

Beleidsregels Werknemersvoorzieningen Participatiewet 2019

Algemeen

Personen uit de gemeentelijke doelgroep hebben een wettelijke aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling op grond van artikel 10 lid 1 Participatiewet. In dat kader kan het dagelijks bestuur een belanghebbende een voorziening aanbieden die ingezet wordt ter compensatie van beperkingen tijdens het werk of om aan het werk gaan.

Per 1 januari 2018 is de landelijke regeling meeneembare voorzieningen vervallen en zijn de gemeenten i.c. de Dienst zelf verantwoordelijk voor het uitvoeren van de regeling meeneembare voorzieningen.

Meeneembare voorzieningen zijn voorzieningen die deel uit maken van de werknemersvoorzieningen en op grond van de Participatiewet verstrekt kunnen worden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De afstand tot de arbeidsmarkt wordt veroorzaakt door structurele, functionele en/ of fysieke beperkingen als gevolg van een ziekte of gebrek.

Met het inzetten van een werknemersvoorziening worden dergelijke belemmeringen verminderd of weggenomen waardoor de arbeidsprestatie en de loonwaarde toeneemt. Deze werknemersvoorzieningen worden ingezet om duurzame plaatsing van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij werkgevers mogelijk te maken.

Werknemersvoorzieningen vallen uiteen in vier categorieën:

- Werkplekaanpassing;
- Vervoersvoorziening;
- Meeneembare voorziening;
- Intermediaire of tolk voor doven, slechthorenden of doofblinden (=landelijk geregeld).

Afbakening verantwoordelijkheid werkgever en gemeente

Een werkgever heeft de plicht om zijn werknemers van deugdelijk materiaal te voorzien om het werk uit te voeren. Voor voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren, is de werkgever en niet de dienst verantwoordelijk.

Beleidsregels

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. de Dienst: de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân;
 - b. dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van de Dienst;
 - c. IOAW: de Wet inkomensvoorzieningen oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - d. IOAZ: Wet Inkomensvoorziening gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - e. Awb: Algemene wet bestuursrecht;
 - f. uitkering: de door het dagelijks bestuur verleende bijstand in het kader van de Participatiewet en uitkering in het kader van de IOAW en IOAZ;
 - g. doelgroep loonkostensubsidie: als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet: personen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
 - h. kandidaat: de persoon met een uitkering zoals omschreven onder g.;

- i. proefplaatsing: het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering voor een in overleg te bepalen periode van 3 maanden. Een eenmalige verlenging, met 3 maanden, is in een individuele situatie mogelijk;
- j. duurzame uitstroom: (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering voor tenminste 26 weken en voor tenminste 12 uur per week;
- k. professional: een medewerker in dienst van de Dienst, aan de Dienst deelnemende gemeente of een daartoe door de Dienst aangewezen (uitvoerings-)organisatie, waaronder het UWV;
- l. werknemersvoorziening: een voorziening of kosten om structurele, functionele of fysieke belemmeringen te verminderen of weg te nemen teneinde werk mogelijk te maken voor mensen die als gevolg van een aandoening (ziekte of gebrek) een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Artikel 2. Vormen van werknemersvoorzieningen

De Dienst biedt de volgende werknemersvoorzieningen:

1. Werkplekaanpassing:
Aanpassingen die niet algemeen gebruikelijk zijn en die deel uit maken van de werkplek of de omgeving daarvan en die nodig zijn om het werk te kunnen doen.
2. Vervoersvoorziening:
Voorziening voor reizen van en naar werk om werk te kunnen krijgen of te behouden die noodzakelijk is omdat de kandidaat door zijn beperking niet zelfstandig kan reizen en/of niet zelfstandig gebruik kan maken van het openbaar vervoer.
3. Meeneembare voorziening:
Voorziening die meegenomen kunnen worden; de voorziening is niet aan de specifieke werkplek gebonden. Oftewel de voorziening is niet aard- en nagelvast.
4. Intermediaire of tolk voor doven, slechthorenden of doofblinden.

Artikel 3 Algemene voorwaarden werknemersvoorzieningen

Om voor een werknemersvoorziening in aanmerking te kunnen komen moet in ieder geval worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. de voorziening is noodzakelijk, dit ter beoordeling aan de professional;
- b. de kandidaat is woonachtig binnen een aan de Dienst deelnemende gemeente;
- c. de aanvraag wordt ingediend bij het dagelijks bestuur van de Dienst;
- d. de kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie;
- e. er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een werknemersvoorziening gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt;
- f. de voorziening vermindert of neemt de belemmeringen weg waardoor de kandidaat werk kan behouden of verkrijgen;
- g. de aanvrager c.q. kandidaat kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening (WMO, UWV, Zorgverzekering, Bouwbesluit);
- h. de Dienst biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing alsmede kwalitatief verantwoord.

Artikel 4 Specifieke voorwaarden

Naast de in artikel 3 genoemde algemene voorwaarden gelden er per werkvoorziening de navolgende voorwaarden waaraan voldaan moet worden.

1. Werkplekaanpassing

Voor de werkplekvoorziening gelden de volgende specifieke voorwaarden:

- a. de werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke situaties kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken;
- b. algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden niet vergoed. Hiervan is sprake indien van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, en waarbij verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet;

- c. de kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere meegewogen:
 - de kosten van de werkplekaanpassing zijn niet meer dan 50% van de toegekende loonkostensubsidie op jaarbasis;
 - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
 - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de kandidaat gaat werken;
 - d. een professional beoordeelt of aan alle voorwaarden onder art. 4, lid 1, sub c. voldaan wordt.
2. Vervoersvoorziening
- Voor de vervoersvoorziening gelden de volgende specifieke voorwaarden:
- a. de vervoersvoorziening is alleen voor woon - werk verkeer;
 - b. een eventuele vervoersvergoeding van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te kennen vervoersvoorziening;
 - c. de kosten van de vervoersvoorziening moeten proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere meegewogen:
 - de kosten van de vervoersvoorziening. Alleen de meerkosten boven de kosten voor het gebruik van regulier openbaar vervoer worden vergoed. Hierbij wordt rekening gehouden met de goedkoopste wijze van vervoer en over de kortste route;
 - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
 - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de kandidaat gaat werken;
 - d. een professional beoordeelt of aan alle voorwaarden onder art. 4, lid 2, sub c. voldaan wordt.
3. Intermediaire of tolk voor doven, slechthorenden of doofblinden
- Voor de voorziening Intermediaire of tolk voor doven, slechthorenden of doofblinden gelden de volgende specifieke voorwaarden:
- a. is een tolkvoorziening noodzakelijk voor de kandidaat met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk uit te voeren, dan wordt aansluiting gezocht bij de 'Landelijke regeling tolkvoorziening voor mensen met een zintuiglijke beperking 2015';
 - b. aanpassingen in deze landelijke regelingen werken door in deze beleidsregel;
 - c. een professional beoordeelt of een tolkvoorziening noodzakelijk is, voordat hij het aanvraagformulier voor de landelijke regeling ondertekend.

Artikel 5 Aanvraag

1. Een aanvraag voor een werknemersvoorziening wordt gedaan bij het dagelijks bestuur van de Dienst. Afhankelijk van de vorm van de werknemersvoorziening kan deze worden aangevraagd door de werkgever of de kandidaat.
2. Het aanvraagformulier voor een intermediaire of tolk voor doven, slechthorenden of doofblinden kan gedownload worden via https://vng.nl/files/vng/20141212_landelijke-regeling-tolkdiensten.pdf.
3. Het aanvraagformulier wordt ingediend bij het dagelijks bestuur van de Dienst of bij een voor de uitvoering van deze regeling gecontracteerde derde partij.
4. Indien nodig kan het dagelijks bestuur of een daartoe gecontracteerde derde partij schriftelijk aanvullende informatie opvragen of een aanvrager uitnodigen voor een gesprek waarin aanvullende informatie kan worden gevraagd.
5. In aanvulling op het voorgaande lid kan in het geval van een meeneembare voorziening een kandidaat ook uitgenodigd worden door een arbeidsdeskundige of een door het dagelijks bestuur aangewezen arts.

Artikel 6 Besluit

1. Na besluit ontvangt kandidaat of de werkgever een toekennings- of afwijzingsbeschikking.

2. In geval van een meeneembare voorziening koopt het dagelijks bestuur of een daartoe gemandateerde derde partij de voorziening in bij één van haar leveranciers.
3. In geval van een toekenning tolkvoorziening kan kandidaat zelf een tolk inschakelen. Deze moet geregistreerd staan bij de stichting RTG (www.stichtingrtg.nl). Het dagelijks bestuur kan hierbij assisteren.

Artikel 7 Hardheidsclausule

1. Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen besluiten af te wijken van deze beleidsregels, indien toepassing hiervan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.
2. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Artikel 8 Slotbepalingen

1. De beleidsregels worden aangehaald als “Beleidsregels Werknemersvoorzieningen Participatiewet 2019
2. Deze beleidsregels treden in werking op 1 juli 2019.