

De Re-integratieverordening Participatiewet Oostzaan 2015 wordt gewijzigd als volgt:

A. Artikel 9 wordt gewijzigd als volgt:

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk</p> <p>De regiogemeenten onderzoeken in het eerste half jaar van 2015, binnen de context van het werkbedrijf in de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland hoe beschut werk het beste vorm wordt gegeven. Deze voorziening wordt voor 1 juli 2015 voor vaststelling aan de raad aangeboden.</p>	<p>Artikel 9 Participatievoorziening beschut werk</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tot de doelgroep behoort een persoon die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.2. Het college kan met behulp van een screening en/ of verdiepende diagnose beoordelen of een persoon uit de doelgroep uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kan werken.3. Het college organiseert voor deze doelgroep participatieplekken in samenhang met (arbeidsmatige) dagbesteding en participatie (WMO).4. Het college stelt het aantal beschutte werkplekken tegen wettelijk minimum loon (WML) vooralsnog vast op nul. In het geval dat het college op een later tijdstip het aantal beschutte werkplekken vaststelt op een hoger aantal dan nul, zijn de volgende bepalingen van toepassing:<ol style="list-style-type: none">a. Het college kan de voorziening beschut werk tegen het WML aanbieden aan een persoon behorende tot de doelgroep zoals genoemd in lid 1.b. Wanneer het college besluit deze voorziening op WML aan te bieden, maakt het college uit de doelgroep een voorselectie. Bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen wordt advies ingewonnen of de persoon uitsluitend arbeidsparticipatie kan hebben in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Het college draagt personen pas voor bij het UWV als er plekken beschut werk op WML aangeboden worden.c. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken

	<p>zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.</p> <p>d. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk tegen WML en legt vast hoeveel plekken de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.</p>
--	--

Toelichting

De gemeenteraad moet in een verordening regels stellen over de voorziening beschut werk (artikel 8a lid 1 onderdeel e van de Participatiewet). De gemeente kiest ervoor om geen voorziening beschut werk tegen ten minste het WML aan te bieden, maar om op zoek te gaan naar alternatieven hiervoor. De reden hiervoor is dat slechts een klein deel van de doelgroep via deze relatief dure voorziening, waarbij een langdurige financiële verplichting wordt aangegaan, geholpen kan worden. Terwijl met hetzelfde budget een grotere groep geholpen kan worden, die ondersteuning nodig heeft bij het invullen van een (arbeidsmatige) participatieplek. Zo wordt voorkomen dat er een groep binnen de doelgroep van de Participatiewet ontstaat met een aparte status, dit zorgt voor rechtsongelijkheid.

Beoogd wordt om samen met partners in de gemeente plekken te creëren waar mensen kunnen werken of een betekenisvolle dagbesteding kunnen krijgen. Het college creëert beschutte plekken in samenhang met (arbeidsmatige) dagbesteding en participatie (WMO). Op deze manier maakt het college gebruik van de bestaande infrastructuur en de kennis en expertise van de doelgroep die in de gemeente aanwezig is.

Lid 1. Het gaat hierbij om personen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat redelijkerwijs niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze personen in dienst neemt, óók niet met extra voorzieningen van de gemeente.

Lid 2. De gemeente kan voor personen bij wie de screening nog niet is gebeurd, een screening en/of verdiepende diagnose inzetten om te onderkennen of iemand aangewezen is op een beschutte omgeving. Dit betreft bijv. personen van wie nog niet vanuit onderwijs of andere instellingen bekend is met welke problematiek zij kampen en wat daarvoor een maatwerk participatieplek is.

Lid 3. Het college maakt gebruik van de wettelijke ruimte om beschut werk 'nieuw' op een andere manier in te vullen dan bepaald in de wet en stelt het aantal beschutte werkplekken, waarbij verplicht een dienstbetrekking met tenminste WML of cao-loon moet worden aangeboden, op nul. We willen maatwerk bieden, waarbij we individueel kijken naar de (ontwikkel)mogelijkheden, de beperkingen en motivatie van iemand. Dit willen we verbinden met wat gevraagd wordt in de gemeente.

Lid 4. Het college behoudt met dit lid de mogelijkheid om flexibel te zijn bij de vormgeving van beschut wanneer landelijke besluitvorming daarom vraagt.

B. Artikel 12 wordt gewijzigd als volgt:

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 12. No-riskpolis</p> <p>1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. de werkgever voor ten minste de duur van zes maanden een arbeids-overeenkomst aangaat met een werknemer; b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep; c. de werknemer een structurele functionele beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt; d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland. <p>2. De no-riskpolis vergoedt:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. het loon van de werknemer tot ten minste 100 procent van het minimumloon, en b. een jaarlijks te indexeren percentage bovenop de dekking voor extra werkgeverslasten. <p>3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de gemeente een verzekering af en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.</p> <p>4. Het college verstrekt de no-riskpolis tot en met 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.</p>	<p>Artikel 12. Tijdelijke regeling no-riskpolis 2015</p> <p>1. Een werkgever komt in 2015 voor de no-riskpolis die het UWV namens de gemeente uitvoert in aanmerking als:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. de werkgever een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer en; b. de werkgever voor de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt en; c. het UWV voor de werknemer een Indicatie banenafpraak heeft afgegeven. <p>2. De no-riskpolis vergoedt bij ziekte van de in het eerste lid bedoelde werknemer een bedrag overeenkomstig het in artikel 29b Ziektewet bepaalde.</p> <p>3. De werkgever draagt zorg voor de ziek- en herstelmelding bij het UWV op de door het UWV voorgeschreven wijze.</p> <p>4. De werkgever dient de gemeente per ommegaande op de hoogte te stellen van de ziek- en herstelmelding.</p> <p>5. Over de periode waarin de werkgever gebruik kan maken van de no-riskpolis op grond van de Ziektewet, wordt geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet betaald.</p>

Toelichting

De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen uit de doelgroep in dienst te nemen. De gemeente kan de verzekering aanbieden aan een werkgever die een persoon uit de doelgroep re-integratie in dienst neemt. De polis zorgt ervoor dat de werkgever schadeloos wordt gesteld wanneer de betrokken werknemer ziek wordt.

VNG en UWV hebben een afspraak gemaakt over het aanbieden van een no-riskpolis 2015 voor de gemeentelijke doelgroep van de banenafspraken in het kader van de Participatiewet. Deze afspraak is tijdelijk en geldt alleen voor 2015. Het kabinet heeft een wetsvoorstel in voorbereiding om de no-riskpolis voor de gemeentelijke doelgroep per 2016 voor de duur van 5 jaar via UWV te laten lopen.

De werkgever meldt de werknemer uit de gemeentelijke doelgroep ziek bij UWV via de gebruikelijke route. Bij de ziekmelding levert de werkgever bewijsstukken (o.a. beschikking loonkostensubsidie-LKS en indicering banenafspraken) dat de werknemer tot de doelgroep behoort. Deze verklaring heeft UWV nodig voor de claimbeoordeling. UWV zal op de website aangeven welke bewijsstukken voor de gemeentelijke doelgroep ingestuurd kunnen worden.

UWV beoordeelt de ziekmelding op basis van artikel 29b Ziektewet en voert na de ziekmelding, haar standaard proces uit. Dat proces bestaat uit een plausibiliteitstoets en de claimbeoordeling.

UWV belt als daar aanleiding toe is met de zieke medewerker en stelt vast of het verzuim plausibel is. Als de ziekmelding plausibel is, stelt UWV hoogte en duur vast op basis van informatie over het loon zoals vermeld is in de polis administratie.

UWV stelt het recht, de hoogte en de duur van de Ziektewetuitkering vast. De werkgever doet de ziek- en betermelding ook naar de gemeente. Op basis van deze melding zet de gemeente de loonkostensubsidie aan de werkgever stop of verrekent deze op een later moment. Dit om te voorkomen dat de werkgever gedurende de ziekteperiode zowel de loonkostensubsidie als de ziektewetuitkering ontvangt.

II Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2015.