

Beleidsregel Beschut werk gemeente Son en Breugel 2019

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Son en Breugel;

gelet op,

- Artikel 10b van de Participatiewet en de artikelen 4.81 en 4.84 van de Algemene wet bestuursrecht,
- Artikel 7 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015,
- het bepaalde in het Beleidsplan Arbeidsinschakeling 2017 gemeente Son en Breugel,

overwegende dat,

- het in het kader van de uitvoering van het voorzien in dienstbetrekkingen in een beschutte omgeving wenselijk is nadere regels te stellen,

besluit vast te stellen de hieronder beschreven:

Beleidsregel Beschut werk gemeente Son en Breugel 2019

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregel 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 beleidsregel 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 indicatie Beschut werk;
 - e. Beschut werk: het werken in een beschutte werkomgeving binnen de kaders van artikel 10b, lid 1 Participatiewet.
 - f. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Artikel 2 Doelgroep

Belanghebbende 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. De belanghebbende moet wel enige mate van arbeidsvermogen hebben en de indicatie Beschut werk.

Artikel 3 Advisering door het UWV

1. Op grond van artikel 10b lid 1 en lid 3 van de wet dient belanghebbende of het college een verzoek om advies Beschut werk in bij het UWV.
2. Het UWV adviseert op grond van het Besluit advisering Beschut werk of belanghebbende behoort tot de doelgroep Beschut werk.

Artikel 4 Besluit indicatie Beschut werk

1. Het college besluit binnen 8 weken na ontvangst van het advies, zoals bedoeld in artikel 3 lid 2, of belanghebbende tot de doelgroep "Beschut werk" behoort.
2. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming 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.

Artikel 5 Plaatsingstraject Beschut werk

1. Aan geïndiceerde die zich meldt, kan een plaatsingstraject worden ingezet van 6 maanden, met als doel het arbeidspotentieel en de loonwaarde goed in beeld te brengen.
2. In uitzonderlijke situaties kan het plaatsingstraject worden verlengd met maximaal 6 maanden.
3. Wanneer de loonwaarde van belanghebbende op de werkplek vanuit het plaatsingstraject lager dan 30% is, kan er, i.p.v. een verlenging, een nieuw plaatsingstraject van maximaal 6 maanden worden ingezet. Voorwaarde hiervoor is dat er een reëel perspectief is op een hogere loonwaarde op een nieuwe werkplek.
4. Het plaatsingstraject kan bestaan uit voorzieningen zoals genoemd in de beleidsregel re-integratie gemeente Son en Breugel 2019 met inachtneming van de termijn van het plaatsingstraject zoals genoemd in dit artikel.
5. Het plaatsingstraject vindt plaats met behoud van uitkering, indien van toepassing.

6. Tijdens het plaatsingstraject kan een loonwaardebepaling plaatsvinden conform de gemeentelijke regels omtrent Loonkostensubsidie Participatiewet.
7. In afwijking van het eerste lid kan een directe dienstbetrekking Beschut werk worden ingezet op grond van artikel 6 van deze beleidsregel.

Artikel 6 Dienstbetrekking Beschut werk

1. Beschut werk wordt in principe gedurende de eerste 2 jaar van het dienstverband aangeboden in de vorm van een tijdelijk dienstverband.
2. 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 van Beschut werk behoort.
3. Beschut werk kan fulltime worden aangeboden.
4. Het college kan een dienstverband van geringere omvang aanbieden, indien sprake is van een medische urenbeperking of de belanghebbende anderszins duurzaam of tijdelijk niet de mogelijkheid heeft om het gestelde aantal uren te werken.

Artikel 7 Loonkostensubsidie Beschut werk

1. Het college neemt een besluit tot loonkostensubsidie in het kader van een dienstbetrekking Beschut werk indien aan de onderstaande voorwaarden is voldaan:
 - a. geïndiceerde het plaatsingstraject (indien van toepassing) heeft doorlopen;
 - b. het college heeft beoordeeld dat de geïndiceerde tot de doelgroep Beschut werk behoort;
 - c. de loonwaarde minimaal 30% is;
 - d. er een geschikte werkplek is gevonden bij een formele werkgever;
 - e. het dienstverband zodanig is dat geïndiceerde niet langer uitkeringsafhankelijk is;
 - f. geïndiceerde geen Wajong uitkering van het UWV ontvangt.
2. Het college legt in de beschikking loonkostensubsidie vast:
 - a. de voorwaarden en omvang van de dienstbetrekking;
 - b. de inzet van de loonkostensubsidie en persoonlijke ondersteuning.
3. De frequentie om de loonwaarde vast te stellen wordt overgenomen uit het loonwaarderapport.
4. Voor de vaststelling van de loonwaarde en loonkostensubsidie gelden de bepalingen van de gemeentelijke regels over de loonkostensubsidie.

Artikel 8 Voorzieningen Beschut werk

1. Voor de vaststelling van de aard en omvang van de inzet van persoonlijke ondersteuning gelden de bepalingen van de Beleidsregel re-integratie gemeente Son en Breugel 2019.
2. Voor belanghebbende met een arbeidsbeperking kan een werkplekaanpassing worden ingezet door de gemeente of het UWV, indien een arts of arbeidsdeskundigen dit noodzakelijk acht om te kunnen functioneren op de werkplek of in het bedrijf.
3. Indien de geïndiceerde gedurende het dienstverband ziek wordt, is de no-riskpolis van het UWV van toepassing. De formele werkgever waarmee de geïndiceerde een arbeidsovereenkomst heeft gesloten is verantwoordelijk voor de re-integratie conform de Wet verbetering Poortwachter.
4. Wanneer belanghebbende gedurende de dienstbetrekking, aan de hand van een nieuw advies van het UWV, niet meer tot de doelgroep Beschut werk behoort, kan het college de aangeboden voorzieningen beëindigen of intrekken.

Artikel 9 Aantal dienstbetrekkingen 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. De persoon, bedoeld in het vorige lid, krijgt voorrang op personen met een indicatie van 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.

Artikel 10 Wijziging in indicatie beschut werk

1. Wanneer gedurende het plaatsingstraject of tijdens de dienstbetrekking beschut werk blijkt dat geïndiceerde minder dan 30% loonwaarde heeft of mogelijk niet (langer) voldoet aan de criteria zoals opgenomen in het besluit Beschut werk, kan het college een nieuw advies Beschut werk aan het UWV aanvragen.
2. Indien uit het nieuwe advies Beschut werk blijkt dat belanghebbende geen indicatie Beschut werk meer heeft, zal het college een nieuw besluit nemen 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 plaatsingstraject worden voortgezet met eventueel aanvullende voorzieningen of wordt een nieuw plaatsingstraject aangeboden.

Artikel 11 Plaatsing na ontslag wegens misdragingen

1. Indien een persoon, 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 deze persoon 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 deze persoon een passende gedragstraining, dan wel aanvullende ondersteuning, begeleiding of andere voorziening 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 personen die na het ontslag een uitkering van de gemeente Son en Breugel gaan ontvangen.

Artikel 12 Hardheidsclausule

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

Artikel 13 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregel treedt in werking op de dag na datum publicatie.
2. Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel Beschut werk gemeente Son en Breugel 2019.

Toelichting

Hieronder staan enkel de artikelen die een nadere toelichting vereisen.

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 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.

Artikel 3 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 Besluit advisering Beschut Werk wordt gewijzigd dan prevaleert de meest recente versie en geldt deze van rechtswege voor deze beleidsregel. Er kan dus geen beroep worden gedaan op deze toelichting ingeval van strijdigheid met het Besluit advisering Beschut werk.

Artikel 5 Plaatsingstraject Beschut werk

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

Lid 2: het plaatsingstraject kan in uitzonderlijke situaties worden verlengd met 6 maanden. Voorbeelden van zulke situaties zijn:

- het plaatsingstraject is tijdelijk stopgezet of onderbroken, bijvoorbeeld i.v.m. ziekte van belanghebbende.
- belanghebbende krijgt een nieuwe werkplek voor een plaatsingstraject omdat de vorige werkplek geen dienstbetrekking in het vooruitzicht had. Er zal dan opnieuw moeten worden onderzocht wat de mogelijkheden voor belanghebbende zijn.
- geen passende beschut werkplek beschikbaar passend bij de mogelijkheden en begeleidingsbehoeften van geïndiceerde.

Lid 5: indien belanghebbende recht heeft op een uitkering in het kader van de Participatiewet of een andere uitkering, dan wordt het plaatsingstraject 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 plaatsingstraject. Indien belanghebbende recht heeft op een uitkering van het UWV, dan zal het UWV deze uitkering blijven verstrekken.

Lid 6: de loonwaardebepaling zal enkel plaatsvinden op een werkplek waar belanghebbende vooruitzicht heeft op een dienstbetrekking na het plaatsingstraject.

Lid 7: een voorbeeld waarbij direct een dienstverband Beschut werk kan worden ingezet is wanneer iemand zich meldt (bijv. vanuit praktijkonderwijs) die al stage loopt en een dienstbetrekking in het vooruitzicht heeft. Het plaatsingstraject kan in zo een situatie worden overgeslagen.

Artikel 6 Dienstbetrekking Beschut werk

Lid 1: de arbeidsbetrekking is in lijn met de Wet werk en zekerheid (Wwz).

Lid 3: fulltime is zoals blijkt uit de cao van de desbetreffende werkgever of uit de gehanteerde omvang van het dienstverband bij werkpartners.

Artikel 7 Loonkostensubsidie Beschut werk

Lid 1: voorwaarden voor een besluit tot loonkostensubsidie:

- a. het plaatsingstraject is succesvol doorlopen als arbeidspotentieel en loonwaarde goed in beeld zijn;
 - b. als tijdens het plaatsingstraject geen signalen zijn om te twifelen aan indicatie Beschut werk;
 - c. uitgangspunt moet minimaal 30% loonwaarde zijn. Hier kan van worden afgeweken, bijvoorbeeld in het volgende geval als geïndiceerde een loonwaarde van minder dan 30% heeft en de werkgever bereid is om toch een dienstbetrekking aan te bieden. De gemeente vergoedt nooit meer dan 70%;
- Als een werkgever niet bereid is om geïndiceerde in dienst te nemen, omdat hij geen 30% loonwaarde bereikt, zal het plaatsingstraject verlengd worden. Hiermee wordt een hogere loonwaarde beoogd;
- d. Er dient sprake te zijn van een geschikte werkplek bij een werkgever met een arbeidsovereenkomst, dus geen oriëntatiewerkplek;
 - e. 'Niet langer uitkeringsafhankelijk' heeft niet alleen betrekking op een uitkering van de Participatiewet, maar ook op een uitkering die vanuit het UWV wordt ontvangen. De doelgroep is tenslotte breder dan mensen met een uitkering op grond van de Participatiewet;
 - f. Indien belanghebbende een Wajong uitkering ontvangt, is het UWV verantwoordelijk voor de inzet van een jobcoach en loondispensatie. De gemeente is enkel verantwoordelijk voor het vinden van een dienstbetrekking als belanghebbende tot de doelgroep Beschut werk hoort.

Artikel 8 Voorzieningen Beschut werk

Voor werknemers met een arbeidsbeperking zijn voorzieningen beschikbaar. De voorziening moet noodzakelijk zijn om kunnen functioneren op de werkplek of in het bedrijf.

Lid 2: 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. Belanghebbende met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen, moeten zich melden bij de gemeente.

Lid 3: het is aan de werkgever om in de arbeidsovereenkomst zaken op te nemen ten aanzien van ziekte en als belanghebbende 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 belanghebbende ziek is.

Artikel 9 Aantal dienstbetrekkingen Beschut werk en de volgorde van plaatsing

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.

De gemeente heeft ervoor gekozen om niet een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen vast te stellen. 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.

Personen met een UWV-uitkering die op de wachtlijst staan, vallen in beginsel onder de verantwoordelijkheid van het UWV. De gemeente is dus niet verplicht om deze doelgroep die op de wachtlijst staat, een plaatsingstraject aan te bieden.

Artikel 10 Wijziging in indicatie beschut werk

Lid 2: indien mogelijk zal belanghebbende een alternatief worden aangeboden. Hierbij dient afstemming gezocht te worden met de consulenten Wmo om bijvoorbeeld mogelijkheden van dagbesteding te verkennen.

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

Artikel 11 Plaatsing na ontslag wegens misdragingen

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

- alcoholmisbruik;

- diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven waardoor belanghebbende 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.