

Beleidsregels Participatiewet Opsterland 2016

Burgemeester en Wethouders van de gemeente Opsterland;

gelezen de:

Participatiewet, artikel 6, 7 en 10;

Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;

Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

Algemene wet bestuursrecht;

b e s l u i t e n :

vast te stellen de volgende drie beleidsregels:

1. Beleidsregel Werknemersvoorzieningen

Artikel 1. begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregel en uitvoeringsinstructie worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (PW) 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 beleidsregel wordt verstaan onder:
 - a. Uitkering: de PW, de IOAW en IOAZ;
 - b. Kandidaat: de persoon met een uitkering zoals omschreven onder a.;
 - c. College: het college van burgemeester en wethouders van de Opsterland;
 - d. Proefplaatsing: het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van

uitkering;

e. Duurzame uitstroom: (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering voor tenminste 26 weken.

Artikel 2. Vervoersvoorziening

1. De kandidaat met een arbeidsbeperking die een baan vindt en die door zijn beperking niet zelfstandig kan reizen en/of niet zelfstandig gebruik kan maken van het openbaar vervoer, kan bij de gemeente een vervoersvoorziening aanvragen.
2. Om voor een vervoersvoorziening in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:
 - a. noodzakelijkheid;
 - b. alleen voor woon-werkverkeer;
 - c. de kandidaat is woonachtig binnen de gemeente Opsterland;
 - d. de kandidaat behoort tot de doelgroep van de Participatiewet;
 - e. de kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet;
 - f. er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste zes maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een vervoersvoorziening kan ook worden toegekend gedurende een proefplaatsing;
 - g. een eventuele vervoersvergoeding van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te kennen vervoersvoorziening;
 - h. de kandidaat kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld vervoersvoorziening WMO, UWV of via een zorgverzekeraar;
 - i. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord; en
 - 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 meegewogen:
 - de kosten van de vervoersvoorziening. Alleen de meerkosten boven de kosten voor het gebruik van regulier openbaar vervoer worden vergoed;
 - 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.

Artikel 3. Werkplekaanpassing

1. Is voor de kandidaat met een arbeidsbeperking een aanpassing van de werkplek noodzakelijk om zijn werk uit te voeren, dan kan hiervoor een aanvraag worden ingediend bij de gemeente.
2. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
3. Om voor een werkplekaanpassing in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:
 - a. noodzakelijkheid (de werkplekaanpassing is nodig om de kandidaat zijn werk te kunnen laten uitvoeren);
 - b. de kandidaat is woonachtig binnen de gemeente Opsterland;
 - c. de kandidaat behoort tot de doelgroep van de Participatiewet;
 - d. de kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet;
 - 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 werkplekaanpassing gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt;
 - f. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing;
 - g. algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden ook niet vergoed. Hiervan is sprake indien van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet;
 - h. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord; en
 - i. 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 betrokken:
 - de kosten van de werkplekaanpassing. Deze zijn gemaximeerd op 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.

Artikel 4. Meeneembare voorzieningen en doventolk

1. Is een meeneembare voorziening en/of doventolk noodzakelijk voor de kandidaat met een arbeidsbeperking om zijn werk uit te voeren, dan wordt aansluiting gezocht bij:
 - a. De 'Landelijke regeling meeneembare voorzieningen 2015'; en
 - b. De 'Landelijke regeling tolkvoorziening voor mensen met een zintuiglijke beperking 2015'.
2. Aanpassingen in deze landelijke regelingen werken door in deze beleidsregel.
3. Een professional beoordeelt of een meeneembare voorziening en/of doventolk mogelijk noodzakelijk is/zijn, voordat hij het aanvraagformulier voor de landelijke regeling ondertekend.
4. Om voor een werkplekaanpassing in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:
 - a. noodzakelijkheid;
 - b. de kandidaat is woonachtig binnen de gemeente Opsterland;
 - c. de kandidaat behoort tot de doelgroep van de Participatiewet;
 - d. de kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet; en
 - 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 meeneembare voorziening en/of doventolk gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt.

Artikel 5. Hardheidsclausule

Van deze beleidsregels kan worden afgeweken wanneer dit in het individuele geval noodzakelijk is.

Artikel 6. Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking op 1 januari 2016.

Artikel 7. Citeertitel

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: 'Beleidsregel Werknemersvoorzieningen Participatiewet 2016'. Vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van 1 december 2015. de gemeentesecretaris, de burgemeester,
Koen van Veen Ellen van Selm