

Beleidsregels Participatie Noordoostpolder 2018

Het college van burgemeester en wethouders van Noordoostpolder

overwegende dat het college op grond van de Participatieverordening 2018 nadere regels kan stellen met betrekking tot beschut werk, de tegenprestatie naar vermogen en de individuele studietoeslag;

gelet op de artikelen 7, 10b en 36b Participatiewet, de artikelen 34, eerste lid onder b van de IOAW en de IOAZ en artikelen 16, 18, 19 en 20 van de Participatieverordening Noordoostpolder 2018

B E S L U I T:

vast te stellen de volgende beleidsregels:

Beleidsregels Participatie Noordoostpolder 2018

Hoofdstuk 1 - Algemeen

Artikel 1 - Begrippen

Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Participatieverordening Noordoostpolder 2018. In deze beleidsregels wordt verder verstaan onder:

- a. College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Noordoostpolder;
- b. Verordening: Participatieverordening Noordoostpolder 2018.
- c. Wet: de Participatiewet;
- d. IOAW: Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- e. IOAZ: Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- f. WML: het wettelijk minimumloon zoals bedoeld in artikel 14 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag en halfjaarlijks aangepast door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hoofdstuk 2 – Beschut werk

Artikel 2 – Doelgroep beschut werk

De voorziening beschut werk wordt ingezet voor personen uit de doelgroep van de Participatiewet:

- a. met een minimale loonwaarde, op een beschutte werkplek, van 30% én;
- b. waarvoor het UWV een indicatie beschut werk heeft afgegeven;

Artikel 3 –Uitvoering beschut werk

1. Het jaarlijks aantal te realiseren dienstverbanden beschut werk komt overeen met de vanuit het Rijk opgelegde taakstelling beschut werk.
2. Voor de dienstverbanden beschut werk fungeert Concern voor Werk NV als Werkgever.
3. Het college verstrekt aan de werkgever een loonkostensubsidie op basis van de loonwaarde met een maximum van 70% WML te verhogen met de werkgeverslasten.
4. Het college verstrekt aan de werkgever een jaarlijks vast te stellen begeleidings-vergoeding.
5. Als de indicatie beschut werk vervalft of de loonwaarde lager wordt dan 30% dan wordt het dienstverband beëindigd. Hierbij worden de wettelijke regels rond ontslag in acht genomen.

Hoofdstuk 3 – Tegenprestatie naar vermogen

Artikel 4 - Algemeen uitgangspunt

Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om uitkeringsgerechtigden tot een tegenprestatie naar vermogen te verplichten. Bij de nadere invulling van deze bevoegdheid is maatwerk het uitgangspunt.

Artikel 5 - Doelgroep

De beleidsregel is van toepassing op iedere persoon die van de gemeente Noordoostpolder een algemene bijstandsuitkering op grond van de Participatiewet, dan wel een uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ ontvangt, de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en die niet ontheven is van de verplichting om een tegenprestatie te verrichten.

Artikel 6 - Vaststelling tegenprestatie naar vermogen

1. Het college stelt de aard, omvang en duur van de tegenprestatie vast, op basis van maatwerk waarbij de individuele mogelijkheden en omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde in acht worden genomen.
2. Daarnaast worden de beschikbare onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten in de beoordeling door het college meegewogen.
3. Uitgangspunt is dat de uitkeringsgerechtigde per week in beginsel 4 uur werkzaamheden verricht in het kader van de tegenprestatie, tenzij er, naar het oordeel van het college, redenen zijn om dit aantal lager te bepalen.
4. Indien de uitkeringsgerechtigde slechts in beperkte mate activiteiten kan verrichten, worden specifieke afspraken gemaakt met betrekking tot de aard en de intensiteit van de tegenprestatie.
5. Indien elke activiteit onmogelijk is, dan ontheft het college de uitkeringsgerechtigde van de verplichting tot het verrichten van de tegenprestatie naar vermogen.
6. De duur van de verplichte tegenprestatie bedraagt in beginsel maximaal 15 weken per Jaar.
7. Het opleggen van een tegenprestatie wordt middels een beschikking aan de uitkeringsgerechtigde medegedeeld.

Artikel 7 - Nadere bepalingen

1. De uitkeringsgerechtigde krijgt zelf de gelegenheid binnen 20 werkdagen na het opleggen van de verplichting om een tegenprestatie te leveren bij een organisatie, instelling, club of vereniging een tegenprestatieplaats te zoeken.
2. Bij onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden kan worden gedacht aan het leveren van een bijdrage aan het verbeteren van de leefbaarheid in dorp, wijk of straat en vrijwilligerswerk in het algemeen.
3. Onder vrijwilligerswerk wordt onbetaald werk met een maatschappelijk of liefdadig doel zonder commerciële belangen verstaan.
4. Het college kan de uitkeringsgerechtigde voorlichting geven over geschikte Werkzaamheden.
5. Indien de uitkeringsgerechtigde reeds onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden verricht, dan kunnen die, op verzoek van de uitkeringsgerechtigde, indien aan de overige voorwaarden wordt voldaan, worden beschouwd als activiteiten in het kader van de tegenprestatie.
6. Indien de uitkeringsgerechtigde noodzakelijke mantelzorg verleend voor tenminste 4 uur per week, wordt geen tegenprestatie opgelegd.
7. Indien de uitkeringsgerechtigde een re-integratietraject volgt voor tenminste 12 uur per week of ten minste 20 uur per week werkt, wordt geen tegenprestatie opgelegd.
8. Wanneer de uitkeringsgerechtigde niet binnen 20 werkdagen nadat de verplichting is opgelegd zelf een tegenprestatieplaats heeft weten te verkrijgen, kan het college een geschikte tegenprestatie opleggen.

Hoofdstuk 4 – Individuele studietoeslag

Artikel 8 - Recht op individuele studietoeslag

Het college verleent een persoon op verzoek individuele studietoeslag indien hij voldoet aan de voorwaarden, zoals opgenomen in artikel 36b van de wet, de verordening en deze beleidsregels.

Artikel 9 - Beoordeling verdienen wettelijk minimumloon

1. Het college beoordeelt of een persoon niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Bij deze beoordeling neemt het college in aanmerking of sprake is van beperkingen van lichamelijke, verstandelijke, psychische of andere aard die naar verwachting leiden tot een arbeidsprestatie met een loonwaarde tussen 20% en 80% van het wettelijk minimumloon. Ook bij een eventueel advies wordt dit in aanmerking genomen.
3. Het college kan arbeidskundig advies inwinnen over de beoordeling bedoeld onder lid 1 en lid 2.
4. Indien er een beoordeling kan plaatsvinden op basis van beschikbare gegevens van het Uitvoeringsinstituut Werkgeversverzekeringen (UWV), eventuele eerdere medische keuringen en informatie vanuit het netwerk, zoals bijvoorbeeld school, kan een advies achterwege blijven.

Hoofdstuk 5 - Tenslotte

Artikel 10- Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: "Beleidsregels Participatie Noordoostpolder 2018"

Artikel 11- Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op 10 januari 2018 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018.

Artikel 12 - Intrekking bestaande beleidsregels

Met de inwerkingtreding van deze beleidsregels worden de Beleidsregels individuele studietoeslag Participatiewet Noordoostpolder, vastgesteld op 6 oktober 2015, ingetrokken.

Aldus besloten door het college in haar vergadering van 9 januari 2018

De secretaris,

De burgemeester,

Toelichting

Algemeen

De gemeenteraad van de gemeente Noordoostpolder heeft in haar vergadering van 18 december 2017 de Participatieverordening Noordoostpolder 2018 vastgesteld. Deze beleidsregels zijn voor de onderdelen beschut werk, tegenprestatie naar vermogen en de individuele studietoeslag een nadere uitwerking van deze verordening.

Er is gekozen voor één document "Beleidsregels Participatie" in plaats van afzonderlijke beleidsregels voor de verschillende onderdelen om de samenhang te onderstrepen maar ook de mogelijkheid te bieden dit document, indien gewenst, met andere onderdelen uit te breiden. Die mogelijkheid biedt de Participatieverordening Noordoostpolder 2018.

De gedachte achter de Participatiewet is werk voor een ieder, ongeacht achtergrond of beperking en één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Het werk wordt zoveel mogelijk regulier ingevuld. Al van voor de komst van de Participatiewet dateert de bevoegdheid om een ieder die een uitkering ontvangt, de verplichting op te leggen een tegenprestatie naar vermogen te verrichten.

Het instrument beschut werk is geïntroduceerd met de komst van de Participatiewet, allereerst als bevoegdheid en sinds 1 januari 2017 als verplichting. In de Participatiewet, de IOAW en de IOAZ is de verplichting opgenomen beleid te ontwikkelen met betrekking tot de tegenprestatie. Tenslotte is ook de individuele studietoeslag geïntroduceerd. Deze drie onderdelen komen samen in deze Beleidsregels Participatie Noordoostpolder 2018.

Beschut werk

- Wat is beschut werk
Beschut werk is werk in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Beschut werk heeft altijd de vorm van een dienstbetrekking. Op een beschut werk dienstbetrekking is het arbeids-of ambtenarenrecht van toepassing. Andere vormen van activering zonder dienstbetrekking, zoals werken met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk en arbeidsmatige dagbesteding vallen niet onder de definitie van beschut werk volgens de Participatiewet. Het hebben van een dienstbetrekking betekent dat de persoon in dienst is bij een werkgever en loon krijgt voor de arbeid die hij gedurende zekere tijd verricht. Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. De gemeente betaalt de loonkosten uit het BUIG budget (er vervalt een uitkering)
- Voor wie is beschut werk
Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen die niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning, maar uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Ook niet met extra voorzieningen van gemeente of het UWV. Dit onderscheidt de doelgroep beschut werk van de doelgroep voor de banenafpraak.
Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon. Beschut werk is juist bedoeld voor mensen die met (structurele) ondersteuning of aanpassing van de werkplek wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Dit onderscheidt beschut werk van dagbesteding.
Om in aanmerking te komen voor beschut werk is een indicatie nodig die kan worden aangevraagd door de gemeente maar ook door de burger. De indicatie wordt aangevraagd bij en afgegeven door het UWV.
- Beschut werk of de banenafpraak
Inwoners die behoren tot de doelgroep van de banenafpraak zijn opgenomen in het doelgroepregister. Voor hen zijn de instrumenten van de Participatiewet als re-integratiebaan, scholing, loonkostensubsidie beschikbaar. In de Participatieverordening 2018 zijn deze instrumenten voor de doelgroep banenafpraak beschreven en kunnen in deze beleidsregels nader worden uitgewerkt. Inwoners met een indicatie beschut werk zijn niet opgenomen in het doelgroepregister. De instrumenten van de banenafpraak zijn niet beschikbaar voor deze groep.
Doordat de indicatie voor het doelgroepregister vervalt als de indicatie beschut werk is afgegeven wordt doorgroeien vanuit beschut werk naar regulier werk lastiger. Het opgeven van de indicatie beschut werk betekent niet automatisch weer opgenomen worden in het doelgroepregister. Daarmee dreigt beschut werk een soort "eindstation" te worden terwijl het juist een instrument kan zijn om mensen op langere termijn te laten doorgroeien.
- Taakstelling beschut werk
Het Rijk heeft met ingang van 1 januari 2017 elke gemeente een jaarlijkse taakstelling invulling beschut werkplekken opgelegd. De gemeente Noordoostpolder kiest er voor om die taakstelling in te vullen maar geen extra (additionele) plekken in te vullen.

Tegenprestatie naar vermogen

- Wettelijke criteria
- De tegenprestatie dient te voldoen aan de volgende wettelijke criteria:
- er dient sprake te zijn van een tegenprestatie naar vermogen;
- deze tegenprestatie bestaat uit het verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden met behoud van uitkering;
- de werkzaamheden worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid;
- de werkzaamheden mogen niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
- Gemeentelijk beleid

Het college heeft de plicht om beleid vast te stellen met betrekking tot de tegenprestatie en houdt daarbij ook rekening met hetgeen de Raad bij verordening heeft geregeld over de tegenprestatie. Voor de gemeente Noordoostpolder betekent dit dat rekening gehouden moet worden met het bepaalde in de artikelen 19 en 20 van de Participatieverordening Noordoostpolder 2018.

Individuele studietoeslag

- Voor wie
- Met de studieregeling krijgen gemeenten de mogelijkheid om aan mensen van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, een individuele studietoeslag te verstrekken als ze studeren. Dit geldt ook de voor de groep die door een beperking alleen in staat is om in deeltijd te werken (medische urenbeperking) Het afronden van een studie versterkt de positie op de arbeidsmarkt. Een diploma is een bewijs tegenover werkgevers dat iemand gemotiveerd is en veel in zijn mars heeft. Ook voor jongeren die niet in staat zijn om een startkwalificatie te behalen kan langer naar school gaan de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Vooral jongeren van cluster 4 onderwijs ontwikkelen zich langzaam, het voortzetten van het onderwijs tot de jongere 20 jaar is kan de kansen op arbeidsparticipatie vergroten.
- Beoordeling individuele studietoeslag
- Als bijlage bij deze beleidsregels is een checklist beoordeling individuele studietoeslag opgenomen.

Artikelsgewijs

Artikel 1 – Begripsbepalingen

In dit artikel zijn een aantal begrippen nader omschreven. Dit behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 2 – Doelgroep beschut werk

Beschut werk is bedoeld voor mensen die in staat zijn tot loonvormende arbeid maar daarbij zoveel begeleiding nodig hebben dat dit niet gevraagd kan worden van een regulier werkgever. Om te kunnen spreken van loonvormende arbeid moet er een minimale loonwaarde zijn van 30%. Dat sluit ook aan bij de wettelijke bepaling dat maximaal 70% van het wettelijk minimumloon als loonkostensubsidie kan worden verstrekt. Bij een loonwaarde beneden de 30% is dagbesteding of vrijwilligerswerk een meer passend aanbod.

Artikel 3 – Uitvoering beschut werk

Dit artikel gaat over de uitvoering van beschut werk in de praktijk.

1. De wettelijke taakstelling is de basis voor de invulling van de beschut werk plekken.
2. Concern voor Werk wordt aangewezen als werkgever. Concern voor Werk is eveneens de uitvoerder van de Sw, de invulling van werkplekken in afwachting van beschut werk en beschikt over de infrastructuur om beschut werk aan te bieden.
3. Loonkostensubsidie (lks) op basis van de loonwaarde met een maximum van 70% WML + werkgeverslasten (€ 14.000 p.p.p.j.). De lks wordt betaald uit het BUIG budget. Bij de bepaling van de hoogte van het budget is rekening gehouden met de vorming van beschut werk. Door het bieden van een dienstverband beschut werk vervalt de last van een uitkering. De lks van 70% komt overeen met de uitkering voor een alleenstaande op basis van 70% WML.
4. De hoogte van de begeleidingsvergoeding per persoon wordt jaarlijks marktconform vastgesteld. In 2017 bedroeg het maximum € 8.500 per jaar bij een fulltime dienstverband.
5. Voor beschut werk wordt uitgegaan van een minimale loonwaarde van 30%. Als de loonwaarde lager wordt is er geen sprake meer van de loonvormende arbeid en moet het dienstverband worden beëindigd. Uiteraard gebeurt dit binnen de wettelijke regels voor ontslag.

Artikel 4 en 5 – Algemeen uitgangspunt tegenprestatie en doelgroep

Deze artikelen behoeven geen toelichting

Artikel 6 - Vaststelling tegenprestatie naar vermogen

De gevraagde tegenprestatie duurt minimaal 4 uur per week voor maximaal 15 weken per jaar. Individualisering omdat de uitkeringsgerechtigde slechts beperkte of geen activiteiten kan verrichten is uiteraard mogelijk.

Artikel 7 – Nadere bepalingen

Het is de uitkeringsgerechtigde zelf die op zoek gaat naar een invulling van de tegenprestatie. Daarbij kan, bijvoorbeeld in de vorm van voorlichting, assistentie worden geboden. Lukt het niet om binnen 20 werkdagen na het opleggen van de verplichting een passende tegenprestatie, een onbeloonde maatschappelijke activiteit, te vinden, dan kan een tegenprestatie worden opgelegd.

Uitzonderingen worden gemaakt indien al een vorm van tegenprestatie wordt verricht, indien mantelzorg voor een vergelijkbaar aantal uren wordt geboden dan wel dat een re-integratietraject wordt gevolgd.

Artikel 8 – Individuele studietoeslag

Het van toepassing zijnde artikel 36b van de Participatiewet:

Op een daartoe strekkend verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, kan het college, gelet op de omstandigheden van die persoon, een individuele studietoeslag verlenen indien hij op de datum van de aanvraag:

- a. 18 jaar of ouder is;
- b. recht heeft op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of recht heeft op een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;
- c. geen in aanmerking te nemen vermogen als bedoeld in artikel 34 heeft; en
- d. een persoon is van wie is vastgesteld dat hij niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Artikel 9, 10, 11 en 12 behoeven geen nadere toelichting

Bijlage

Checklist individuele studietoelage

De aanvrager

- Heeft een verzoek om een individuele studietoelage ingediend met een door het college vastgesteld formulier;
- Is 18 jaar of ouder; Heeft recht op studiefinanciering op grond van de Wet Studiefinanciering 2000 (WSF 2000) of heeft recht op een tegemoetkoming op grond van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (WTOS);
- Heeft geen in aanmerking te nemen vermogen als bedoeld in artikel 34 van de Participatiewet;
- Ontvangt geen inkomsten anders dan de studiefinanciering of tegemoetkoming;
- Kan geen beroep doen op een voorliggende voorziening;
- Kan de studie vanwege de arbeidsbeperking niet combineren met arbeidsparticipatie;
- Heeft minder dan de maximale termijn van vijf jaar de individuele studietoelage ontvangen.

Beoordeling van de arbeidsbeperking

De aanvrager:

- Is door een arbeidsbeperking niet in staat met arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, maar heeft op termijn wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Er is sprake van beperkingen van lichamelijke, verstandelijke, psychische of andere aard die naar verwachting leiden tot een arbeidsprestatie met een loonwaarde tussen de 20% en 80% van het wettelijk minimumloon;
- Kan dit worden vastgesteld op basis van beschikbare gegevens van het UWV, eventuele eerdere medische keuringen, informatie uit het netwerk(bijvoorbeeld de school voor speciaal onderwijs of praktijkonderwijs die de jongere bezoekt of jarenlang bezocht heeft ?

Ja -> Beslissen

Nee -> Advies inwinnen