

Beleidsregels beschut werk gemeente Montferland 2023

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Montferland;

gelet op de Participatiewet en artikel 9 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Montferland 2023;

overwegende dat het college bevoegd is beleidsregels vast te stellen met betrekking tot de uitvoering van deze verordening;

Besluit:

Vast te stellen de hierna volgende **Beleidsregels beschut werk gemeente Montferland 2023 en volgende jaren**

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- beschikking: beschikking als bedoeld in artikel 1:3 lid 2 van de Algemene wet bestuursrecht;
- beschut werk: het verrichten van werkzaamheden in een beschutte omgeving zoals bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet;
- college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Montferland;
- de belanghebbende: de natuurlijke persoon met een advies Beschut Werk van het UWV;
- de wet: de Participatiewet;
- praktijkdiagnose: werken in een praktijkomgeving om het niveau van iemands functioneren te kunnen beoordelen;
- UWV: Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Artikel 2. Doelgroep Beschut werk

Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen met arbeidsvermogen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking (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.

Artikel 3. Advisering door het UWV

- Op grond van artikel 10b, lid 2 en 3 van de Participatiewet kan belanghebbende of het college een verzoek om advies Beschut werk indienen bij het UWV.
- Het UWV adviseert op grond van het Besluit advisering Beschut werk of belanghebbende behoort tot de doelgroep Beschut werk.

Artikel 4. Praktijkdiagnose Beschut werk

- Indien het arbeidspotentieel en de begeleidingsbehoefte van belanghebbende nog onvoldoende in beeld is om te bepalen welke werkplek passend is, wordt dit via een praktijkdiagnose van maximaal één jaar in beeld gebracht.
- In uitzonderlijke situaties (ziekte of het tijdelijk niet beschikbaar zijn voor re-integratie) kan deze termijn verlengd worden met maximaal een jaar.
- De praktijkdiagnose vindt (indien van toepassing) plaats met behoud van uitkering.
- Indien gedurende de praktijkdiagnose blijkt dat belanghebbende 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.
- Indien uit het nieuwe advies beschut werk blijkt dat belanghebbende niet tot de doelgroep beschut werk behoort, zal het college een nieuw besluit nemen waarbij wordt aangegeven dat belanghebbende niet langer tot de doelgroep beschut werk hoort.
- Bij besluit op grond van lid 5, wordt onderzocht welke andere mogelijkheden voor participatie ingezet kunnen worden.
- Indien uit het nieuwe advies beschut werk blijkt dat het UWV opnieuw een positief advies beschut werk afgeeft, zal het diagnosetraject worden voortgezet met eventueel aanvullende voorzieningen.

Artikel 5. Beschikking Beschut werk

- Het college 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 er sprake is van een ondeugdelijke totstandkoming van het advies van het UWV, kan het college besluiten het advies niet te volgen.

3. Indien naar het oordeel van het college het advies van het UWV nader gemotiveerd dient te worden vraagt het college schriftelijk aanvullende informatie op bij het UWV. In afwachting van de aanvullende informatie wordt het besluit zoals genoemd in het eerste lid opgeschort en belanghebbende hiervan in kennis gesteld.

Artikel 6. Plaatsing Beschut werk

1. Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort wordt deze door het college bij een werkgever geplaatst voor een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden.
2. Het college neemt een besluit tot plaatsing op de werkplek, indien een geschikte werkplek is gevonden en deze na een proefplaatsing nog steeds als geschikt wordt beoordeeld.
3. Indien na de proefplaatsing de werkplek niet geschikt wordt geacht, wordt een nieuwe werkplek aangeboden.

Artikel 7. Beschikking en verplichtingen werkgever

1. Het college verstrekt, bij verminderde loonwaarde, aan de werkgever een loonkostensubsidie op basis van loonwaarde met een maximum van 70% van het wettelijk minimumloon plus werkgeverslasten.
2. De werkgever ontvangt middels twee beschikkingen met informatie over de hoogte van de loonkostensubsidie en de vergoeding van de (eventuele) persoonlijke ondersteuning en begeleidingskosten.
3. Indien de belanghebbende gedurende het dienstverband ziek wordt, is de no risk polis van het UWV van toepassing. De formele werkgever waarmee de belanghebbende een arbeidsovereenkomst heeft gesloten is verantwoordelijk voor de re-integratie conform de Wet verbetering Poortwachter.
4. Het college kan gedurende de dienstbetrekking een nieuw advies aan het UWV vragen indien sprake is van gewijzigde omstandigheden. Als uit het advies blijkt dat belanghebbende niet meer tot de doelgroep Beschut werk behoort wordt de beschikking zoals genoemd onder lid 1 herzien.

Artikel 8. Aantal dienstbetrekkingen Beschut werk en volgorde van plaatsing

1. 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.
2. De belanghebbende, zoals bedoeld in het vorige lid, krijgt voorrang op andere belanghebbenden met een indicatie van een latere datum, tenzij het beschikbare beschut werk niet aansluit bij de arbeidsmogelijkheden van deze persoon. In dat geval wordt het beschut werk aangeboden aan de eerstvolgende persoon, bij wie het beschut werk wel aansluit op diens arbeidsmogelijkheden.
3. Belanghebbenden die op de wachtlijst staan, kunnen in aanmerking komen voor de voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling zoals opgenomen in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Montferland 2023.

Artikel 9. Hardheidsclausule

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

Artikel 10. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregels treden in werking op 1 december 2023.
2. Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels beschut werk gemeente Montferland 2023.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Montferland in de vergadering van dinsdag 31 oktober 2023.