

Beleidsregels re-integratie Participatiewet MVS 2023

Het dagelijks bestuur van Stroomopwaarts MVS, gelet op:

- Artikel 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e;
- Artikel 8a, tweede lid;
- Artikel 10b, vijfde lid en zevende lid, van de Participatiewet;
- Verordening Re-integratie Participatiewet MVS 2023;

Besluit vast te stellen:

Beleidsregels re-integratie Participatiewet MVS 2023

Re-integratievoorzieningen

In de Re-integratieverordening zijn de belangrijkste voorzieningen (hulpmiddelen) vastgelegd. De voorzieningen die in de verordening zijn geregeld, komen in deze beleidsregels aan bod. Niet ieder instrument of iedere voorziening is geschikt voor iedereen. Bij de inzet van voorzieningen, kijkt Stroomopwaarts vooral naar wat wel kan, in plaats van waar beperkingen liggen. Om te kunnen bepalen welke voorziening ingezet wordt, gaat Stroomopwaarts in gesprek met de persoon en kunnen testen ingezet worden.

Leeswijzer

In deze beleidsregels wordt per artikel van de Verordening Re-integratie Participatiewet MVS 2023 een overzicht gegeven van de keuzes die zijn gemaakt bij de uitvoering van dat specifieke artikel.

Allereerst is de verwijzing naar het artikel zelf weergegeven. Onder het artikel wordt aangegeven welke regels er gelden en wat het artikel betekent in de uitvoering. Dus de keuzes die gemaakt zijn door Stroomopwaarts.

In een aantal gevallen is een kader toegevoegd. In dat kader wordt met behulp van een voorbeeld of verklarende tekst de gevolgen van het artikel duidelijker gemaakt.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet.

De doelgroep bestaat uit personen die een uitkering van het dagelijks bestuur van Stroomopwaarts of een ANW-uitkering ontvangen, personen met een arbeidsbeperking die de afgelopen 2 jaar minder dan het minimumloon hebben verdiend, personen die de afgelopen twee jaar loonkostensubsidie hebben ontvangen en personen zonder uitkering.

Stroomopwaarts

Met Stroomopwaarts wordt het dagelijks bestuur van Stroomopwaarts bedoeld.

Verordening

Met de verordening wordt bedoeld de Re-integratieverordening Participatiewet MVS 2023.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

Wat doet Stroomopwaarts?

Het dagelijks bestuur van Stroomopwaarts zorgt elke 3 jaar voor een evaluatie op het gebied van inzet en effectiviteit van voorzieningen inclusief de financiële consequenties. Hierbij kan het oordeel van de cliëntenraad worden gevraagd.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Wat doet Stroomopwaarts?

Stroomopwaarts houdt rekening met de in de verordening genoemde uitgangspunten bij het beoordelen of een voorziening wel of niet wordt toegekend. Dit betekent:

- Dat zowel bij een aanvraag of een mogelijke verlenging (opnieuw) gekeken wordt of de voorziening passend is;
- Dat er wordt gekeken of de voorziening bijdraagt aan arbeidsinschakeling van de persoon;
- Dat er wordt gekeken naar de goedkoopst passende voorziening die beschikbaar is;
- Dat er wordt gekeken naar voorzieningen die op grond van andere wettelijke regelingen mogelijk van toepassing zijn;
- Dat de Algemene Subsidieverordening gemeente Maasluis/Vlaardingen/Schiedam niet van toepassing is op de voorzieningen die in deze beleidsregels benoemd zijn;
- Dat een voorziening geweigerd kan worden wanneer er sprake is van een situatie zoals omschreven in artikel 3 lid 1 van de verordening;
- Dat een voorziening beëindigd kan worden wanneer er sprake is van een situatie zoals omschreven in artikel 3 lid 2 van de verordening.

Artikel 4. Sociale activering

Wat doet Stroomopwaarts?

Het doel van sociale activering is het voorbereiden op een traject naar werk of gericht op het voorkomen van sociaal isolement. Voor sociale activering geldt het volgende:

- Sociale activering mag niet zorgen voor verdringing op de arbeidsmarkt;
- In overleg met de persoon, zet Stroomopwaarts een of meerdere (opvolgende) trajecten in ten behoeve van sociale activering. Het doel is altijd om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen;
- Er wordt rekening gehouden met de mogelijkheden van de persoon zelf en de ontwikkeling die iemand doormaakt;
- Op basis van de ontwikkeling van de persoon, worden andere (vervolg-)trajecten ingezet of de stap naar werk gemaakt;
- De voortgang wordt periodiek gemonitord en besproken met de persoon en geregistreerd.

Voorbeelden van trajecten die in het kader van sociale activering kunnen worden ingezet, zijn trainingen en workshops

Artikel 5. Participatieplaats

Wat doet Stroomopwaarts?

Een participatieplaats is een werkplek waar met behoud van uitkering kan worden gewerkt bij een werkgever. Het gaat hierbij om personen die wel kunnen werken maar veel ondersteuning nodig hebben. Het doel van een participatieplaats is om iemand zijn kansen op betaald werk te laten vergroten.

Voor een participatieplaats geldt dat:

- Voldaan moet worden aan de voorwaarden die staan in artikel 5 lid 1 en 2 van de verordening;
- De participatieplaats duurt maximaal 2 jaar en elke 6 maanden vindt evaluatie plaats tussen Stroomopwaarts, de werkgever en de persoon;
- Wanneer iemand geen startkwalificatie heeft, wordt aan deze persoon binnen 6 maanden een vorm van scholing aangeboden;
- Wanneer in een aaneensluitende periode van 6 maanden door de persoon voldoende is meege- werkt aan het vergroten van de kans op betaald werk, kan een premie van € 150,00 worden toe- gekend. Stroomopwaarts beoordeelt dit op basis van getoonde aanwezigheid, inzet en motivatie van de betrokken persoon.

Artikel 6. Participatievoorziening beschut werk

Wat doet Stroomopwaarts?

Beschut werk is bedoeld voor personen die van het UWV een positief advies beschut werk hebben ge- kregen en waarvan Stroomopwaarts heeft bepaald dat ze uitsluitend beschut kunnen werken. Het gaat om personen die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen een zodanig hoge mate van begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat die hen in dienst neemt. Ook niet met extra voorzieningen van Stroomopwaarts of UWV. Voor beschut werk geldt:

- Stroomopwaarts zorgt voor het inrichten van het aantal beschutte werkplekken binnen de gemeen- ten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam zoals dit door het rijk is bepaald;
- Wanneer er meer beschutte werkplekken nodig zijn omdat er meer mensen met een indicatie Beschut Werk zijn dan de door het Rijk vastgestelde minimale aantal werkplekken, dan kunnen deze extra werkplekken binnen de bestaande begroting financieel gefaciliteerd worden. Het Dage- lijks Bestuur van Stroomopwaarts neemt hiertoe niet eerder een besluit, dan nadat het Algemeen Bestuur van Stroomopwaarts is geïnformeerd. Ten aanzien van de plaatsing van personen met een beschut werk indicatie, is de datum van de vaststelling door Stroomopwaarts dat de persoon alleen beschut kan werken, leidend;



- De persoon of Stroomopwaarts kan een advies beschut werk aanvragen. UWV beoordeelt of iemand kan werken en of er sprake is van:
 - o een of meer noodzakelijke technische of organisatorische aanpassingen die niet voor rekening van de werkgever kunnen komen, omdat ze bijvoorbeeld te kostbaar zijn;
 - o een situatie waarin permanent toezicht of intensieve begeleiding nodig is en een reguliere werkgever niet binnen redelijke grenzen kan bieden wat nodig is. Ook niet met hulp van Stroomopwaarts of UWV;
- Als aan tenminste een van deze voorwaarden is voldaan, adviseert UWV positief;
- Nadat het UWV positief heeft geadviseerd, beoordeelt Stroomopwaarts of dat de persoon uitsluitend beschut kan werken;
- Wanneer zowel het UWV positief adviseert en Stroomopwaarts bepaald dat de persoon alleen beschut kan werken, gaat Stroomopwaarts op zoek naar een geschikte beschutte werkplek.

Iedere situatie is anders. Stroomopwaarts houdt rekening met de individuele situatie. Het kan gebeuren dat er niet direct een beschutte werkplek beschikbaar is. In de tijd dat hiernaar gezocht wordt, kan iemand gebruikmaken van de volgende door Stroomopwaarts aangeboden voorzieningen:

- a. sociale activering;
- b. training en scholing;
- c. persoonlijke ondersteuning;
- d. Schuldhulpverlening.

Arbeidsmatige dagbesteding

Stroomopwaarts biedt niet zelf arbeidsmatige dagbesteding aan. Wel wordt doorverwezen en samen-gewerkt met instellingen in de gemeenten die hierin gespecialiseerd zijn. De voorziening die worden genoemd in artikel 6, lid 2, b tot en met e, worden wel door Stroomopwaarts aangeboden aan personen als dit van toepassing is

Artikel 7. Werkstage

Wat doet Stroomopwaarts?

Stroomopwaarts kan op verzoek van de persoon nagaan of een werkstage zinvol en mogelijk is. Ook kan Stroomopwaarts dit op eigen initiatief beoordelen en een werkstage aanbieden.

Voor een werkstage geldt:

- De werkstage duurt drie maanden;
- De werkstage kan zo nodig met drie maanden worden verlengd;
- De duur kan nog eens eenmalig met zes maanden worden verlengd, als dit noodzakelijk is om het gestelde stagedoel te bereiken;
- De maximale duur van een werkstage is een jaar;
- Een schriftelijke overeenkomst voor een werkstage bevat naast wat genoemd is in artikel 7, lid 4 van de verordening ook:
 - Evaluatiemomenten;
 - Duur van de stage;
 - Vergoeding van werk gerelateerde kosten door werkgever (kleding, materiaal etc.);
 - Wettelijke aansprakelijkheid.

De werkstage is een vorm van werken met behoud van uitkering. Deze is vooral bedoeld om werkervaring op te doen en vergelijkbaar met een zogenoemde 'snuffelstage', waarbij iemand kan ontdekken of het werk bij hem past. Het kan ook gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie en werknemersvaardigheden op te doen. Denk aan omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Hierbij wordt goed gekeken naar de behoeften die iemand heeft.

Artikel 8. Scholing

Wat doet Stroomopwaarts?

Scholing kan helpen om de kennis en vaardigheden van een persoon beter aan te laten sluiten op de vraag van de arbeidsmarkt.

Voor scholing geldt:

- Personen jonger dan 27 jaar krijgen alleen scholing aangeboden als het niet mogelijk om scholing te volgen die bekostigd wordt door het Rijk;
- De scholing is gericht op de kortste weg naar werk;
- De scholing is noodzakelijk om dichterbij betaald werk te komen;
- De scholing is bestemd voor personen die door Stroomopwaarts worden geholpen bij de re-integratie;
- Er wordt met de persoon overlegd hoe er invulling gegeven wordt aan de behoefte tot scholing;

- Er kan niet op een andere manier worden voorzien in de kosten voor scholing, bijvoorbeeld een levenlanglerenkrediet;
- De scholing wordt vergoed volgens het principe: niet meer, niet duurder en niet langer dan noodzakelijk;
- In een beschikking kunnen individueel te bepalen nadere verplichtingen opgenomen worden;
- Stroomopwaarts kan zelf scholing organiseren of inkopen. Ook kan een vergoeding verstrekt worden;
- De scholing kan zowel een kortdurende training of cursus betreffen als een langer durende opleiding, met een maximum van 1 jaar.

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject

Wat doet Stroomopwaarts?

Jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen op school, kunnen via een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, kan extra ondersteuning worden geboden. Deze ondersteuning kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot zevenentwintig jaar, die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Voor ondersteuning bij het leer-werktraject geldt:

- Het moet gaan om jongeren van zestien tot zevenentwintig jaar;
- Het betreft een leer-werktraject;
- Regulier dagonderwijs is voor de betreffende jongere niet mogelijk of zinvol;
- Zonder voorzieningen lukt het de jongere niet om het leer-werktraject te voltooien. De kans op uitval is reëel;
- Duur van het traject kan variëren van een aantal weken tot een jaar.

Artikel 10. Vergoeding noodzakelijke kosten

Wat doet Stroomopwaarts?

Werk of een traject richting werk kan voor iemand extra kosten met zich meebrengen. Stroomopwaarts kan deze kosten vergoeden wanneer dit nodig is om aan het werk te gaan of een traject richting werk te volgen. Het kan gaan om bijvoorbeeld de aanschaf van een fiets, een ov-kaart, kilometervergoeding of de aanschaf van bijvoorbeeld (werk)kleding.

Voorwaarden voor een vergoeding zijn:

- Het gaat om noodzakelijke kosten;
- De persoon heeft een voorziening van Stroomopwaarts én kan de kosten niet zelf voorschieten;
- In geval van vergoedingen voor vervoer geldt dat het gaat om een overbruggingsperiode;
- De kosten kunnen niet op een andere manier worden vergoed, bijvoorbeeld via de werkgever of, in geval van vervoersvergoeding bijvoorbeeld door carpooling;
- Alleen kosten worden vergoed die horen bij de goedkoopst passende oplossing;
- De kosten worden door bewijsstukken aangetoond;
- De kosten worden niet vergoed op basis van een ander artikel in de verordening of in deze beleidsregels.

Artikel 11. Detacheringsbaan

Wat doet Stroomopwaarts?

Een detacheringsbaan is betaald werk in loondienst met Stroomopwaarts als tussenpersoon, al dan niet in samenwerking met een payrollorganisatie. De persoon komt in dienst en wordt gedetacheerd op een werkplek bij een externe werkgever. Een detacheringsbaan kan worden aangeboden aan personen die behoren tot de doelgroep die Stroomopwaarts ondersteunt bij de re-integratie naar werk. Een detacheringsbaan kan overal uitgevoerd worden waar een werkgever, Stroomopwaarts en een werknemer, tot een detacheringsovereenkomst komen. Dit kan bijvoorbeeld bij een groot havenbedrijf zijn, maar ook bij een bakker of slager.

Voor een detachering geldt:

- De organisatie/werkgever, de werknemer en Stroomopwaarts maken schriftelijke afspraken met elkaar;
- Een detacheringsbaan past bij de betreffende werknemer en biedt uitzicht op doorstroming naar een 'normaal' dienstverband;
- De werknemer werkt onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de inlenende organisatie;
- Tijdens het dienstverband begeleidt Stroomopwaarts de werknemer bij het opdoen van werknemersvaardigheden en werkervaring;



- De detachingsbaan leidt niet tot verdringing van andere werknemers en verstoort de concurrentieverhoudingen niet.

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Wat doet Stroomopwaarts?

Persoonlijke ondersteuning kan worden ingezet voor personen behorend tot de doelgroep, die de toebedeelde taken en werkzaamheden nog niet zelfstandig kunnen uitvoeren. Hiermee kan de persoon worden begeleid naar een situatie, waarbij hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever aan het werk kan. Denk bijvoorbeeld aan begeleiding van een jobcoach of aan interne werkbegeleiding. Voor persoonlijke ondersteuning bij werk geldt:

- Begeleiding door de jobcoach is in het eerste half jaar maximaal 2 uur per dag. Het tweede half jaar wordt het afgebouwd naar maximaal 2 uur per week voor de rest van de periode dat een jobcoach noodzakelijk is;
- De ondersteuning moet noodzakelijk zijn. Dat wil zeggen dat iemand zonder deze persoonlijke ondersteuning zijn werkzaamheden niet zou kunnen verrichten;
- Het doel is dat iemand zelfstandig aan het werk kan bij een reguliere werkgever;
- De jobcoach moet een diploma hebben van een gecertificeerde opleiding die door Noloc erkend is of daarmee vergelijkbaar;
- De aanvraag voor een jobcoach kan gedaan worden door de werknemer maar ook door de werkgever. Stroomopwaarts kan ook zelf besluiten om een jobcoach in te zetten.

Artikel 13. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers

Wat doet Stroomopwaarts?

De tijdelijke loonkostensubsidie zorgt voor een drempelverlagende toegang tot de arbeidsmarkt. De bedoeling is om mensen met een tijdelijke loonkostensubsidie de kans te geven om zich te ontwikkelen naar 100% loonwaarde.

Tijdelijke loonkostensubsidie is bedoeld voor werkgevers die een persoon zonder arbeidsbeperking in dienst willen nemen, maar die valt onder de categorie kwetsbare werknemer of uiterst kwetsbare werknemer. In artikel 13, lid 3 is de definitie gegeven van een kwetsbare werknemer is. De definitie van een uiterst kwetsbare werknemer staat in artikel 13, lid 4 van de verordening.

Voorwaarden voor de loonkostensubsidie kwetsbare werknemers zijn:

- Er mag nog geen arbeidsbetrekking zijn met de werkgever;
- Er is een vast aantal uren opgenomen in de arbeidsovereenkomst;
- Er mag geen sprake zijn van een 0-uren contract of oproepcontract;
- De loonkostensubsidie wordt aan de werkgever betaald;
- Als iemand nog geen indicatie banenafpraak heeft en hier wel voor in aanmerking komt is de tijdelijke loonkostensubsidie niet voor hem bedoeld;
- Er kan geen plaatsingsubsidie of een andere vorm van loonkostensubsidie worden verstrekt;
- De loonkostensubsidie is ten hoogste 50% van het wettelijk minimum (uur)loon gedurende maximaal 12 maanden voor kwetsbare werknemers en maximaal 24 maanden voor uiterst kwetsbare werknemers.

Artikel 14. Werkpremie

Wat doet Stroomopwaarts voor Schiedam?

Voor het inzetten van een werkpremie, worden de voorwaarden gevolgd die opgesteld zijn in de re-integratieverordening in de Gemeente Schiedam, onder artikel 14.

Wat doet Stroomopwaarts voor Vlaardingen?

In artikel 31 lid 2 sub j van de Participatiewet staat dat wanneer jaarlijks één- of tweemaal een premie wordt verstrekt aan personen van 27 jaar of ouder, die niet in mindering wordt gebracht op de uitkering. In artikel 14 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2023 MVS is opgenomen dat er nadere regels gesteld kunnen worden voor de uitvoering van een premie. Dit artikel geeft de invulling van deze beleidsruimte door Stroomopwaarts als het gaat om de hoogte, duur en wijze van uitbetaling van de premie. Deze premie is belastingvrij en bedoeld als extra stimulans. Het kan ook een eventuele armoedeval beperken. Bij samenloop van deze premie en een vrijwilligersvergoeding is de premie wel belast.

Hoogte van de premie:

- De premie is € 1.000.

Uitbetaling:

- De premie wordt na 6 maanden geen algemene bijstand te hebben ontvangen uitbetaald.
- De premie wordt ambtshalve toegekend aan de vroegere bijstandsgerechtigde.

Voorwaarden:

- Alleen bijstandsgerechtigden van de gemeente Vlaardingen komen in aanmerking voor de uitstroompremie.
- De premie wordt toegekend aan de vroegere bijstandsgerechtigde die 27 jaar of ouder was op de laatste dag dat hij/zij bijstandsgerechtigd was en na inwerkingtreding van deze beleidsregel geen beroep meer doet op een uitkering algemene bijstand vanwege het aanvaarden van arbeid.
- Als de vroegere uitkeringsgerechtigde na 6 maanden nog steeds arbeid heeft en niet opnieuw afhankelijk van de algemene bijstand is geworden, wordt de premie uitbetaald.
- De premie wordt toegekend in de periode van 1 juni 2024 tot 30 november 2024. De uitbetaling kan plaatsvinden tot 31 mei 2025.

Inwerkingtreding en duur:

- De uitstroompremie treedt in werking op 1 juni 2024 en eindigt op 30 november 2024.
- Of zoveel eerder als het maximaal beschikbare budget is benut.

Artikel 15. Plaatsingsfee

Wat doet Stroomopwaarts?

Voor het toekennen van een plaatsingsfee, worden de voorwaarden gevolgd die opgesteld zijn in de verordening onder artikel 15.

Artikel 16. Proefplaats

Wat doet Stroomopwaarts?

Wanneer een werkgever twijfelt over de vaardigheden en inzetbaarheid van iemand uit de doelgroep, kan Stroomopwaarts een proefplaats aanbieden.

Voor de duur van een proefplaats geldt dat:

- Deze duurt twee maanden met de mogelijkheid om met maximaal 4 maanden te verlengen. De verlenging kan gemotiveerd plaatsvinden. Hierbij wordt gekeken naar de afstand tot de arbeidsmarkt van betrokkene, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden. Dit alles in relatie tot het oordeel dat een proefplaats nodig is om een beeld te vormen van de geschiktheid van de betrokkene.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen voor personen met een arbeidsbeperking

Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 17 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Wat doet Stroomopwaarts?

Werkgevers kunnen loonkostensubsidie ontvangen voor werknemers die tot de doelgroep Loonkostensubsidie behoren. Stroomopwaarts stelt vast dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie wanneer die persoon:

- Is opgenomen in het doelgroepregister Banenafpraak, hetzij via een indicatiestelling door het UWV, hetzij via de Praktijkroute.
- een indicatie beschut werk heeft gekregen via het UWV en waarvan Stroomopwaarts heeft bepaald dat ze uitsluitend beschut kunnen werken

Met loonkostensubsidie compenseert Stroomopwaarts de verminderde arbeidscapaciteit van de werknemer. Wanneer een verminderde loonwaarde is vastgesteld, wordt de werknemer opgenomen in het doelgroepregister banenafpraak van het UWV. Op de werkplek wordt onderzocht wat de werknemer, gezien zijn arbeidscapaciteit, in een functie kan verdienen ten opzichte van een collega zonder beperking. De werkgever krijgt het deel dat de werknemer aan productiviteit tekortkomt, gecompenseerd tot aan het minimumloon.

Voor de aanvraag van loonkostensubsidie geldt:

- Wanneer de werknemer korter dan 6 maanden in dienst is:
 - o Zowel werkgever als werknemer kunnen bij Stroomopwaarts binnen de eerste 6 maanden een verzoek tot loonkostensubsidie indienen;
 - o De loonwaarde wordt bepaald via de zogenoemde Praktijkroute;
- Er is nog geen sprake van een dienstverband:

Op basis van dossieronderzoek en ervaring tijdens de re-integratietrajecten kan Stroomopwaarts een vermoeden hebben dat de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In overleg met de persoon kan hij worden aangemeld voor een indicatiestelling banenafpraak via het UWV;

- Bij verhuizing van de werknemer naar een gemeente anders dan Maassluis, Vlaardingen of Schiedam, wordt de loonkostensubsidie beëindigd en vindt een warme overdracht plaats naar de nieuwe gemeente.

De hoogte van de subsidie is afhankelijk van de arbeidscapaciteit van de medewerker. De arbeidscapaciteit (of loonwaarde) wordt bepaald aan de hand van een loonwaardemeting. Als uit de loonwaardemeting blijkt dat de arbeidscapaciteit van de werknemer 40 procent is, staat daar een loonkostensubsidie van 60 procent van het wettelijk minimumloon tegenover om de verminderde capaciteit te compenseren. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. Als het *cao-loon* hoger is dan het *minimumloon*, zijn de meerkosten voor rekening van de werkgever

Paragraaf 3A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 18. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

en

Artikel 19. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 20. Persoonlijke ondersteuning bij werk

en

Artikel 21. Jobcoaching

en

Artikel 22. Interne werkbegeleiding

Wat doet Stroomopwaarts?

Iemand met een beperking kan op de werkvloer persoonlijke ondersteuning krijgen. Hiermee kan hij worden begeleid naar een situatie waarbij hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever aan het werk kan. Voor persoonlijke ondersteuning geldt:

- Het kan gaan om:
 - o Een gekwalificeerde expert (jobcoach);
 - o Een getrainde persoon die binnen het bedrijf zorgdraagt voor de dagelijkse werkbegeleiding (ook wel een "Harrie" genoemd);
 - o Combinaties van beiden zijn mogelijk;
- De ondersteuning moet noodzakelijk zijn. Dat wil zeggen dat iemand zonder deze persoonlijke ondersteuning, zijn werkzaamheden niet zou kunnen verrichten;
- Het doel van de ondersteuning is dat iemand uiteindelijk, naar inzicht van Stroomopwaarts, zelfstandig aan het werk kan bij een reguliere werkgever.

Voor een jobcoach geldt:

- Subsidie kan aangevraagd worden door de werkgever, werknemer of op initiatief van Stroomopwaarts;
- Voor de jobcoach wordt een maximumtarief gehanteerd welke regionaal is afgestemd binnen de arbeidsmarktregio Rijnmond. Voor dit tarief geldt het jaarlijkse indexeringspercentage van het UWV;
- Stroomopwaarts onderzoekt de reden van de aanvraag en de mogelijkheid tot samenwerking met partijen op andere domeinen (bijv. gezondheid, onderwijs, maatschappelijk werk, etc.);
- In overleg met de werkgever en werknemer wordt besproken wat nodig is om de werkzaamheden te kunnen verrichten.

Interne werkbegeleiding is begeleiding op de werkvloer door collega's binnen het bedrijf, die daarvoor een training gevolgd hebben zoals "Harrie helpt".

Voor interne werkbegeleiding geldt:

- De begeleiding die wordt gegeven door deze collega, is meer dan de 'gewone' begeleiding die van een collega verwacht kan worden;
- De mogelijke subsidie wordt voor elk individueel geval apart beoordeeld en wordt gebaseerd op aangetoonde meerkosten die zijn verbonden aan het organiseren van de interne begeleiding;
- Subsidie kan aangevraagd worden door de werkgever, werknemer of op initiatief van Stroomopwaarts;

- Stroomopwaarts onderzoekt de reden van de aanvraag en de mogelijkheid tot samenwerking met partijen op andere domeinen (bijv. gezondheid, onderwijs, maatschappelijk werk, etc);
- In overleg met de werkgever en werknemer wordt besproken wat nodig is om de werkzaamheden te kunnen verrichten.

Paragraaf 3A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 23. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Wat doet Stroomopwaarts?

Wanneer iemand vanwege een beperking niet zelfstandig op zijn werkplek, opleidingsplek of proefplaats kan komen, kan een vervoersvoorziening worden ingezet. Het gaat dan bijvoorbeeld om een aangepaste fiets, rolstoeltaxi of begeleidingskosten. Hieronder valt niet de vergoeding noodzakelijk kosten genoemd in artikel 10.

Specifieke voorwaarden voor toekennen van de vervoersvoorziening zijn:

- Voor dit artikel geldt een maximale vergoeding, zoals vermeld in de verordening artikel 23, lid 5c;
- De vervoersvoorziening is bedoeld voor een persoon uit de doelgroep van Stroomopwaarts;
- De vervoersvoorziening moet noodzakelijk zijn voor het bereiken van werk of opleiding;
 - Als er alternatieve vervoersmogelijkheden zijn, dan wordt eerst daarnaar gekeken;
- De kosten kunnen niet op een andere manier worden vergoed, bijvoorbeeld via de werkgever;
- Alleen kosten die horen tot de goedkoopst passende oplossing worden vergoed;
- De kosten worden door bewijsstukken aangetoond;
- Er moet een arbeidscontract van minimaal 6 maanden aanwezig zijn of in beeld zijn (bijvoorbeeld tijdens een proefplaats is deze intentie vastgelegd);
- De kosten van de vervoersvoorziening moeten in verhouding staan tot de opbrengsten, zijnde een arbeidscontract en uitstroom uit de uitkering;
- Dit alles is ter beoordeling van Stroomopwaarts.

Artikel 24. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Wat doet Stroomopwaarts?

Per 1 januari 2024 is artikel 24 vervallen en wordt de voorziening voor intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap uitgevoerd door het UWV. De werknemer vraagt een hulpmiddel of intermediaire dienst aan bij het UWV. Het gaat hierbij om bijvoorbeeld brailleleesregel, computersoftware, aangepast meubilair, etc. Voor meer informatie: [Hulpmiddelen en ondersteuning van intermediair \(individuele voorziening\)](#) | [Samen voor de klant](#)

Artikel 25. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Wat doet Stroomopwaarts?

Meeneembare voorzieningen zijn bedoeld voor personen uit de doelgroep van Stroomopwaarts die deze voorzieningen nodig hebben om:

- te kunnen werken, dit werk te kunnen behouden of werkzaamheden te bevorderen;
- een opleiding of scholing te kunnen volgen.

Het gaat om de volgende soorten voorzieningen:

- aanpassingen of hulpmiddelen die ook op een andere werkplek gebruikt kunnen worden (en niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf), bijvoorbeeld orthopedische schoenen;
- werkplekaanpassingen: aanpassingen van de werkplek die aan de betreffende werkplek zijn gebonden. Het gaat om op de persoon en op de specifieke werkplek afgestemde aanpassingen.

Stroomopwaarts kan op verzoek van zowel werknemer als werkgever nagaan of iemand in aanmerking komt voor een persoonlijke voorziening. Ook op initiatief van Stroomopwaarts zelf kan dit beoordeeld worden.

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- De voorziening is noodzakelijk;
- Het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
- Er is geen andere voorliggende voorziening (via bijv. UWV, WMO, etc.);
- Er is een arbeidscontract van minimaal zes maanden en voor minimaal 12 uur per week, of er is zicht op een dergelijk arbeidscontract (bijvoorbeeld tijdens de proefplaatsing);
- De kosten moeten in verhouding staan tot de opbrengsten (uitstroom);
- De voorziening wordt toegekend volgens het principe: niet meer, niet duurder en niet langer dan noodzakelijk.

Bij het toekennen van de persoonlijke ondersteuning of overige voorziening in een beschikking geldt dat het Dagelijks Bestuur van Stroomopwaarts in ieder geval aangeeft:

- Welke voorziening of ondersteuning wordt verstrekt;
- Omvang van het subsidiebedrag;
- Duur en intensiteit van de ondersteuning;
- Ingangsdatum;
- Als er van de aanvraag afgeweken wordt, wat de reden van de afwijking is;
- Indien van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is of kan zijn, om zo een integrale ondersteuning te bieden.

Als er sprake is van een afwijzing van de aanvraag op grond van een voorliggende voorziening, zal de beschikking specificeren om welke voorliggende voorziening het gaat.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Citeertitel en inwerkingtreding

Deze beleidsregels worden aangehaald als “Beleidsregels re-integratie Participatiewet Maassluis, Vlaardingen en Schiedam 2023”.

Deze beleidsregels treden in werking de dag na publicatie in het Blad gemeenschappelijke regeling en werken terug tot 1 juli 2023. Voorzieningen die zijn of worden toegekend vanaf 1 juli 2023 worden getoetst aan deze beleidsregels.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur Stroomopwaarts MVS van 16 mei 2024.

De voorzitter,

*De secretaris,
N.C. van der Wekken*

Definities

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet.

Kort gezegd bestaat de doelgroep uit personen die een uitkering van het dagelijks bestuur van Stroomopwaarts of een ANW-uitkering ontvangen, personen met een arbeidsbeperking die de afgelopen 2 jaar minder dan het minimumloon hebben verdiend, personen die de afgelopen twee jaar loonkostensubsidie hebben ontvangen, en personen zonder uitkering.

Interne werkbegeleiding

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega van een werknemer met een beperking. Deze collega begeleidt hem bij de dagelijkse werkzaamheden, omdat hij zonder die begeleiding niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om meer dan gebruikelijke begeleiding in verband met de beperking. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Zie verder de toelichting bij artikel 23.

Jobcoaching

Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Om als jobcoach in het kader van de beleidsregel te kunnen worden beschouwd, is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die erop zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikel 22.

Overige voorzieningen

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet moeten er in de beleidsregels regels opgenomen worden voor een drietal specifieke voorzieningen die bedoeld zijn voor personen met een arbeidsbeperking. Het gaat om vervoersvoorzieningen, noodzakelijke intermediaire activiteiten en meeneembare voorzieningen. Deze voorzieningen samen worden in deze beleidsregels aangeduid met het begrip 'overige voorzieningen'.

Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet moet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da, van de Participatiewet worden begrepen als een door het dagelijks bestuur van Stroomopwaarts noodzakelijk geachte voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid. In de memorie van toelichting bij artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van de Participatiewet wordt aangegeven dat de gemeenteraad een breed aanbod van beschikbare instrumenten moet opnemen in de verordening. Bij persoonlijke ondersteuning kan het zowel gaan om een gekwalificeerde expert (jobcoach) als om een getrainde persoon die binnen het bedrijf zorgdraagt voor de dagelijkse werkbegeleiding (ook wel een "Harrie" genoemd). Combinaties van beiden zijn ook mogelijk (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 9).

Praktijkroute

Opname in het doelgroepenregister kan op verschillende manieren plaatsvinden. Naast de aanvraagroute via het UWV is er ook een route die loopt via de gemeente. Deze route staat bekend als de praktijkroute en volgt uit artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen. Het is een procesroute waarbij het dagelijks bestuur van Stroomopwaarts door middel van een loonwaardemeting op de werkplek vaststelt dat de loonwaarde van een werknemer bij voltijdse arbeid minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon. Deze vaststelling leidt tot opname in het doelgroepenregister. Deze route kan alleen worden gevolgd op het moment dat iemand al een werkplek heeft of een werkplek in het vooruitzicht heeft (bijvoorbeeld tijdens een stage, proefplaats of proefperiode binnen een arbeidsovereenkomst).