

Beleidsregels beschut werk Participatiewet Landgraaf 2020

Burgemeester en wethouders van **L a n d g r a a f**;

Gelet op het bepaalde in artikel 10b van de Participatiewet en het bepaalde in de artikelen 2, 3 en 5 van de Participatieverordening ISD BOL 2018;

Overwegende dat het in het kader van de uitvoering van het voorzien in dienstbetrekkingen in een beschutte omgeving het wenselijk is beleidsregels te stellen,

b e s l u i t e n :

vast te stellen de volgende beleidsregels beschut werk Participatiewet Landgraaf 2020

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- de wet: de Participatiewet, de loaw en loaz;
- college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Landgraaf;
- dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van de intergemeentelijke sociale dienst Brunssum, Landgraaf en Onderbanken;
- belanghebbende: de persoon die mogelijk behoort tot de doelgroep 'Beschut werk' zoals bedoeld in artikel 2;
- de geïndiceerde: de persoon met een indicatie 'Beschut werk';
- Beschut werk: het werken in een beschutte werkomgeving binnen de kaders van artikel 10b eerste lid van de Participatiewet.

Artikel 2. Doelgroep beschut werk

Personen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en/of aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt, behoren tot de doelgroep 'Beschut werk' zoals bedoeld in de wet.

Artikel 3. Advisering door UWV

- Op grond van artikel 10b, tweede en derde lid van de wet dient belanghebbende of het college een verzoek om advies 'Beschut werk' in bij het UWV.
- Het UWV adviseert op grond van het Besluit advisering 'Beschut werk' of belanghebbende behoort tot de doelgroep 'Beschut werk'.

Artikel 4. Besluit indicatie beschut werk

- Het dagelijks bestuur besluit binnen 8 weken na ontvangst van het advies zoals bedoeld in artikel 3, tweede lid, of belanghebbende tot de doelgroep 'Beschut werk' behoort.
- Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan het dagelijks bestuur besluiten het advies niet te volgen.
- Bij onvoldoende argumentatie in het advies van het UWV, kan het dagelijks bestuur aanvullende informatie opvragen bij het UWV. In afwachting van de aanvullende informatie wordt het besluit zoals genoemd in het eerste lid opgeschort.

Artikel 5. Ontwikkeltraject beschut werk

- Aan geïndiceerde kan een ontwikkeltraject worden ingezet van maximaal één jaar met als doel het arbeidspotentieel en de loonwaarde goed in beeld te brengen.
- In uitzonderlijke situaties kan het ontwikkeltraject verlengd worden met maximaal één jaar.
- Het college legt in een beschikking ontwikkeltraject beschut werk vast:
 - dat geïndiceerde in aanmerking komt voor een ontwikkeltraject,
 - onder welke voorwaarden geïndiceerde het voorschakeltraject zal doorlopen,
 - welke voorzieningen worden ingezet,
 - de duur van het voorschakeltraject,
 - het individuele plan van aanpak.

4. In afwijking van het eerste lid, kan direct dienstbetrekking 'Beschut werk' worden ingezet op grond van artikel 6 van deze beleidsregels.
5. Het ontwikkeltraject kan bestaan uit voorzieningen zoals genoemd in de uitvoeringsregels re-integratie ISD BOL 2018, met inachtneming van de termijn van het ontwikkeltraject zoals genoemd in dit artikel.
6. Het ontwikkeltraject vindt plaats met behoud van uitkering, indien van toepassing.
7. Tijdens het voorschakeltraject kan een loonwaardebepaling plaatsvinden conform de uitvoeringsregels Loonkostensubsidie ISD BOL 2018.
8. Indien gedurende het ontwikkeltraject blijkt dat geïndiceerde minder dan 30% loonwaarde heeft óf mogelijk niet (langer) voldoet aan de criteria zoals opgenomen in het besluit Beschut werk, vraagt het college een nieuw advies 'Beschut werk' aan bij het UWV.
9. Indien uit het nieuwe advies 'Beschut werk' blijkt dat de geïndiceerde geen indicatie 'Beschut werk' meer heeft, zal het dagelijks bestuur een nieuw besluit nemen waarbij wordt aangegeven dat hij of zij niet langer tot de doelgroep 'Beschut werk' behoort.
10. Indien sprake is van een situatie zoals bedoeld in het vorige lid, kan het dagelijks bestuur bezien welke andere mogelijkheden voor participatie er zijn.
11. Indien het UWV opnieuw een positief advies 'Beschut werk' afgeeft, zal het ontwikkeltraject worden voortgezet met eventueel aanvullende voorzieningen.

Artikel 6. Dienstbetrekking beschut werk

1. Het dagelijks bestuur neemt een besluit tot loonkostensubsidie in het kader van een dienstbetrekking 'Beschut werk' indien:
 - a. Geïndiceerde het ontwikkeltraject (indien van toepassing) heeft doorlopen en,
 - b. Het dagelijks bestuur heeft beoordeeld dat de geïndiceerde tot de doelgroep 'Beschut werk' behoort en,
 - c. De loonwaarde minimaal 30% is en,
 - d. Er een geschikte werkplek is gevonden bij een formele werkgever en,
 - e. Het dienstverband zodanig is dat geïndiceerde niet langer uitkeringsafhankelijk is en,
 - f. Geïndiceerde geen Wajong uitkering van het UWV ontvangt.
2. Het dagelijks bestuur legt in de beschikking loonkostensubsidie vast:
 - a. De voorwaarden en omvang van de dienstbetrekking;
 - b. Inzet van loonkostensubsidie en persoonlijke ondersteuning.
3. Voor de vaststelling van de loonwaarde en loonkostensubsidie gelden de bepalingen van de uitvoeringsregels loonkostensubsidie ISD BOL 2018.
4. Voor de vaststelling van de aard en omvang van de inzet van persoonlijke ondersteuning gelden de bepalingen van de uitvoeringsregels re-integratie ISD BOL 2018.
5. Indien geïndiceerde gedurende het dienstverband ziek wordt, is de no risk polis van het UWV van toepassing. De formele werkgever waarmee de geïndiceerde een arbeidsovereenkomst heeft gesloten is verantwoordelijk voor de re-integratie conform de Wet verbetering poortwachter.
6. Wanneer belanghebbende gedurende de dienstbetrekking, aan de hand van een nieuw advies van het UWV, niet meer tot de doelgroep 'Beschut werk' behoort, kan het dagelijks bestuur de aangeboden voorzieningen beëindigen of intrekken.

Artikel 7. Aantal dienstbetrekkingen beschut werk

Indien het college heeft voldaan aan het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen 'Beschut werk' zoals vastgelegd in de ministeriële regeling tot vaststelling van de aantallen beschut werk, zal voor nieuwe indicaties 'Beschut werk' een wachtlijst gelden.

Artikel 8. Hardheidsclausule

Het college dan wel het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 9. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregels treden in werking op 1 augustus 2020 onder gelijktijdige intrekking van de Beleidsregels beschut werk Participatiewet 2019.
2. Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels beschut werk Participatiewet Landgraaf 2020.

*Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders in zijn vergadering van 7 juli 2020, de secretaris, de burgemeester,
Ir.J.M.C. Rijvers mr. R.J.H. Vlecken*

Algemene toelichting

Doel en reikwijdte

Sinds 1 januari 2017 zijn gemeenten wettelijk verplicht om een beschutte werkplek te bieden aan mensen die een indicatie 'Beschut werk' hebben. Voorheen was er beleidsvrijheid: het college kon de voorziening 'Beschut werk' aanbieden maar dit was niet verplicht. Beschut werk is gericht op mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Als gevolg van een beperking is een zodanige begeleiding of werkaanpassing nodig dat dit redelijkerwijs niet van een reguliere werkgever verwacht kan worden. Beschut werk dient nadrukkelijk in de vorm van een betaald dienstverband te worden ingericht. Dit dienstverband is bij voorkeur bij een reguliere werkgever, al dan niet via een detachingsconstructie. Bij ministeriële regeling is aan elke gemeente een quotum opgelegd.

De beleidsregels treden op 1 augustus 2020 in werking.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting

Artikel 2. Doelgroep Beschut werk

Tot de doelgroep 'Beschut werk' behoren mensen met arbeidsvermogen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning. Zij hebben uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding en/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 UWV. (Dit laat onverlet dat er wel werkgevers zijn die mensen in 'Beschut werk' aannemen). Dit onderscheidt de doelgroep 'Beschut werk' van de doelgroep voor de banenafpraak.

Artikel 3. Advisering door UWV

Lid 1

Dit lid behoeft geen nadere toelichting

Lid 2

Het UWV verricht onderzoek op basis van de voorwaarden die zijn gesteld in het Besluit advisering 'Beschut werk'. Het UWV verricht onderzoek naar de vraag of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op (artikel 3 lid 1 Besluit advisering Beschut werk):

- a. een of meer technische of organisatorische aanpassing(en) die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;
- b. permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kan worden aangeboden.

Dit zijn geen cumulatieve vragen. Indien minimaal een van de vragen bevestigend kan worden beantwoord, dan adviseert het UWV aan het college om vast te stellen dat de persoon behoort tot de doelgroep 'Beschut werk' (artikel 3 lid 2 Besluit advisering Beschut werk).

Bovendien hoeft het UWV geen onderzoek te verrichten indien een onderzoek niet in het belang is van UWV en de belanghebbende. Dit is in de volgende gevallen zo:

- personen met een Wsw-indicatie
 - personen die zich binnen 12 maanden na de laatste beoordeling Beschut werk melden bij UWV.
- Tenzij de persoonlijke situatie dusdanig is veranderd dat het van belang is voor het advies.

Indien het Besluit advisering Beschut Werk wordt gewijzigd dan prevaleert de meest recente versie en geldt deze van rechtswege voor deze beleidsregels. Er kan dus geen beroep worden gedaan op deze toelichting ingeval van strijdigheid met het Besluit advisering Beschut Werk.

Artikel 4. Besluit indicatie beschut werk

Lid 1

Zodra het dagelijks bestuur het advies 'Beschut werk' heeft ontvangen via UWV, geeft het dagelijks bestuur binnen 8 weken de beschikking af.

Lid 2

Dit lid heeft geen nadere toelichting

Lid 3

Dit lid heeft geen nadere toelichting

Artikel 5. Ontwikkeltraject beschut werk

Lid 1

Het ontwikkeltraject is een maatwerkvoorziening in de zin van artikel 5 lid 3 van de Participatieverordening ISD BOL 2018.

Er is gekozen voor 1 jaar ontwikkeltraject omdat binnen dat jaar de mogelijkheden voor een dienstbetrekking voor belanghebbende worden onderzocht. Het doel van het traject is namelijk het in beeld brengen van het arbeidspotentieel en de loonwaarde te bepalen om te komen tot een dienstbetrekking.

Lid 2

Het ontwikkeltraject kan in uitzonderlijke situaties worden verlengd met maximaal één jaar. Voorbeelden van zulke situaties zijn:

- het traject is tijdelijk stopgezet of onderbroken, bijvoorbeeld i.v.m. ziekte van belanghebbende.
- belanghebbende krijgt een nieuwe werkplek voor een ontwikkeltraject omdat de vorige werkplek geen dienstbetrekking in het vooruitzicht had. Er zal dan opnieuw moeten worden onderzocht wat de mogelijkheden voor belanghebbende zijn.

Let op: dit is geen limitatieve lijst!

Lid 3

Dit lid heeft geen nadere toelichting.

Een voorbeeld waarbij direct een dienstverband 'Beschut werk' kan worden ingezet is: iemand meldt zich (bv vanuit praktijkonderwijs) die al stage loopt en een dienstbetrekking in het vooruitzicht heeft. Het voorschakeltraject kan in zo een situatie worden overgeslagen.

Het voorschakeltraject kan bestaan uit (een combinatie) van voorzieningen, waaronder de werkervaringsplaats, persoonlijke ondersteuning, scholing etc.

Lid 6

Indien belanghebbende recht heeft op een uitkering in het kader van de Participatiewet of een andere uitkering, dan wordt het ontwikkeltraject met behoud van deze uitkering doorlopen. Voor belanghebbers zonder recht op een uitkering (de zogenoemde nuggers), geldt dat er geen inkomensvoorziening wordt geboden gedurende het ontwikkeltraject.

Indien belanghebbende recht heeft op een uitkering van het UWV, dan zal het UWV deze uitkering blijven verstrekken.

Lid 7

De loonwaardebepaling zal enkel plaatsvinden op een werkplek waar belanghebbende vooruitzicht heeft op een dienstbetrekking na het ontwikkeltraject.

Lid 8

Dit lid heeft geen nadere toelichting.

Lid 9

Dit lid heeft geen nadere toelichting.

Lid 10

Indien mogelijk zal belanghebbende een alternatief worden aangeboden. Hierbij dient afstemming gezocht te worden met de consultants WMO om bijvoorbeeld mogelijkheden van dagbesteding te verkennen.

Lid 11

Indien nodig zal belanghebbende een alternatief voorschakeltraject worden aangeboden. De termijn van lid 1 van dit artikel zal dan opnieuw gaan lopen.

Als hetzelfde ontwikkeltraject wordt voortgezet, zal er worden gezien of er aanvullende voorzieningen zoals jobcoaching nodig zijn. De termijn als genoemd in lid 1 van dit artikel zal niet opnieuw gaan lopen ingeval hetzelfde ontwikkeltraject wordt voortgezet.

Artikel 6. Dienstbetrekking beschut werk

Lid 1

a. Het voorschakeltraject is succesvol doorlopen als arbeidspotentieel en loonwaarde goed in beeld zijn.

b. Als tijdens het voorschakeltraject geen signalen zijn om te twijfelen aan indicatie Beschut werk

c. Uitgangspunt moet minimaal 30% loonwaarde zijn. Hier kan van worden afgeweken, bijvoorbeeld in het volgende geval:

- Indien geïndiceerde een loonwaarde van minder dan 30% heeft en de werkgever bereid is om toch een dienstbetrekking aan te bieden.

- Indien een werkgever niet bereid is om geïndiceerde in dienst te nemen, omdat hij geen 30% loonwaarde bereikt, zal het ontwikkeltraject verlengd worden. Hiermee wordt een hogere loonwaarde beoogd.

d. Er dient sprake te zijn van een geschikte werkplek bij een werkgever met een arbeidsovereenkomst, dus geen oriëntatiewerkplek

e. Het dienstverband dient dusdanig aantal uren te hebben dat belanghebbende niet langer afhankelijk is van een uitkering, indien dit van toepassing is. Het is niet wenselijk om zowel een parttime dienstverband te hebben, als een uitkering (Dit in verband met onder andere extra uitvoeringskosten).

'Niet langer uitkeringsafhankelijk' heeft niet alleen betrekking op een uitkering van de Participatiewet, maar ook op een uitkering die vanuit het UWV wordt ontvangen. De doelgroep is tenslotte breder dan mensen met een uitkering op grond van de Participatiewet.

f. Indien belanghebbende een Wajong uitkering ontvangt, is het UWV verantwoordelijk voor de inzet van een jobcoach en loondispensatie. De gemeente is verantwoordelijk voor het vinden van een dienstbetrekking als belanghebbende tot de doelgroep Beschut werk hoort.

Lid 2

Er zijn meerdere varianten van dienstbetrekkingen mogelijk. De voorkeur gaat uit naar een dienstbetrekking bij een reguliere werkgever. Indien dit niet tot de mogelijkheden behoort, zal er worden gekozen voor een detachingsconstructie (bijvoorbeeld regionaal via WSP/Wozl of lokaal).

Lid 3

Dit lid heeft geen nadere toelichting.

Lid 4

Het is aan de werkgever om in de arbeidsovereenkomst zaken op te nemen ten aanzien van ziekte en indien belanghebbende niet langer tot de doelgroep behoort. Er kunnen in overleg met de gemeente maatwerkafspraken worden gemaakt waarbij de gemeente een rol kan spelen bij de re-integratie wanneer belanghebbende ziek is.

Lid 5

Indien belanghebbende door het beëindigen of intrekken van de voorzieningen zijn/haar dienstverband verliest: zie artikel 5 tiende lid met bijbehorende toelichting.

Artikel 7. Aantal dienstbetrekkingen beschut werk

Lid 1

Het Rijk kan jaarlijks bij ministeriële regeling het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen 'Beschut werk' per gemeente bepalen. Er is uitgegaan van een dienstverband van 31 uur per week. Dat wil zeggen dat de gemeente evenredig meer plekken moet realiseren bij dienstverbanden van minder dan 31 uur per week en evenredig minder werkplekken bij dienstverbanden van meer dan 31 uur.

Bij de Participatieverordening ISD BOL 2018 heeft de gemeente ervoor gekozen om niet een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen vast te stellen. Dit betekent dat er een wachtlijst kan ontstaan van personen die een indicatie 'Beschut werk' hebben, maar voor wie niet direct een beschutte werkplek beschikbaar is. Het college heeft en houdt wel een verantwoordelijkheid naar deze personen.

Personen met een UWV-uitkering die op de wachtlijst staan, vallen in beginsel onder de verantwoordelijkheid voor laatstgenoemden bij het UWV. De gemeente is dus niet verplicht om deze doelgroep die op de wachtlijst staat, een voorschakeltraject aan te bieden.

Artikel 8. Hardheidsclausule

Dit artikel heeft geen nadere toelichting.

Artikel 9. Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel heeft geen nadere toelichting.