

## **Beleidsregel van het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug houdende regels omtrent werknemersvoorzieningen (Beleidsregel Werknemersvoorzieningen Participatiewet RDWI 2021)**

Het Dagelijks Bestuur van de Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug (hierna: het Dagelijks Bestuur);

gelet op:

artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht,  
artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet,  
artikel 10, lid 1 van de Participatiewet,  
de Verordening re-integratie Participatiewet RDWI 2021,  
de Beleidsregel Loonkostensubsidie Participatiewet RDWI 2021,

besluit vast te stellen de volgende beleidsregel:

### **BELEIDSREGEL WERKNEMERSVOORZIENINGEN PARTICIPATIEWET RDWI 2021**

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. 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 het Dagelijks Bestuur verantwoordelijk.

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).

### **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. Dagelijks Bestuur: het Dagelijks Bestuur van de Regionale Dienst Werk en Inkomen;
  - b. IOAW: de Wet inkomensvoorzieningen oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
  - c. IOAZ: Wet Inkomensvoorziening gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
  - d. Awb: Algemene wet bestuursrecht;
  - e. Uitkering: de door het Dagelijks Bestuur verleende bijstand in het kader van de Participatiewet en uitkering in het kader van de IOAW en IOAZ;

- f. 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;
- g. Kandidaat: de persoon met een uitkering zoals omschreven onder f;
- h. Proefplaatsing: het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering voor een in overleg te bepalen periode van 2 maanden. Een eenmalige verlenging, met 1 maand, is in een individuele situatie mogelijk;
- i. Duurzame uitstroom: (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering voor tenminste 26 weken en voor tenminste 12 uur per week;
- j. Professional: een medewerker in dienst van de Regionale Dienst Werk en Inkomen of een daartoe door de Dienst aangewezen (uitvoerings-)organisatie, waaronder het UWV;
- k. 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**

1. Het Dagelijks Bestuur biedt de volgende werknemersvoorzieningen:
  - a. 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.
  - b. Vervoersvoorziening Banenafpraak: 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.
  - c. Meeneembare voorziening: voorziening die meegenomen kunnen worden; de voorziening is niet aan de specifieke werkplek gebonden. Oftewel de voorziening is niet aard- en nagelvast.
  - d. 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:

1. De voorziening is noodzakelijk, dit ter beoordeling aan de professional;
2. De kandidaat is woonachtig binnen één van de RSD regiogemeenten;
3. De aanvraag wordt ingediend bij het Dagelijks Bestuur;
4. De kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie;
5. 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 een arbeidsovereenkomst volgt;
6. De voorziening vermindert of neemt de belemmeringen weg waardoor de kandidaat werk kan behouden of verkrijgen;
7. De aanvrager c.q. kandidaat kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening (WMO, UWV, Zorgverzekering, Bouwbesluit);
8. Het Dagelijks Bestuur 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. Voor de werkplekvoorziening gelden de volgende specifieke voorwaarden:
  - a. Zoveel mogelijk een meeneembare voorziening;
  - b. Er is geen voorliggende voorziening;
  - c. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke situaties kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken;
  - d. Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden niet vergoed. Hiervan is sprake als van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in de betreffende bedrijfsbranche, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet;

- e. De voorziening is naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur adequaat, het goedkoopst en kwalitatief verantwoord. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel 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 betrokken:
  - de kosten van de werkplekaanpassing;
  - 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 persoon gaat werken; en
  - de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de WMO) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.
  - De maximale vergoeding bedraagt € 7.500,-. Wanneer de werkplekaanpassing ook wordt gebruikt voor andere niet werkgerichte doeleinden, dan is een eigen bijdrage verschuldigd van 1/3 deel van de kosten met een maximum van € 2.500,-.
  
2. Voor de vervoersvoorziening gelden de volgende specifieke voorwaarden:
  - a. De vervoersvoorziening is bedoeld voor personen, zoals omschreven in artikel 2a, lid 1 en 2 van de beleidsregel Loonkostensubsidie Participatiewet RDWI, waarbij sprake is van een structurele functionele beperking: de voorziening moet vanwege de handicap nodig zijn om arbeid te kunnen verrichten
  - b. De vervoersvoorziening is alleen voor woon - werk verkeer;
  - c. Er wordt geen vervoersvoorziening verstrekt als aanspraak gemaakt kan worden op een voorliggende voorziening bijvoorbeeld WMO, UWV of zorgverzekeraar;
  - d. De hoogte van de vergoeding bedraagt € 0,18 per kilometer met een maximum van 25 kilometer enkele reisafstand tussen woonstede en werkplek;
  - e. Bij een inkomen meer dan € 40.819,84 (norm UWV) vindt geen vergoeding plaats. Dit maximum wordt jaarlijks gewijzigd, bij wijziging van de UWV norm;
  - f. Bij een periodieke vergoeding vindt jaarlijks een herbeoordeling plaats;
  - g. Op de vergoeding vindt een korting plaats (eigen bijdrage ter hoogte van kosten openbaar vervoer) en eventuele reiskostenvergoeding woon-werkverkeer van de werkgever;
  - h. Onder vervoersvoorziening wordt in ieder geval verstaan: een kilometervergoeding voor het gebruik van eigen (aangepaste) auto of van een –aangepaste- bruikleenauto, begeleiding bij het reizen met het openbaar vervoer, een (rolstoel)taxikostenvergoeding, aanpassing van de eigen auto of een ander vervoermiddel;
  - i. In geval van verhuizing moet de vervoerskostenvoorziening opnieuw worden aangevraagd. Indien de reiskosten na verhuizing hoger zijn geworden, wordt voor het meerdere geen reiskostenvergoeding vergoed.
  - j. 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 meegevoegd:
    - 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.
  
3. 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 ondertekent.

### **Artikel 5 Aanvraag**

1. Een aanvraag voor een werknemersvoorziening wordt ingediend bij het Dagelijks Bestuur. 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 de Vereniging Nederlandse Gemeenten;
3. Indien nodig kan het Dagelijks Bestuur schriftelijk aanvullende informatie opvragen of een aanvrager uitnodigen voor een gesprek waarin aanvullende informatie kan worden gevraagd;
4. 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](http://www.stichtingrtg.nl)). Het Dagelijks Bestuur kan hierbij assisteren.

### **Artikel 7 Overgangsrecht**

1. Besluiten die zijn genomen onder de werking van de beleidsregel Beleidsregel persoonlijke ondersteuning en voorzieningen RDWI (2016) en die van kracht zijn op het moment van inwerkingtreding van deze beleidsregel, worden aangemerkt als besluiten krachtens deze beleidsregel;
2. Indien vóór het tijdstip van inwerkingtreding van deze beleidsregel een aanvraag om een beschikking op grond van deze beleidsregel is ingediend waarop nog niet is beslist, wordt daarop deze beleidsregel toegepast, tenzij de bepalingen van de Beleidsregel persoonlijke ondersteuning en voorzieningen RDWI (2016) voor belanghebbende gunstiger zijn.

### **Artikel 8 Hardheidsclausule**

1. In gevallen waarin deze beleidsregel niet voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur.
2. Het Dagelijks Bestuur kan in zeer bijzondere gevallen van deze beleidsregels afwijken, als strikte toepassing van de bepalingen in deze regeling onevenredig nadeel voor de belanghebbende(n) tot gevolg zou hebben.

### **Artikel 9 Citeertitel**

Deze beleidsregel worden aangehaald als: Beleidsregel Werknemersvoorzieningen Participatiewet RDWI 2021.

### **Artikel 10 Inwerkingtreding**

Deze beleidsregel treedt in werking op de dag nadat deze is gepubliceerd en treedt in de plaats van de Beleidsregel Persoonlijke ondersteuning en voorziening RDWI (2016).

*Aldus besloten door het Dagelijks Bestuur van de Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug in zijn vergadering van 3 juni 2021.*