

## Uitvoeringsrichtlijn Participatievoorziening beschut werk voor de Gemeenschappelijke Regeling IJsselgemeenten

Wettelijke grondslag(en) of bevoegdheid waarop de regels gebaseerd zijn:

- Participatiewet artikel 10b, tweede lid (Participatievoorziening Beschut Werk)
- Besluit advisering beschut werk (AMvB van 11 december 2014)
- Re-integratieverordening Participatiewet 2015 (Capelle, Krimpen en Zuidplas)
- Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2015 (Capelle, Krimpen en Zuidplas)
- De besluiten van de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Capelle aan den IJssel d.d. 15 december 2015, Krimpen aan den IJssel d.d. 3 november 2015 en Zuidplas d.d.<sup>1</sup>

### Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In deze uitvoeringsrichtlijn wordt verstaan onder:

- a. Kandidaat: persoon uit de door de colleges vastgestelde doelgroep, die mogelijk in aanmerking komt voor beschut werk.
- b. Pre-toets: toets om te beoordelen of een persoon mogelijk in aanmerking komt voor beschut werk.
- c. Indicatie beschut werk: advies afgegeven door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).
- d. Indicatie banenafpraak: besluit van het UWV, dat iemand tot de doelgroep van de garantiebanen behoort en opgenomen is in het doelgroepregister.

### Artikel 2. Voorselectie

1. De participatievoorziening beschut werk is voorbehouden aan de door de colleges van de aan de GR IJsselgemeenten vastgestelde doelgroep. Kandidaten voor de voorziening worden geselecteerd uit deze doelgroep.
2. Een kandidaat voor de participatievoorziening beschut werk is aangewezen op:
  - een of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kunnen worden gerealiseerd;
  - permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kan worden geboden.
3. Op basis van een pre-toets wordt bepaald of de kandidaat mogelijk voldoet aan de criteria gesteld in het tweede lid.
4. Indien t.a.v. de kandidaat door het UWV al een beoordeling Wajong 2015 of doelgroep banenafpraak heeft plaatsgevonden en daarbij is aangemerkt als mogelijke kandidaat voor beschut werk, hoeft er geen pre-toets plaats te vinden.
5. Indien er voor de kandidaat nog geen indicatie banenafpraak is aangevraagd, wordt deze alsnog naar het UWV verwezen voor een beoordeling.

### Artikel 3. Volgorde aanmelding voor indicatie beschut werk door het UWV

1. Het college stelt het maximaal aantal te realiseren beschut werkplekken per kalenderjaar vast.
2. Eerst na positieve uitkomst van de pre-toets en voldoende beschikbare ruimte in beschut werkplekken, wordt kandidaat aangemeld bij het UWV met een verzoek om, op basis van de landelijk vastgestelde criteria, afgifte van de indicatie beschut werk.
3. Wanneer het aantal kandidaten met een positieve uitkomst uit de pre-toets de beschikbare ruimte in arbeidsplekken beschut werk overtreft, komen zij op de wachtlijst beschut werk.
4. Volgorde plaatsing op de wachtlijst gebeurt aan de hand van de datum pre-toets.

### Artikel 4. Besluit GR IJsselgemeenten

1. Op basis van het uitgebrachte advies van het UWV besluit IJsselgemeenten of kandidaat tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan IJsselgemeenten afwijken van het advies van het UWV.
2. De kandidaat wordt door IJsselgemeenten schriftelijk in kennis gesteld van het in het eerste lid genoemde besluit.
3. Eens per drie jaar bepaalt IJsselgemeenten of de persoon nog tot de doelgroep behoort.

<sup>1</sup>) Datum volgt nog.

### **Artikel 5. Plaatsing bij Promen**

1. Na het besluit dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, wordt deze door IJsselgemeenten bij Promen aangemeld voor een dienstbetrekking onder aangepaste omstandigheden.
2. Bij de aanmelding genoemd in het eerste lid wordt een kopie van het advies van UWV gevoegd.
3. Promen is gemandateerd werkgever namens IJsselgemeenten.
4. Bij aanvang wordt een tijdelijk dienstverband aangeboden.
5. Indien noodzakelijk worden door Promen aanvullende voorzieningen ingezet om de dienstbetrekking mogelijk te maken.

### **Artikel 6. Vaststellen loonwaarde**

1. Voor de vaststelling van de loonwaarde gelden de regels zoals deze zijn vastgesteld in de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet.
2. De participatievoorziening beschut werk wordt in principe alleen aangeboden aan kandidaten met een loonwaarde van minimaal 30%.
3. De loonwaarde wordt uiterlijk elke drie jaar geactualiseerd.

### **Artikel 7. Hardheidsclausule**

IJsselgemeenten kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze uitvoeringsrichtlijn, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

### **Artikel 8. Inwerkingtreding**

Deze uitvoeringsregels treden op ..... in werking.

## **Toelichting algemeen.**

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Met deze wet hebben de gemeenten een breed instrumentarium tot hun beschikking gekregen. Een daarvan is de participatievoorziening beschut werk. Deze voorziening is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding een aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever niet mag worden verwacht dat hij/zij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente deze mensen toch in een dienstverband laten werken. Het werkgeverschap wordt door Promen uitgevoerd.

### **Toelichting artikelsgewijs**

#### **Artikel 1.**

Geen nadere toelichting.

#### **Artikel 2.**

In de Participatiewet is opgenomen dat gemeenten een voorselectie dienen uit te voeren om daarmee te bepalen wie er in aanmerking komen voor beschut werk. De colleges van de in IJsselgemeenten participerende gemeenten hebben het jaarlijks aantal beschikbare werkplekken en de doelgroep voor deze beschut werkplekken vastgesteld. De doelgroep omvat personen uit het zittende bestand van de Participatiewet met indicatie UWV en jongeren afkomstig van VSO- en PRO-scholen die (nog) niet in aanmerking komen voor een dienstverband in het kader van de banenafpraak (garantiebaan). In dit artikel wordt beschreven welke procedure er binnen IJsselgemeenten wordt gehanteerd om te komen tot plaatsing op de beschikbare werkplekken.

#### **Artikel 3.**

Omdat de colleges van de in IJsselgemeenten participerende gemeenten besloten hebben beschut werk vooralsnog beperkt in te zetten, zal het aantal kandidaten beschut werk mogelijk groter zijn dan de omvang van het totaal aan dienstverbanden dat in een kalenderjaar gerealiseerd kan worden. Om te voorkomen dat kandidaten met een kleine kans op beschut werk ter beoordeling bij het UWV worden aangemeld, vindt er een pre-toets plaats. Bovendien wordt een kandidaat pas bij het UWV voorgedragen voor een indicatie, als er daadwerkelijk een beschutte werkplek beschikbaar is. Is er nog geen werkplek beschikbaar dan wordt de kandidaat op volgorde van uitvoering pre-toets op een wachtlijst geplaatst.

#### **Artikel 4.**

IJsselgemeenten stelt vast – op basis van het advies van het UWV – of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving en/of onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Het advies van het UWV is bindend, alleen wanneer IJsselgemeenten van oordeel is dat het advies onzorgvuldig tot stand gekomen is kan van het advies afgeweken worden. De betreffende persoon wordt schriftelijk in kennis gesteld van het besluit. Wanneer de belanghebbende het niet eens is met het besluit, kan bij de gemeente waar hij/zijn woonachtig is bezwaar ingediend worden tegen het besluit.

**Artikel 5.**

De colleges van de in IJsselgemeenten participerende gemeenten hebben besloten de participatievoorziening beschut werk vooralsnog door Promen uit te laten voeren. Dit houdt in dat bij het aangaan van de (tijdelijke) dienstverbanden Promen als werkgever optreedt en alle bijbehorende werkzaamheden uitvoert. Indien noodzakelijk voor het uitvoeren van de werkzaamheden worden er door Promen aanvullende voorzieningen ingezet, zoals bijvoorbeeld werkplekaanpassing.

**Artikel 6.**

De loonwaarde van de persoon in een dienstverband beschut werk is verbonden aan de werkzaamheden die iemand uitvoert op de werkplek. Bij verandering van werkzaamheden en/of werkplek moet daarom een nieuwe loonwaardemeting uitgevoerd worden. In het geval er geen wijziging zijn in omstandigheden, dient er toch minimaal 1 x per drie jaar een loonwaardemeting uitgevoerd te worden.

**Artikel 7.**

In het geval van een verzoek om af te wijken van de regels in deze uitvoeringsrichtlijn, wordt een gemotiveerd voorstel aan het bestuur van de GR IJsselgemeenten voorgelegd die vervolgens hierop besluiten.

**Artikel 8.**

Geen nadere toelichting.