euro beschikbaar gesteld tot en met 2020. In 2015 moeten gemeentes per 100.000 inwoners vijf beschutte werkplekken realiseren, vanaf 2016 tien. Uiteindelijk moeten er dan in 2048 landelijk 30.000 beschutte werkplekken zijn. Voor Roosendaal betekent dit met ingang van 2016 een jaarlijkse instroom van 8 fte en uiteindelijk een aantal van 139 fte.

Vragen die de SP fractie hierover heeft:

1. Waarom is het een pilot? Het is toch vastgelegd dat er 30.000 beschutte werkplekken door het rijk gefinancierd worden?
2. Wat is in dit verband een fte? Wordt 28 uur hier als een fte beschouwd?
3. In de raadsmededeling wordt gesproken dat er met deze pilot nieuwe beschutte werkplekken georganiseerd worden. Wat betekent dat voor de oude doelgroep die nu al een beschutte werkplek heeft? Komt dit aantal van 8 bovenop de mensen die nu al voldoen aan de criteria die gelden voor het Beschut Werken Nieuwe Stijl en ook al beschut werken? Zo ja hoeveel zijn dat er dan? Zo nee, wat gebeurt er dan met deze mensen?
4. Acht beschutte werkplekken per jaar is wel erg weinig. Kan Roosendaal ook besluiten uit eigen middelen meer dan 8 beschutte werkplekken te creëren?
5. Het UWV bepaalt of iemand in aanmerking komt voor de indicatie beschut werken. De uitvoeringsorganisatie Werkplein Hart van West-Brabant bepaalt wie zij voordraagt voor een beoordeling van het UWV. Alleen het Werkplein kan iemand voordragen voor de beoordeling beschut werken door het UWV. Een burger kan niet zelfstandig naar het UWV voor een beoordeling. Op basis waarvan worden mensen geselecteerd? Hoe is geborgd dat hier geen ongelijkheid in wordt gecreëerd?
6. Waarom is het dienstverband van deze mensen vastgesteld op maximaal 28 uur? Komen zij op deze wijze wel aan het wettelijk minimumloon? Zo nee, wat gebeurt er om dit aan te vullen?

7. Er wordt gesteld dat iemand met een indicatie Beschut Werken op een activeringsplek kan worden gezet. Wat is het verschil tussen een activeringsplek en een passend beschutte werkplek? Hoe ziet de salariëring van deze plekken eruit?
8. Hoe verhoudt deze pilot zich met de motie die door de gemeenteraad van Roosendaal op 10 december 2014 is aangenomen over "Beschut Werken in Roosendaal"? De gemeenteraad heeft daarin uitgesproken dat Roosendaal zich als sociale gemeente moet onderscheiden en moet zorgen dat deze kwetsbare mensen niet buiten de boot vallen. Ook wordt gesteld dat mensen die nu reeds Beschut Werken en tot de doelgroep behoren ook na 1 januari 2015 daarvoor in aanmerking te laten komen.
9. Is er een mogelijkheid om in Roosendaal aanpassingen c.q. uitbreiding van deze pilot door te voeren? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke dan?

Namens de SP fractie,
Ada Oudhof

Wij beantwoorden uw vragen als volgt:

1. Het instrument beschut werken is een nieuw instrument binnen de Participatiewet. Door de onbekendheid hiervan is er nog onvoldoende beeld bij de behoefte en de structurele financiën en de hierbij behorende risico's. Middels de Pilot kan deze behoefte gemeten worden en de budgetten in beeld worden gebracht. Naar aanleiding van de resultaten kan de inzet van dit instrument aangepast worden.
2. 28 uur wordt niet als volledige fte gezien. De omvang van het dienstverband wordt bepaald door de belastbaarheid van de betrokkene en het minimaal aantal uren wat nodig is om uitkeringsonafhankelijk te raken. In de praktijk zal dit vaak bereikt worden bij een dienstverband van 28 uur. Het deeltijdpercentage is afhankelijk van de cao van de werkgever waar het beschut werken plaats vindt (36, 38 of 40-urige werkweek). Indien er geen cao van toepassing is wordt verondersteld dat de werkweek 40 uur per week zal bedragen. Overigens gaat Beschut werk ingevuld worden binnen de omgeving van de Wvs. Daar geldt een 36-urige werkweek.
3. De oude doelgroep beschut werken vallen onder de SW-regeling die inmiddels is afgeschaft. Deze mensen behouden echter hun rechten en behouden hiermee hun beschutte werkplek. Het aantal van 8 komt hier niet bovenop maar valt onder de nieuwe regeling beschut werken die onder de Participatiewet valt. De behoefte hebben wij nu nog niet in beeld en willen we juist met deze Pilot onderzoeken.
4. Zoals boven reeds vermeld is de behoefte nu onduidelijk. Mocht uit de Pilot blijken dat dit aantal weinig is valt dit te overwegen.
5. De beoordeling en selectie zal gebeuren op basis van een diagnose door de klantmanager. Bij deze diagnose zal de expertise van WVS gebruikt worden. Daarnaast zal in afstemming met het UWV een prétoets uitgevoerd worden. Het borgen van ongelijkheid is lastig en komt bij een groot aantal vraagstukken steeds terug. De afweging ligt bij een klantmanager.
6. Het dienstverband is niet gemaximaliseerd op 28 uur. Zie verder antwoord op vraag 2.
7. Een activeringsplek kan gezien worden als een voorschakeltraject voor daadwerkelijke plaatsing op een beschut werkplek. Anders dan een beschut werkplek is dit traject met behoud van uitkering.
8. Met deze Pilot geven we antwoord op de betreffende motie 10 december 2014.
9. Met deze Pilot zal ook de behoefte duidelijk worden. Mocht de behoefte groter zijn dan het aanbod dan kan het zijn dat we in de toekomst met een aangepast voorstel zullen komen.

H. Verbraak

Wethouder Arbeidsmarkt

