

## Nadere regels overige voorzieningen Participatiewet 2023 gemeente Midden-Drenthe 2023

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Midden-Drenthe,

gelet op:

- artikel 16 k tot en met n van de Re-integratieverordening Participatiewet 2023 Gemeente Midden-Drenthe;
- artikel 3 lid 3 van de Algemene subsidieverordening gemeente Midden-Drenthe;

overwegende dat:

het wenselijk is nadere regels vast te stellen voor de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de overige voorzieningen;

### b esluit

de volgende beleidsregels vast te stellen:

### Nadere regels overige voorzieningen Participatiewet 2023 gemeente Midden-Drenthe

#### Artikel 1 Begripsomschrijving

1. Hieronder worden de begrippen omschreven die in deze nadere regels en uitvoeringsinstructies worden gebruikt. Begrippen die niet verder zijn 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 nadere regels wordt verstaan onder:
  - a. Arbeidsbeperking: als het iemand niet lukt om een baan te krijgen of uit te voeren door ziekte of een gebrek is sprake van een arbeidsbeperking. Het hebben van arbeidsbeperking betekent niet altijd dat deze persoon niet (voor een deel) kan werken;
  - b. College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Midden-Drenthe;
  - c. Doelgroep: de doelgroep als bedoeld in artikel 7 lid 1 onder a PW. Daarnaast moet sprake zijn van een arbeidsbeperking;
  - d. Duurzame uitstroom: (voor een deel) uitstroom uit de uitkering voor in ieder geval 26 weken;
  - e. Overige voorziening: een voorziening om structurele, functionele of fysieke belemmeringen te verminderen of weg te nemen. Dit om werk mogelijk te maken voor mensen die door een arbeidsbeperking een afstand tot de arbeidsmarkt hebben;
  - f. Proefplaatsing: het tijdelijk uitvoeren van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering. De periode wordt in overleg bepaald. De maximale periode is 6 maanden;
  - g. Uitkering: een uitkering op grond van de PW, de IOAW en IOAZ;
  - h. Werknemer: persoon uit de doelgroep die een arbeidsovereenkomst aangaat of is aangegaan en die door zijn arbeidsbeperking een overige voorziening nodig heeft om de functie goed te kunnen uitvoeren;
  - i. Werkplekaanpassing: niet meeneembare voorziening op of rond de werkplek. Deze is gericht op het wegnemen van beperkingen die een persoon, behorende tot de doelgroep, heeft. Dit met als doel om op de werkplek te kunnen werken.

## **Artikel 2 Vormen van overige voorzieningen**

Het college biedt de volgende overige voorzieningen:

- a. Intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap.
- b. Meeneembare voorziening: een voorziening die je mee kunt nemen. Deze voorziening is niet aan de werkplek gebonden. De voorziening is dus niet aard- en nagelvast.
- c. Vervoersvoorziening: voorziening voor het reizen van en naar het werk. Dit om werk te kunnen krijgen of te behouden.
- d. Werkplekaanpassing: aanpassingen die niet algemeen gebruikelijk zijn. De aanpassing maakt deel uit van de werkplek of omgeving daarvan. De aanpassing is nodig om het werk te kunnen uitvoeren.

## **Artikel 3 Algemene voorwaarden overige voorzieningen**

Om voor een overige voorziening in aanmerking te komen moet in ieder geval aan onderstaande voorwaarden worden voldaan:

- a. de inzet van de voorziening is noodzakelijk. Het college kan voor de vaststelling daarvan deskundigenadvies opvragen;
- b. de werknemer woont in de gemeente Midden-Drenthe;
- c. de aanvraag wordt ingediend bij de woongemeente;
- d. er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor de duur van in ieder geval 6 maanden en voor minimaal 18 uur per week. Een overige voorziening kan ook tijdens de proefplaatsing worden toegekend;
- e. de voorziening vermindert of neemt de belemmeringen weg waardoor de aanvrager werk kan krijgen of behouden;
- f. de gemeente biedt de meest geschikte/passende en goedkoopste oplossing welke kwalitatief verantwoord is;
- g. het gaat niet om een algemeen gebruikelijke overige voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever of werknemer behoort;
- h. er is geen sprake van een voorliggende voorziening waarop de aanvrager een beroep kan doen, of waarvoor de aanvrager zelf verantwoordelijk is (Wmo 2015, UWV, Zorgverzekering, Bouwbesluit);
- i. in de overige voorziening is nog niet voorzien op het moment dat een aanvraag voor de voorziening is ingediend;
- j. Het college weigert in ieder geval een aanvraag voor subsidie als sprake is van één van de weigeringsgronden die in de artikel 4:35 van de Awb zijn genoemd. Dit geldt ook voor de situaties die in artikel 9 van de Algemene subsidieverordening Midden-Drenthe staan;
- k. de kosten van de voorziening moeten proportioneel zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk.

## **Artikel 4 Hoogte van de subsidie**

Het maximaal toe te kennen subsidiebedrag bedraagt € 7.500,-- per werknemer.

## **Artikel 5 Voorziening in natura of in bruikleen**

1. Het college kan de overige voorziening ook in natura – in eigendom of in bruikleen – verstrekken, in plaats van een geldbedrag. Tenzij al duidelijk is bepaald hoe de voorziening wordt verstrekt.
2. Als de voorziening in natura wordt verstrekt dan kan van de werkgever een eigen bijdrage gevraagd worden tot maximaal € 500,--.

## **Artikel 6 De aanvraag**

1. De aanvrager kan een werkgever zijn die iemand uit de doelgroep in dienst neemt of heeft. De aanvrager kan ook een werknemer met een arbeidsbeperking zijn.
2. De aanvraag voor een overige voorziening wordt schriftelijk ingediend bij de gemeente waar de werknemer woont.
3. De aanvrager verstrekt bij de aanvraag, in ieder geval de volgende gegevens:
  - a. naam, adres, woonplaats en burgerservicenummer van de werknemer;
  - b. een kopie van de arbeidsovereenkomst waaruit de aard, de duur en de omvang van het dienstverband blijken;
  - c. een beschrijving van de overige voorziening waarvoor subsidie wordt aangevraagd;
4. Het college is bevoegd ook andere dan de hiervoor genoemde gegevens op te vragen als dit noodzakelijk is voor de behandeling van de aanvraag.

5. De gemeente of een daartoe gecontracteerde derde partij handelt de aanvraag binnen 8 weken af. Als het nodig is dan kan het college of een daartoe gecontracteerde derde partij schriftelijk aanvullende informatie opvragen. Ook kan de aanvrager worden uitgenodigd voor een gesprek. In dit gesprek kan aanvullende informatie worden gevraagd.
6. In aanvulling op lid 5 kan in het geval van een meeneembare voorziening een aanvrager ook uitgenodigd worden door een arbeidsdeskundige of een door de gemeente aangewezen arts.

#### **Artikel 7 Besluit**

1. Na behandeling van de aanvraag ontvangt de aanvrager een toekennings- of afwijzingsbeschikking.
2. Als een meeneembare voorziening wordt toegekend dan koopt de gemeente de voorziening zo mogelijk in bij een al gecontracteerde partij. Deze partij bezorgt de voorziening kosteloos bij de aanvrager.

#### **Artikel 8 Terugvordering**

Het college kan de financiële bijdrage of voorziening in natura terugvorderen als deze ten onrechte of tot een te hoog bedrag is verleend.

#### **Artikel 9 Citeertitel**

Dit besluit kan worden aangehaald als "Nadere regels overige voorzieningen Participatiewet 2023 gemeente Midden-Drenthe".

#### **Artikel 10 Inwerkingtreding**

Dit besluit is van kracht na de dag van publiceren en heeft terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2023.

*Aldus besloten in de vergadering van het college, gehouden op 17 oktober 2023*

*De gemeentesecretaris,*

*M. Hacking*

*De burgemeester,*

*J. Zwiers*

## **Toelichting overige voorzieningen**

### **ALGEMEEN**

Met de invoering van de Participatiewet zijn gemeenten verantwoordelijk voor de ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking én arbeidsvermogen bij het verkrijgen of behouden van werk. Het is aan het college om te beoordelen of de persoon behorende tot de doelgroep (artikel 7 lid 1 onderdeel a van de Participatiewet) op eigen kracht in staat is algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden of dat deze persoon ondersteuning nodig heeft met betrekking tot arbeidsinschakeling. In dat laatste geval is het college verantwoordelijk voor het leveren van deze ondersteuning in de vorm van voorzieningen.

De niet meeneembare en meeneembare voorzieningen vallen uiteen in vier categorieën:

- a. Vervoersvoorziening;
- b. Intermediaire activiteit bij een visuele of motorische handicap;
- c. Meeneembare voorziening;
- d. Werkplekaanpassing.

Bij de beoordeling of sprake is van een niet meeneembare voorziening wordt gekeken naar de aard- en nagelvastheid van de voorziening. Een voorziening is niet meeneembaar als deze aard- en nagelvast is verbonden met het eigendom van de werkgever. Achtergrond van deze gedachte is dat men iets wat zonder schade is los te maken, mee kan nemen en datgene, dat bij verwijdering schade veroorzaakt, moet laten zitten. Dit geldt voor bouwkundige aanpassingen van het bedrijfspand, aanbouwen, opbou-

wen, verbouwen. Voorbeelden: rolstoeloprit, een aangepast toilet, elektrische deuren, een extra leuning bij de trap, een video-intercom etc.

Bij het verlenen van een voorziening voor de aanpassing van de werkplek zal het veelal gaan om een financiële bijdrage. Wanneer door het college een financiële bijdrage wordt verstrekt met het oog op één of bepaalde activiteiten van de aanvrager, anders dan als betaling voor aan het bestuursorgaan geleverde goederen of diensten, is sprake van een subsidie. De Algemene subsidieverordening Midden-Drenthe is dan ook van overeenkomstige toepassing.

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### Artikel 2. Vormen van overige voorzieningen

Dit artikel regelt welke vormen van overige voorziening onder deze 'Nadere regels' vallen.

### Artikel 3. Algemene voorwaarden overige voorzieningen

Dit artikel regelt de algemene voorwaarden die gelden om in aanmerking te komen voor een overige voorziening.

#### Onder a:

Er moet sprake zijn van noodzakelijke ondersteuning. Er is sprake van noodzakelijke ondersteuning als de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning van zowel de werkgever als de werknemer. Het college kan de noodzakelijkheid (op bijvoorbeeld medische of arbeidskundige gronden) van een werkplekaanpassing beoordelen door het inwinnen van deskundigenadvies. De bepalingen over het deskundigenadvies van de Algemene wet bestuursrecht (afdeling 3.3 - Advisering) zijn hierbij van overeenkomstige toepassing.

#### Onder b:

Om aanspraak te kunnen maken op deze voorziening is het woonplaatsbeginsel van de persoon behorende tot de doelgroep van belang en niet de plaats van vestiging van de onderneming.

#### Onder e:

Om voor een werkplekaanpassing in aanmerking te komen moet in principe sprake zijn van een dienstverband. In bijzondere omstandigheden kan ook al gedurende de proefplaatsing een werkplekaanpassing worden verleend. Dit is aan de orde indien zonder deze werkplekaanpassing niet kan worden beoordeeld of de persoon behorende tot de doelgroep voldoende geschikt is voor de vacature en of deze persoon past binnen het bedrijf. Daarnaast dient het aannemelijk te zijn dat de persoon na afloop van de proefplaatsing een dienstverband wordt aangeboden, zoals ook met het doel van de proefplaatsing beoogd wordt.

#### Onder f:

Onder de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord wordt het volgende verstaan; de algemeen aanvaarde norm is dat van overheidswege getroffen voorzieningen sober en doelmatig dienen te worden uitgevoerd. De overige voorziening dient dan ook sober, doelmatig en proportioneel te zijn, reëel bij te dragen aan het vergroten van het functioneren op de werkplek. Indien naar het oordeel van het college sprake is van een disproportionele aanpassing zal deze worden geweigerd.

#### Onder g:

Er is sprake van een algemeen gebruikelijke overige voorziening indien van de werkgever of werknemer, op basis van wat gangbaar is in de betreffende branche, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een veiligheidshelm – en/of -schoenen, welke algemeen gebruikelijk zijn in de bouw. Van een algemeen gebruikelijk overige voorziening is ook sprake als de werkgever geacht wordt zelf verantwoordelijk te zijn voor de werkplekaanpassing op basis van bijvoorbeeld het Bouwbesluit. Het Bouwbesluit kan bijvoorbeeld aangeven dat een pand/ gebouw aangepast moet worden om het toegankelijker te maken voor rolstoelgebruikers.

#### Onder k:

Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:

- de kosten van de voorziening
- de arbeidsovereenkomst in termen van omvang, duur in maanden/jaren en bepaalde/onbepaalde tijd
- de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijv. in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de voorziening

#### Artikel 4. Hoogte van de kosten

In de rechtspraak wordt het maximeren van een vergoeding voor een voorziening in beginsel niet onredelijk geacht, maar aan de hand van de bijzondere omstandigheden van het concrete geval zal moeten worden beoordeeld of met de maximale vergoeding een niet alleen goedkoopste, maar ook adequate voorziening kan worden verleend.

#### Artikel 5. Voorziening in natura of in bruikleen

Onder a. Zoals in de toelichting op artikel 4 al is aangegeven zal het in veel gevallen gaan om een financiële bijdrage. Het college kan ook besluiten de voorziening in natura te verstrekken. Op het moment dat de voorziening in natura wordt verstrekt is dit in eigendom. In afwijking hiervan kan het college besluiten de voorziening in bruikleen te verstrekken. De voorziening wordt niet eerder verstrekt dan nadat er met de aanvrager een bruikleenovereenkomst als bedoeld in artikel 7A:1777 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan.

Onder b. Van een eigen bijdrage is sprake wanneer de kosten van een overige voorziening een bedrag van € 5.000,- te boven gaat. Indien deze eigen bijdrage in redelijkheid niet gevraagd kan worden van de werkgever, kan er worden afgezien van het vragen van een eigen bijdrage.