

Beleidsregels Werknemersvoorzieningen 2018

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente De Fryske Marren

gelet op artikel 10 lid 1 van de Wet Participatiewet;

besluit vast te stellen de volgende beleidsregels:

Beleidsregels Werknemersvoorzieningen 2018

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

1. De niet nader omschreven begrippen 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 beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. Uitkering: de Participatiewet (PW), de IOAW en IOAZ;b.
 - b. 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;
 - c. Kandidaat: de persoon met een uitkering zoals omschreven onder sub b);
 - d. College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente De Fryske Marren;
 - e. Proefplaatsing: Het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering voor een in overleg te bepalen periode met een maximum van 6 maanden;
 - f. Duurzame uitstroom: (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering voor tenminste 26 weken;
 - g. Professional: een daartoe aangestelde medewerker in dienst van de gemeente of een daartoe door de gemeente gecontracteerde (uitvoerings-)organisatie (bv. het UWV);
 - h. 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 een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Artikel 2. Vormen van werknemersvoorzieningen

De gemeente De Fryske Marren biedt de volgende werknemersvoorzieningen:

- *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.
- *vervoersvoorziening*;
Voorziening voor reizen van en naar werk om werk te kunnen krijgen of te behouden.
- *meeneembare voorziening*;
Voorziening die meegenomen kunnen worden; de voorziening is niet aan de specifieke werkplek gebonden. Oftewel de voorziening is niet aard- en nagelvast.
- *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 aan onderstaande voorwaarden worden voldaan:

- a. de voorziening is een noodzakelijkheid;
- b. de aanvrager c.q. kandidaat is woonachtig binnen de gemeente De Fryske Marren;
- c. de aanvraag wordt ingediend bij de woongemeente;
- d. de aanvrager c.q. 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;

- f. de voorziening vermindert of neemt de belemmeringen weg waardoor de aanvrager c.q. 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 gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord.

Artikel 4 Specifieke voorwaarden

Naast de algemene voorwaarden zijn er werkvoorziening gerichte voorwaarden waaraan voldaan moet worden.

1. Voor de werkplekvoorziening gelden de volgende specifieke voorwaarden:
 - a. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever.
 - b. In afwijking van art. 4, lid 1, sub a. kan in specifieke gevallen besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
 - c. 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; en
 - d. 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 procent 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.
 - e. Een professional beoordeelt of aan alle voorwaarden onder art. 4, lid 1, sub d. voldaan wordt.
2. Voor de vervoersvoorziening gelden de volgende specifieke voorwaarden:
 - a. de vervoersvoorziening is 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;
 - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
 - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van aantal uren dat de kandidaat gaat werken.
3. Voor de meeneembare voorzieningen gelden de volgende specifieke voorwaarden:
 - a. In aanvulling op artikel 3, lid 5 kan het toekennen van een meeneembare voorziening gedurende de proefplaatsing tot de mogelijkheden behoren op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt;
 - b. Een professional beoordeelt of een meeneembare voorziening mogelijk noodzakelijk is;
 - c. In geval van een meeneembare voorziening zorgt de gemeente ervoor, indien nodig, dat de voorziening kosteloos bij de kandidaat wordt bezorgd.
4. 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 mogelijk noodzakelijk is, voordat hij het aanvraagformulier voor de landelijke regeling ondertekend.

- d. in geval van een tolkvoorziening kan kandidaat zelf een tolk inschakelen. Deze moet geregistreerd staan bij de stichting RTG (www.stichtingrtg.nl). De gemeente kan hier bij assisteren.

Artikel 5 Aanvraag

1. Een aanvraag voor een werknemersvoorziening wordt gedaan bij de woongemeente, conform artikel 40 lid 1 Participatiewet;
2. Het aanvraagformulier voor een intermediaire of tolk voor doven, slechthorenden of doofblinden gedownload worden via https://vng.nl/files/vng/20141212_landelijke-regeling-tolkdiensten.pdf;
3. Het aanvraagformulier wordt ingediend bij de gemeente of bij een voor de uitvoering van deze regeling gecontracteerde-derde partij;
4. De gemeente of een daartoe gecontracteerde derde partij handelt de aanvraag af binnen de daarvoor gestelde termijn van 8 weken;
5. Indien nodig kan de gemeente of een daartoe gecontracteerde derde partij schriftelijk aanvullende informatie opvragen of een aanvrager uitnodigen voor een gesprek waarin aanvullende informatie kan worden gevraagd;
6. In aanvulling op het voorgaande lid kan in het geval van een meeneembare voorziening een aanvrager ook uitgenodigd worden door een arbeidsdeskundige of een door de gemeente aangewezen arts.

Artikel 6 Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze beleidsregel in een individueel geval leidt tot onbillijkheden van overwegende aard, kan het college hiervan ten gunste van de kandidaat afwijken.

Artikel 7 Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking met ingang van de dag na bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2018.

Artikel 8 Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels werknemersvoorzieningen 2018.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van De Fryske Marren op 25 juni 2018

*de gemeentesecretaris, de burgemeester,
mw. D.J. Cazemier, dhr. F. Veenstra*