

Beleidsregels Werknemersvoorzieningen Participatiewet gemeente Vlieland 2023

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Vlieland; gelet op:

1. de Participatiewet;
2. de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
3. de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
4. - de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 gemeente Vlieland;
5. de Algemene wet bestuursrecht;

b e s l u i t :

vast te stellen de **Beleidsregels Werknemersvoorzieningen Participatiewet gemeente Vlieland 2023**

Personen uit de gemeentelijke doelgroep hebben een wettelijke aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. In dat kader kan het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Vlieland (college) een belanghebbende een voorziening aanbieden die ingezet wordt ter compensatie van beperkingen/belemmeringen tijdens het werk of om aan het werk te gaan. Het betreft beperkingen die worden veroorzaakt door structurele, functionele en/of fysieke beperkingen als gevolg van een ziekte of gebrek.

Met het inzetten van een werknemersvoorziening worden dergelijke beperkingen/belemmeringen verminderd of weggenomen waardoor de arbeidsprestatie en de loonwaarde toeneemt. Deze werknemersvoorzieningen worden ingezet om duurzame plaatsing van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij werkgevers mogelijk te maken.

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de geldende Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Vlieland en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

Artikel 2 Vormen van werknemersvoorzieningen

De gemeente biedt de volgende op werk gerichte voorzieningen of aanbodversterkende voorzieningen aan:

1. Werkplekaanpassing:

Aanpassingen die niet algemeen gebruikelijk zijn en die deel uit maken van de werkplek of de omgeving daarvan en die voor de werknemer nodig zijn om het werk te kunnen doen.

1. meeneembare voorziening. Een op de werknemer gerichte voorziening die meegenomen kan worden en niet aan de specifieke werkplek is gebonden. Oftewel de voorziening is niet aard- en nagelvast aan de werkplek verbonden.
2. Deze voorziening wordt toegekend aan de werknemer;
3. niet meeneembare voorziening. Een voorziening die aard- en nagelvast aan het gebouw van de werkplek is verbonden.
4. Deze voorziening wordt toegekend aan de werkgever.
 1. Vervoersvoorziening:

Voorziening voor reizen van en naar de werkplek, proefplaats, werkervaringsplek of opleidingsplek om werk te kunnen krijgen of te behouden die noodzakelijk is omdat de kandidaat door zijn beperking/belemmering niet zelfstandig kan reizen en/of niet zelfstandig gebruik kan maken van het openbaar vervoer.

1. Intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap:

Een noodzakelijke voorziening ter vervanging of ondersteuning bij een visuele of motorische handicap.

Artikel 3 Algemene voorwaarden werknemersvoorzieningen

Om voor een werknemersvoorziening in aanmerking te kunnen komen, moet in ieder geval worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. a. de voorziening is noodzakelijk, dit ter beoordeling aan de professional;
2. b. de werknemer is woonachtig binnen de gemeente Vlieland;
3. c. de aanvraag wordt ingediend bij het college;
4. d. de werknemer behoort tot de doelgroep en er moet sprake zijn van een structurele functionele beperking/belemmering, de voorziening moet nodig zijn om arbeid te kunnen verrichten of bereiken;
5. e. voor zowel de werkgever als de werknemer geldt de informatieplicht. Dit betekent dat de werkgever en werknemer op verzoek of onverwijld uit eigen beweging mededeling doet van alle feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op de voorziening;
6. f. voor zowel de werkgever als de werknemer geldt een medewerkingsverplichting die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van deze Beleidsregels;
7. g. de kosten van de voorziening dienen proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn, wordt o.a. meegewogen:
 8. - de kosten van de voorziening. Alleen de meerkosten boven de kosten van hetgeen algemeen gebruikelijk is, kunnen worden vergoed. Hierbij wordt rekening gehouden met de goedkoopst en adequate voorziening;
 9. - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden, jaren bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
 10. - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de werknemer gaat werken;
 11. - de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de voorziening;
12. h. de voorziening vermindert of neemt de belemmeringen weg waardoor de werknemer diens werk kan behouden of verkrijgen;
13. i. de aanvrager c.q. werkgever of werknemer kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening;
14. j. de voorziening is zo goedkoop en adequaat mogelijk, alsmede kwalitatief verantwoord;
15. k. om de noodzaak van een voorziening vast te stellen kan het college een medisch dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen;
16. l. er vindt geen vergoeding plaats wanneer de voorziening is aangeschaft voor het moment dat een aanvraag voor een voorziening door het college wordt ontvangen;
17. m. de voorziening wordt in principe in eigendom beschikbaar gesteld aan de werkgever of werknemer. Er kan besloten worden de voorziening in bruikleen te verstrekken;
18. n. een periodieke voorziening wordt verstrekt voor de duur van de dienstbetrekking. Bij een vast dienstverband vindt elke twee jaar een herbeoordeling plaats.

Artikel 4 Aanvullende voorwaarden

Naast de in artikel 3 genoemde algemene voorwaarden gelden voor onderstaande werkvoorzieningen de volgende aanvullende voorwaarden:

1. 1. Werkplekaanpassing: meeneembare voorziening of niet meeneembare voorziening.
 1. a. algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren, worden niet vergoed. Van de werkgever mag namelijk redelijkerwijs verwacht worden dat hij de investering van de noodzakelijk geachte voorziening zelf doet op basis van hetgeen gangbaar is in de betreffende bedrijfsbranche;
 2. b. voor een noodzakelijke werkplekaanpassing wordt zoveel als mogelijk gekozen voor een meeneembare voorziening.
2. 2. Vervoersvoorziening:
 1. a. de werknemer kan door zijn/haar beperking/belemmering niet zelfstandig reizen en/of niet zelfstandig gebruik maken van het openbaar vervoer;
 2. b. de vervoersvoorziening is alleen bedoeld voor woon - werkverkeer;
 3. c. een eventuele vervoersvergoeding van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te kennen vervoersvoorziening.

Artikel 5 Hardheidsclausule

1. Het college kan in bijzondere gevallen besluiten af te wijken van deze beleidsregels, indien toepassing hiervan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.
2. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college.

Artikel 6 Intrekken oude regeling

De Beleidsregels Werknemersvoorzieningen Participatiewet 2021 gemeente Vlieland worden ingetrokken.

Artikel 7 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregels worden aangehaald als Beleidsregels Werknemersvoorzieningen Participatiewet gemeente Vlieland 2023.

2. Deze beleidsregels treden in werking met ingang van de dag na bekendmaking en werken terug tot en met 1 juli 2023.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van gemeente Vlieland d.d. 28 november 2023

Namens deze
M. Schrier, burgemeester
A. Idema, secretaris