

Beleidsregels Beschut werk Maastricht-Heuvelland 2024

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Valkenburg aan de Geul,

gelet op het bepaalde in:

- artikel 10b van de Participatiewet, gericht op de participatievoorziening beschut werk;
- artikel 10d van de Participatiewet, gericht op loonkostensubsidie;
- artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
- artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- titel 4.3 van de Algemene wet bestuursrecht;
- het (landelijke) Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021;
- artikel 10 juncto artikel 22 van de Verordening re-integratie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2023;

overwegende dat:

- het in het kader van de uitvoering van het voorzien in dienstbetrekkingen in een beschutte omgeving wenselijk is om beleidsregels op te stellen,

besluit vast te stellen de Beleidsregels beschut werk Maastricht-Heuvelland 2024.

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.
2. Voor de toepassing van deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. de wet: de Participatiewet;
 - b. het college: het college van burgemeesters en wethouders van de gemeente;
 - c. de belanghebbende: de persoon die mogelijk behoort tot de doelgroep beschut werk zoals bedoeld in artikel 2;
 - d. de geïndiceerde: de persoon met een positieve indicatie beschut werk
 - e. beschut werk: het werken in een beschutte werkomgeving binnen de kaders van artikel 10b van de Participatiewet;
 - f. voorschakeltraject: op basis van inzet van reguliere re-integratie-instrumenten wordt (door middel van werken in een praktijkomgeving) het niveau van functioneren van belanghebbende beoordeeld;
 - g. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
 - h. Reguliere/externe werkgever: alle werkgevers niet zijnde het mensontwikkelbedrijf in de regio Maastricht-Heuvelland.
 - i. Wsw: Wet sociale werkvoorziening;
 - j. De Verordening: de Verordening re-integratie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2023.

Artikel 2 Doelgroep

1. Tot de doelgroep beschut werk behoren geïndiceerden 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 zonder gecompenseerd te worden in begeleiding(skosten). Bij de geïndiceerde is door SZMH vastgesteld dat een ander re-integratietraject niet passend is. De geïndiceerde heeft enige mate van arbeidsvermogen.
2. Uitgesloten van de doelgroep zijn personen met een Wsw-indicatie.

Artikel 3 Voorschakeltraject beschut werk

1. Aan een belanghebbende of geïndiceerde kan door SZMH een voorschakeltraject worden aangeboden van 6 maanden, met als doel het arbeidspotentieel, de begeleidingsbehoefte en de loonwaarde goed in beeld te brengen.
2. Het voorschakeltraject vindt plaats met behoud van uitkering.
3. Het voorschakeltraject kan worden verlengd met maximaal 6 maanden. Voorwaarde hiervoor is dat er een reëel perspectief is op een hogere loonwaarde op een andere dan de in eerste instantie beoogde werkplek.
4. In afwijking van het eerste lid kan een directe proefplaatsing beschut werk worden ingezet op grond van artikel 6 van deze beleidsregels.
5. Het voorschakeltraject kan bestaan uit voorzieningen zoals genoemd in de Verordening.
6. Indien een belanghebbende instroomt via de routing van het VSO/PRO (voortgezet speciaal onderwijs/ praktijkonderwijs) en stage heeft gelopen bij een werkgever, kan dit worden aangemerkt als een voorschakeltraject zoals bedoeld in lid 1.

Artikel 4 Advisering door het UWV

1. Op grond van artikel 10b lid 1 en lid 3 van de Participatiewet dient belanghebbende of het college een verzoek om advies beschut werk in bij het UWV.
2. Het UWV adviseert op grond van het (landelijke) Besluit advisering beschut werk of belanghebbende behoort tot de doelgroep.
3. Wanneer gedurende het voorschakeltraject of tijdens het dienstverband blijkt dat de belanghebbende of geïndiceerde mogelijk niet (meer) tot de doelgroep behoort, of daartoe gereede twijfel bestaat, kan het college een nieuw advies beschut werk aan het UWV aanvragen.

Artikel 5 Besluit indicatie beschut werk

1. Het college besluit binnen 8 weken na ontvangst van het advies van het UWV, zoals bedoeld in artikel 4 lid 2, of belanghebbende tot de doelgroep behoort.
2. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige toestandkoming van het advies van het UWV kan het college besluiten het advies niet te volgen.
3. Bij onvoldoende argumentatie in het advies van het UWV kan het college aanvullende informatie opvragen 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.
4. Indien uit het advies van het UWV blijkt dat belanghebbende of de geïndiceerde niet tot de doelgroep behoort, zal het college een besluit nemen waarbij wordt aangegeven dat belanghebbende geen recht heeft op een beschutte werkplek.
5. Bij een besluit als bedoeld in lid 4, onderzoekt het college welke andere mogelijkheden voor activering of participatie, op grond van de Verordening ingezet kunnen worden.

Artikel 6 Proefplaatsing

1. Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort en daarvoor een indicatie beschut werk heeft gekregen, wordt aan de geïndiceerde zo snel mogelijk een geschikte beschutte werkplek aangeboden, voor een proefplaatsing van 2 maanden conform artikel 15 van de Verordening, met behoud van uitkering.
2. Indien na de proefplaatsing van 2 maanden de beschutte werkplek niet geschikt wordt geacht, kan de proefplaatsing één maal met twee maanden worden verlengd bij diezelfde werkgever.
3. Als na de verlenging van de proefplaatsing de beschutte werkplek nog steeds niet geschikt wordt geacht, wordt de geïndiceerde een nieuwe proefplaatsing bij een andere werkgever aangeboden.
4. Het college doet maximaal twee keer een passend aanbod voor een proefplaatsing. Als de geïndiceerde twee maal een passend aanbod weigert of anderszins de plaatsing bij een externe werkgever onmogelijk maakt, stopt de dienstverlening van de gemeente.
5. Indien na de proefplaatsing van 2 maanden de beschutte werkplek als geschikt wordt beoordeeld, neemt het college op grond van artikel 7 een besluit tot plaatsing op de werkplek.

Artikel 7 Dienstverband beschut werk

1. Het college neemt een besluit tot plaatsing op de werkplek, indien een geschikte beschutte werkplek is gevonden en deze na een proefplaatsing van 2 maanden nog steeds geschikt wordt bevonden.
2. Beschut werk wordt gedurende de eerste 2 jaar van het dienstverband aangeboden in de vorm van een tijdelijk dienstverband.

3. Na het einde van de in het vorige lid genoemde periode wordt beschut werk aangeboden in de vorm van een dienstverband voor onbepaalde duur, tenzij uit tussentijds onderzoek is gebleken dat iemand niet langer tot de doelgroep beschut werk behoort.
4. Bij de plaatsing op een beschutte werkplek, wordt uitgegaan van een fulltime dienstverband.
5. Bij het bepalen van de omvang van een fulltime dienstverband wordt uitgegaan van de geldende CAO voor de betreffende sector.
6. Het college kan een dienstverband van geringere omvang aanbieden, indien sprake is van een medische urenbeperking of de geïndiceerde anderszins duurzaam of tijdelijk niet de mogelijkheid heeft om het gestelde aantal uren te werken.
7. Voor de realisatie van de taakstelling beschut werk wordt uitgegaan van een dienstverband van 31 uur per week.

Artikel 8 Plaatsing bij mensontwikkelbedrijf

Bij een proefplaatsing en bij een dienstverband beschut werk wordt uitgegaan van plaatsing bij een reguliere werkgever. Pas als plaatsing bij een reguliere werkgever niet mogelijk blijkt te zijn, kan een geïndiceerde worden geplaatst op een interne beschutte werkplek bij het mensontwikkelbedrijf.

Artikel 9 Voorzieningen beschut werk

1. Het college verstrekt, bij verminderde loonwaarde, aan de werkgever een loonkostensubsidie, ex artikel 22 van de Verordening, op basis van de loonwaarde met een maximum van 70% van het wettelijk minimumloon plus werkgeverlasten.
2. De werkgever ontvangt een loonkostensubsidiebeschikking waarin in ieder geval staat:
 - a. De hoogte van de loonkostensubsidie, de hoogte en duur van de loonwaarde waarop deze gebaseerd is, gedurende de dienstbetrekking;
 - b. De vergoeding van (eventuele) persoonlijke ondersteuning en werkplekaanpassing;
 - c. De hoogte van de vergoeding voor begeleidingskosten, die wordt uitbetaald aan de organisatie die de daadwerkelijke begeleiding biedt, tot maximaal het bedrag dat de gemeente van het Rijk ontvangt voor de begeleiding en de inzet van werkvoorzieningen, naar rato van de omvang van het dienstverband.
3. De frequentie om de loonwaarde vast te stellen wordt overgenomen uit het loonwaarderapport.
4. Vaststelling van de loonwaarde gebeurt door een arbeidsdeskundige die in dienst is van de gemeente.
5. Voor de vaststelling van de aard en omvang van de inzet van persoonlijke ondersteuning gelden de bepalingen van de Verordening.
6. Voor een geïndiceerde kan een werkplekaanpassing worden ingezet door de gemeente of het UWV, indien een arts of arbeidsdeskundige dit noodzakelijk acht om te kunnen functioneren op de werkplek of in het bedrijf.
7. Indien de geïndiceerde gedurende het dienstverband ziek wordt, is de no risk polis van het UWV van toepassing. De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie conform de Wet verbetering poortwachter.

Artikel 10 Wachtlijst beschut werk en volgorde van plaatsing

1. Indien het college heeft voldaan aan het minimaal aantal 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. Bij het wachtlijstbeheer geldt in eerste instantie plaatsing conform volgorde van datum van de indicatie (dat wil zeggen: degene met de oudste indicatie, wordt als eerste geplaatst). Daarvan kan worden afgeweken als blijkt dat een geïndiceerde met een latere indicatiedatum beter past op de openstaande beschutte werkplek.

Artikel 11 Wijziging indicatie beschut werk

1. Wanneer gedurende het voorschakeltraject of tijdens de dienstbetrekking blijkt dat geïndiceerde mogelijk niet langer voldoet aan de criteria zoals opgenomen in het (landelijke) Besluit advisering beschut werk, vraagt het college een nieuw advies beschut werk aan het UWV aan.
2. Indien uit het nieuwe advies beschut werk blijkt dat geïndiceerde geen indicatie beschut werk meer heeft, zal het college de indicatie beschut werk intrekken of beëindigen waarbij wordt aangegeven dat belanghebbende niet langer tot de doelgroep beschut werk behoort. Het college kan dan bezien welke andere mogelijkheden voor participatie er zijn.
3. Indien het UWV opnieuw een positief advies beschut werk afgeeft, zal het voorschakeltraject of het dienstverband worden voortgezet met eventueel aanvullende voorzieningen of wordt een nieuw voorschakeltraject of dienstverband aangeboden.

Artikel 12 Plaatsing na ontslag wegens misdragingen

1. Indien een geïndiceerde, die op beschut werk is geplaatst, wegens misdragingen is ontslagen, wordt aan deze persoon, mede gelet op de veiligheid van andere medewerkers, pas na een periode van 6 maanden opnieuw beschut werk aangeboden.
2. Wanneer na afloop van deze periode geen beschut werk beschikbaar is omdat het aantal te realiseren beschutte werkplekken al is gerealiseerd, wordt de geïndiceerde op de wachtlijst geplaatst, bedoeld in artikel 9 lid 1. In afwijking van artikel 9 lid 2 wordt zijn rangorde op deze wachtlijst bepaald door de datum van het ontslag.
3. Tijdens de periode, zoals bedoeld in het eerste lid, kan aan de geïndiceerde een passende gedragstraining, dan wel aanvullende ondersteuning, begeleiding of andere voorzieningen worden aangeboden die de kans op herhaling van misdragingen kan voorkomen of beperken en de kans op arbeidsinschakeling vergroot. Een dergelijke voorziening wordt aangemerkt als een voorziening bedoeld in artikel 10 lid 1 van de wet.
4. De verplichting om mee te werken aan een voorziening zoals omschreven in het vorige lid geldt voor geïndiceerden die na het ontslag een uitkering van de gemeente ontvangen.

Artikel 13 Hardheidsclausule

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

Artikel 14 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregels treden in werking op de dag na publicatie onder gelijktijdige intrekking van het Uitvoeringsbesluit beschut werk Maastricht-Heuvelland 2016-2018.
2. Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels beschut werk Maastricht-Heuvelland 2024.

*Aldus op 16 december 2024 vastgesteld door de raad van Gemeente Valkenburg aan de Geul,
J.M.L. Pluijmen, D.M.M.T. Prevo, Griffier Voorzitter*

TOELICHTING

Beschut werk is een verplichting vanuit de Participatiewet. Gemeenten hebben echter zelf de bevoegdheid om er nadere invulling aan te geven. Dit gebeurt door middel van deze beleidsregels. Het is voor inwoners van belang om te weten onder welke voorwaarden beschut werk wordt toegekend.

Hieronder staan enkel de artikelen genoemd die een nadere toelichting vereisen.

Artikel 1 Begripsbepalingen

Lid 2 onder d: de geïndiceerde is een persoon met een positieve indicatie beschut werk die de gemeente heeft afgegeven, op basis van een positief advies van het UWV.

Lid 2 onder h: voor plaatsing van een geïndiceerde wordt uitgegaan van de meest passende werkplek. In rangorde wordt eerst gekeken naar plaatsing bij een externe/reguliere werkgever. Als dat geen passende werkplek blijkt te zijn voor de geïndiceerde, kan een werkplek worden gezocht bij het mensontwikkelbedrijf Maastricht-Heuvelland, of elke andere (al dan niet commerciële) instantie die beschut werk uitvoert.

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 en 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 reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Dit onderscheidt de doelgroep beschut werk van de doelgroep voor de banenafpraak.

Reguliere werkgevers kunnen deze doelgroep wel in dienst nemen als ze door de gemeente worden gefaciliteerd in het bieden van begeleiding of in de vorm van een kostenvergoeding voor deze begeleiding.

Uitgangspunt moet minimaal 30% loonwaarde zijn. Hiervan kan worden afgeweken, bijvoorbeeld als geïndiceerde een loonwaarde van minder dan 30% heeft en de werkgever bereid is om toch een dienstverband aan te bieden. De gemeente vergoedt nooit meer dan 70% loonkostensubsidie.

Artikel 3 Voorschakeltraject beschut werk

Lid 1: er is gekozen voor een voorschakeltraject van 6 maanden, omdat binnen die periode de mogelijkheden voor een dienstbetrekking voor belanghebbende kunnen worden onderzocht. Het doel van het voorschakeltraject is namelijk het in beeld brengen van het arbeidspotentieel, de begeleidingsbehoefte en om de loonwaarde te bepalen om te komen tot een dienstbetrekking.

Lid 2: indien belanghebbende recht heeft op een uitkering in het kader van de Participatiewet of een andere uitkering, dan wordt het voorschakeltraject met behoud van deze uitkering doorlopen. Voor belanghebbenden zonder recht op een uitkering (de zogenoemde nuggers), geldt dat er geen inkomensvoorziening wordt geboden gedurende het voorschakeltraject. Indien belanghebbende recht heeft op een uitkering van het UWV, dan zal het UWV deze uitkering blijven verstrekken.

Lid 3: het voorschakeltraject kan worden verlengd met 6 maanden. Bijvoorbeeld omdat het voorschakeltraject tijdelijk is stopgezet of onderbroken, bijvoorbeeld i.v.m. ziekte van belanghebbende. Of belanghebbende krijgt een nieuwe werkplek omdat de vorige werkplek geen dienstbetrekking in het vooruitzicht had. Er zal dan opnieuw moeten worden onderzocht wat de mogelijkheden voor belanghebbende zijn. Of omdat er geen passende beschut werkplek beschikbaar is, passend bij de mogelijkheden en begeleidingsbehoefte van geïndiceerde. Ook als een werkgever niet bereid is om geïndiceerde in dienst te nemen, omdat hij geen 30% loonwaarde bereikt, kan het voorschakeltraject verlengd worden, met als beoogd doel een hogere loonwaarde.

Lid 4: een voorbeeld waarbij direct een dienstverband beschut werk kan worden ingezet is wanneer iemand zich meldt (bijvoorbeeld vanuit praktijkonderwijs) die al stage loopt en een dienstbetrekking in het vooruitzicht heeft. Het voorschakeltraject kan in zo'n situatie worden overgeslagen.

Artikel 4 Advisering door het UWV

Lid 2: het UWV verricht onderzoek naar de vraag of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op:

- een of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;
- permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kan worden aangeboden.

Dit zijn geen cumulatieve vragen. Als 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.

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

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

Indien het (landelijke) Besluit advisering beschut werk wordt gewijzigd dan prevaleert de meest recente versie en geldt deze van rechtswege vóór deze beleidsregels. Er kan dus geen beroep worden gedaan op deze toelichting in geval van strijdigheid met het Besluit advisering beschut werk.

Artikel 5 Besluit indicatie beschut werk

Lid 3: Een besluit tot verlening van de indicatie beschut werk kan worden opgeschort conform de regels in artikel 4:15 van de Algemene wet bestuursrecht. Redenen voor opschorting zien op het aanleveren van aanvullende gegevens/informatie door belanghebbende zelf of een andere instantie, in dit geval dus het UWV.

Lid 5: Indien mogelijk zal belanghebbende een alternatief worden aangeboden. Hierbij dient afstemming gezocht te worden met de consultants Wmo om bijvoorbeeld mogelijkheden van (arbeidsmatige) dagbesteding te verkennen.

Artikel 6 Proefplaatsing

Lid 1: Allereerst dient onderzocht te worden of een proefplaatsing bij een reguliere (externe) werkgever kan worden gerealiseerd. Pas als dat niet lukt, kan een geïndiceerde intern bij het mensontwikkelbedrijf worden geplaatst.

Lid 4: Als blijkt dat na 2 proefplaatsingen bij twee verschillende werkgevers de beschutte werkplek niet geschikt wordt geacht, kan er op grond van artikel 4 lid 3 van deze beleidsregels een nieuw advies bij het UWV worden aangevraagd.

Artikel 7 Dienstverband beschut werk

Lid 1: Er dient sprake te zijn van een geschikte werkplek bij een werkgever met een arbeidsovereenkomst, dus geen oriëntatiewerkplek. Allereerst dient onderzocht te worden of een dienstverband bij een reguliere (externe) werkgever – al dan niet via een detachingsconstructie – kan worden gerealiseerd. Pas als dat niet lukt, kan een geïndiceerde intern bij het mensontwikkelbedrijf worden geplaatst.

Lid 5: Fulltime is zoals blijkt uit de CAO van de desbetreffende werkgever of uit de gehanteerde omvang van het dienstverband bij werkpartners.

Lid 6: Bij een dienstverband van minder dan 31 uur per week, wordt de deeltijdfactor voor de realisatie van de taakstelling naar rato vastgesteld (bij een dienstverband van bijvoorbeeld 24 uur telt dit dienstverband voor de realisatie van de taakstelling beschut werk mee voor een factor van $24 : 31 = 0,8$).

Lid 7: Het Rijk bepaalt jaarlijks bij ministeriële regeling het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk per gemeente. 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 een dienstverband van meer dan 31 uur per week, telt in het kader van realisatie van de taakstelling, het dienstverband mee voor een naar rato van het aantal uren, vastgestelde factor groter dan één (bij een dienstverband van 36 uur telt dit dienstverband voor de realisatie van de taakstelling beschut werk mee voor een factor van $36 : 31 = 1,2$).

Artikel 8 Plaatsing bij mensontwikkelbedrijf

Het uitgangspunt is dat minimaal 80% van de geïndiceerden wordt geplaatst bij reguliere externe werkgevers. Pas als plaatsing bij reguliere werkgevers (al dan niet via een detachingsconstructie) onmogelijk blijkt, kan een geïndiceerde worden geplaatst op een interne beschutte werkplek bij het mensontwikkelbedrijf. Plaatsing bij een mensontwikkelbedrijf kan bijvoorbeeld aan de orde zijn nadat twee proefplaatsingen bij verschillende werkgevers zijn mislukt, en tijdens het voorschakeltraject is gebleken dat de geïndiceerde wel functioneert binnen het mensontwikkelbedrijf.

Artikel 9 Voorzieningen beschut werk

Lid 6: Denk bij een werkplekaanpassing aan een rolstoeloprit, aangepast toilet, elektrische deuren of een extra leuning bij de trap. Belanghebbenden met een Wajong-uitkering moeten zich melden bij het UWV. Belanghebbenden met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen, moeten zich melden bij de gemeente. Op grond van artikel 23 en 35 van de Verordening geldt dat de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn en dat de investering in de voorziening/werkplekaanpassing moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

Lid 7: het is aan de werkgever om in de arbeidsovereenkomst zaken op te nemen ten aanzien van ziekte en als de geïndiceerde 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 de geïndiceerde ziek is.

Artikel 10 Wachtlijst beschut werk en volgorde van plaatsing

Lid 1: De gemeente heeft ervoor gekozen geen additionele beschut werkplekken te realiseren, bovenop de aantallen zoals vastgesteld in de ministeriële regeling. Dit betekent dat er een wachtlijst kan ontstaan van personen die een indicatie beschut werk hebben, maar voor wie niet direct een beschut werkplek beschikbaar is. Het college heeft en houdt wel een verantwoordelijkheid naar deze personen.

Lid 2: Personen met een UWV-uitkering die op de wachtlijst staan, vallen in beginsel onder de verantwoordelijkheid van het UWV. De gemeente is niet verplicht om deze doelgroep die op de wachtlijst staat, een voorschakeltraject aan te bieden. De gemeente is enkel verantwoordelijk voor het vinden van een dienstverband als de geïndiceerde tot de doelgroep behoort.

Artikel 11 Wijziging in indicatie beschut werk

Lid 2: Indien mogelijk zal belanghebbende een alternatief worden aangeboden. Hierbij dient afstemming gezocht te worden met de consultants Wmo om bijvoorbeeld mogelijkheden van (arbeidsmatige) dagbesteding te verkennen.

Lid 3: Indien nodig zal belanghebbende een alternatief voorschakeltraject worden aangeboden. De termijn van artikel 3 lid 1 zal dan opnieuw ingaan. Als hetzelfde voorschakeltraject wordt voortgezet, zal er worden bezien of er aanvullende voorzieningen zoals jobcoaching nodig zijn. De termijn als genoemd in artikel 3 lid 1 zal niet opnieuw gaan lopen ingeval hetzelfde voorschakeltraject wordt voortgezet.

Artikel 12 Plaatsing na ontslag wegens misdragingen

Lid 1: bij 'wegens misdragingen ontslagen' kan gedacht worden aan gedrag dat volgens de wetgever kan leiden tot een ontslag op slaande voet, zoals:

- alcoholmisbruik;
- diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven waardoor geïndiceerde het vertrouwen van de werkgever verliest;
- mishandelingen, grovelijk beledigen, bedreigen van de werkgever of andere werknemers of deze (proberen te) verleiden tot handelingen in strijd met de wet, openbare orde of goede zeden;
- opzettelijk het eigendom van de werkgever beschadigen of opzettelijk dit eigendom, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstellen. Dan wel roekeloos gedrag hieromtrent na een waarschuwing van de werkgever;
- bekend maken van bedrijfsgeheimen;
- hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten van of namens de werkgever;
- door opzet of roekeloosheid niet meer in staat zijn om de vastgestelde arbeid te verrichten.