

Beleidsregel van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Schiedam houdende regels omtrent re-integratie (Beleidsregels re-integratie Maassluis, Vlaardingen en Schiedam 2019)

Het dagelijks bestuur van Stroomopwaarts, namens de colleges van burgemeester en wethouders van Maassluis, Vlaardingen en Schiedam, overwegende,

gelet op de artikelen 7 en 9 tot en met 10f van de Participatiewet, gelet op de Re-integratieverordening gemeente Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019,

besluit vast te stellen de volgende:

Beleidsregels re-integratie gemeente **Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019**

1. Welke taak heeft Stroomopwaarts?

Hulp bij het zoeken naar werk

Hier leest u wat Stroomopwaarts kan doen voor inwoners die ondersteuning nodig hebben om aan het werk te gaan. Werk is een belangrijk middel om in het eigen levensonderhoud te voorzien. Bovendien brengt het mensen in contact met anderen, helpt het hen om zich te ontplooien en geeft het invulling aan hun dag. Daarom vindt Stroomopwaarts het belangrijk dat inwoners met een gemeentelijke uitkering zo mogelijk aan het werk gaan. Stroomopwaarts ondersteunt daarbij, maar verwacht een actieve houding en honderd procent inzet om verder te ontwikkelen of aan de slag te gaan. In deze beleidsregels wordt uitgelegd hoe en wanneer Stroomopwaarts ondersteuning geeft.

Doelen

Stroomopwaarts gaat uit van de eigen kracht van inwoners en stimuleert hen zelf op weg te gaan naar werk. Er wordt ingezet op 'de kortste weg naar werk'. Wie zich meldt bij Stroomopwaarts en direct kan werken, wordt aangemeld op het instrument 'Werkstroom'. Een medewerker van Werkstroom (een matchmaker), bemiddelt dan direct naar betaald werk. Zo kan voorkomen worden dat iemand in een bijstandspositie belandt. Over Werkstroom leest u meer in hoofdstuk 3: Regionale en interne instrumenten.

Niet iedereen die een uitkering aanvraagt bij Stroomopwaarts kan direct aan het werk. Soms is er wat extra ondersteuning nodig. Bijvoorbeeld coaching, begeleiding of hulp bij het vinden van vacatures. Lukt het dan (nog) niet om zelfstandig of met de hulp van het sociale netwerk of andere organisaties werk te vinden? Dan zoekt Stroomopwaarts samen met de inwoner naar de meest geschikte vorm van hulp. Die hulp wordt individueel afgestemd. De voorzieningen en instrumenten die Stroomopwaarts kan inzetten, zijn in deze beleidsregels beschreven. Als werk nog niet mogelijk is, stimuleert Stroomopwaarts inwoners om te werken aan het wegnemen van belemmeringen op weg naar werk. Wie niet (meer) kan werken, ondersteunt Stroomopwaarts zo nodig bij de dag invulling. Ook is het mogelijk iemand door te verwijzen naar gespecialiseerde zorg.

Regels

Het college stelde regels op om te kunnen beoordelen welke ondersteuning mogelijk is. Deze regels staan in de Re-integratieverordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019. Het zijn regels op hoofdlijnen. De situatie van de inwoner staat centraal. Soms leveren de regels geen goed resultaat op, omdat iemand daardoor onvoldoende wordt geholpen. Stroomopwaarts kan eventueel van de regels afwijken als dat nodig is om het doel van de Participatiewet te bereiken: personen te ondersteunen om in het eigen levensonderhoud te kunnen voorzien.

De regels uit de wet en de verordening staan per onderwerp in de kaders. De uitgewerkte beleidsregels staan per onderwerp onder het kopje spelregels.

Doelgroep

De Participatiewet bepaalt voor welke personen een gemeente een verantwoordelijkheid heeft. We noemen dit de *doelgroep* van het gemeentelijk re-integratiebeleid. Stroomopwaarts kreeg van de gemeenten Maassluis, Vlaardingen, Schiedam (MVS) de opdracht om dit re-integratiebeleid uit te voeren.

Nuggers

Stroomopwaarts heeft ook als taak om 'nuggers' (niet uitkeringsgerechtigden) te ondersteunen bij de re-integratie. Het gaat om inwoners die bij UWV staan ingeschreven als werkloos en werkzoekend, die nog niet de AOW-leeftijd hebben en voor wie geen andere instantie de re-integratie moet verzorgen. Ook gaat het om inwoners met een Anw-uitkering.

2. Re-integratie en de Participatiewet

Vastgelegd in de participatiewet artikel 7, lid 1, onder a en de Re-integratieverordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 1:

De doelgroep:

- Personen die algemene bijstand ontvangen
- Personen als bedoeld in de artikelen 34a, lid 5, onderdeel b, 35, lid 4, onderdeel b, en 36, lid 3, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend,
- Personen als bedoeld in artikel 10, lid 2: personen die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling niet tot een van de groepen behoren.
- Personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet
- Personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
- Personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, en,
- Niet-uitkeringsgerechtigden

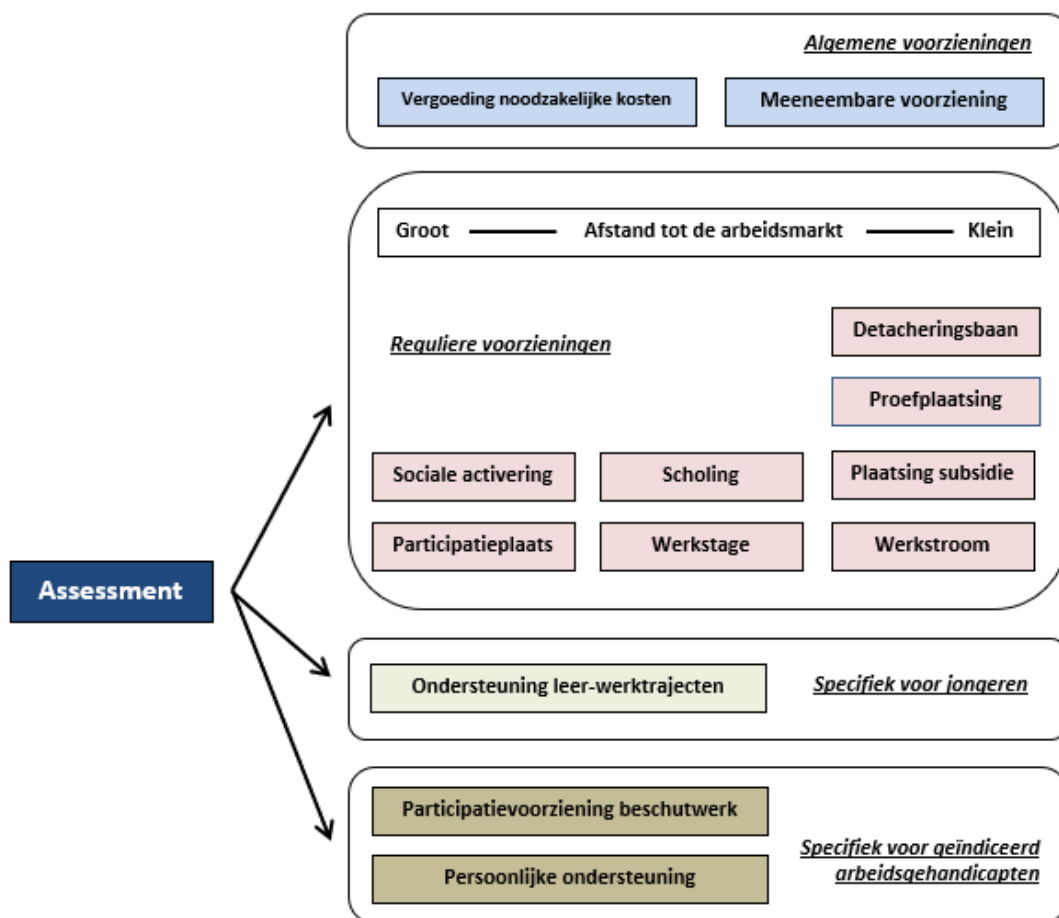
Stroomopwaarts helpt personen die tot de 'doelgroep' behoren om aan het werk te gaan (re-integratie). Wie tot de doelgroep van Stroomopwaarts behoort, is in het bovenstaande kader aangegeven. Stroomopwaarts kan op allerlei manieren ondersteunen. Concrete hulp noemen we een voorziening. Als Stroomopwaarts iemand helpt die behoort tot de doelgroep, is die persoon verplicht die ondersteuning te accepteren. Werkt iemand onvoldoende mee aan de re-integratie, dan kan Stroomopwaarts een maatregel opleggen. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat de uitkering (tijdelijk) wordt verlaagd, of dat voor een nigger de ondersteuning wordt stopgezet.

Uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen (die een uitkering ontvangt) en kan werken, aan het werk gaat. De route naar werk dient zo kort mogelijk te zijn. Inwoners die achttien jaar of ouder zijn en een bijstandsuitkering hebben, zijn verplicht tot aan de AOW-leeftijd elke vorm van werk die bij hen past te accepteren. Stroomopwaarts verwacht van hen een actieve houding in het re-integratie proces. Elke vorm van werk is in feite passend. We noemen dit 'algemeen geaccepteerde arbeid' (artikel 9 eerste lid, onder a, Participatiewet). Hiermee wordt arbeid bedoeld die algemeen maatschappelijk aanvaard is. Alleen werkzaamheden die niet algemeen geaccepteerd zijn, zoals prostitutie, zijn uitgesloten. Ook worden werkzaamheden uitgesloten die ingaan tegen de integriteit van een persoon. Bijvoorbeeld als iemand gewetensbezwaren heeft. Werk kan in verschillende (contract)vormen worden aangeboden, bijvoorbeeld als parttime werk, tijdelijke contracten, uitzendwerk en werkzaamheden waarvoor een subsidie aan de werkgever gegeven kan worden. Ook kan Stroomopwaarts projecten organiseren voor specifieke doelgroepen, zoals statushouders (inwoners met een verblijfsvergunning), jongeren, alleenstaande ouders, parttime werkers, etc. Stroomopwaarts verwacht van de deelnemers dat ze daaraan meewerken.

Re-integratievoorzieningen

In de Re-integratieverordening zijn de belangrijkste voorzieningen (hulpmiddelen) vastgelegd. Stroomopwaarts kan ook andere instrumenten aanbieden als dat zinvol is om iemand te ondersteunen richting werk. 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, gebruikt Stroomopwaarts het assessmentcenter. Dit is een hulpmiddel waarmee inzicht wordt verkregen in de situatie, mogelijkheden en wensen van een kandidaat. Over het assessmentcenter leest u meer in hoofdstuk 3: regionale en interne instrumenten. Het assessmentcenter is het startpunt van de re-integratie. Hierna kunnen aansluitend of parallel aan elkaar, voorzieningen worden ingezet. Sommige voorzieningen zijn bedoeld voor een specifieke groep, zoals bijvoorbeeld jongeren of inwoners met een arbeidsbeperking. Andere voorzieningen kunnen voor iedereen ingezet worden. In de onderstaande procesplaat, staat een weergave van de voorzieningen van Stroomopwaarts en voor wie en op welk moment deze kunnen worden ingezet. Als u in onderstaande

procesplaat klikt op een specifieke voorziening, kunt u hier meer over lezen. Door vervolgens op de << onderaan, of bovenaan de pagina te klikken, wordt u teruggeleid naar de procesplaat.



Plan van aanpak

De inwoner maakt samen met de medewerker van Stroomopwaarts een plan van aanpak. Hierin staan zij stil bij de positie die de inwoner heeft op de arbeidsmarkt en bij zijn sterke punten en belemmeringen die van belang zijn voor het vinden van werk. In het plan van aanpak staan concrete doelen en activiteiten (voorzieningen), gericht op werk of maatschappelijke activiteiten. Ook zijn de hulp vanuit Stroomopwaarts en de verwachte inzet van de inwoner erin concreet gemaakt. Er worden bijvoorbeeld afspraken gemaakt over het volgen van een training, het opstellen van een cv of aanmelden voor een werkstage.

Opvragen medisch advies

Iemands persoonlijke situatie bepaalt welke voorzieningen zinvol zijn richting werk. Het is nodig om een goed beeld te krijgen van eventuele arbeidsbeperkingen. Daarom zal Stroomopwaarts soms een arbeidsmedisch onderzoek aanvragen. Hiervoor werkt Stroomopwaarts samen met een arbeidsdeskundige. De eigen huisarts of een behandelend specialist kan volgens de richtlijnen van de KNMG (beroepsvereniging van artsen) geen medisch advies geven. Wel kan de medisch adviseur (arbeidsarts) aan de eigen huisarts of een behandelend specialist vragen om medische informatie te delen. De informatie wordt dan gebruikt bij het bepalen van het medisch advies. Voorwaarde is wel dat de inwoner daarmee instemt. Op grond van het medisch advies kan Stroomopwaarts bepalen welke voorzieningen goed passen en waar (arbeids-)mogelijkheden liggen.

3. Regionale en interne instrumenten

3.1 Het assessment

Wettelijke grondslag: artikel 9 lid 1 Participatiewet en artikel 3 IOAW/IOAZ: Plicht tot arbeidsinschakeling en tegenprestatie

Wat houdt het in?

Met het assessment onderzoekt Stroomopwaarts welke mogelijkheden iemand heeft om zich te ontwikkelen en aan het werk te gaan. Ook wordt er gekeken welke ondersteuning of scholingsmogelijkheden iemand nodig heeft om dichterbij werk te komen. Nadat goed in beeld is gebracht waar iemand staat in zijn ontwikkeling, wordt een advies uitgebracht aan de werkconsulent. Afhankelijk van het advies dat uit het assessment komt, volgt een traject met daarbij behorende voorzieningen en instrumenten. Dit alles wordt vastgelegd in het plan van aanpak.

Voor wie is het?

Het assessment is bedoeld voor iedereen die tot de doelgroep van Stroomopwaarts behoort (zie kader begin hoofdstuk 3). Iedere inwoner die een uitkering aanvraagt of ontvangt, maar waarvan de situatie en mogelijkheden nog niet duidelijk zijn, kan worden aangemeld.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- Het doel van het assessment is gericht op het onderzoeken van mogelijkheden tot ontwikkeling en arbeidsinschakeling.
- Tijdens de startbijeenkomst, op de eerste dag van het assessment, wordt uitgelegd waar en wanneer iemand wordt verwacht voor het uitvoeren van werkzaamheden en het volgen van trainingen en aanvullende workshops.
- Door het uitvoeren van licht productiewerk binnen het Werkleerbedrijf van Stroomopwaarts, worden werknemersvaardigheden gemonitord. Er wordt bekeken hoe de persoon zich gedraagt en opstelt op de werkvloer.
- De deelnemers krijgen naast het uitvoeren van licht productiewerk ook de opdracht om te werken aan het verbeteren van hun Curriculum Vitae in het Open Leer Werk Centrum van Stroomopwaarts.
- Ook workshops maken deel uit van het assessment. Deze hebben tot doel de sollicitatievaardigheden te verbeteren.
- Als het nodig is krijgen deelnemers een individueel diagnosegesprek om bijzondere individuele omstandigheden te bespreken en vast te leggen, zodat hier rekening mee gehouden kan worden.
- De uitkomst van de assessmentperiode is het startpunt van het inzetten van een passend vervolgtraject.

Hoe lang duurt het assessment?

Het assessment duurt twee weken.

3.2 Werkstroom

Wettelijke grondslag: artikel 9 lid 1 Participatiewet en artikel 3 IOAW/IOAZ: Plicht tot arbeidsinschakeling en tegenprestatie
--

Wat houdt het in?

Werkstroom is een instrument dat bestaat uit een samenwerking tussen Stroomopwaarts en Randstad. Het doel hiervan is om gemotiveerde kandidaten, die klaar zijn om aan het werk te gaan, aan duurzaam betaald werk te helpen. Ook is het de bedoeling een cruciale rol te spelen in het bij elkaar brengen van vraag en aanbod binnen de arbeidsmarkt in de regio. Uitgangspunt hierbij is het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid, voor tenminste zes maanden.

Voor wie is het?

Het instrument Werkstroom is bedoeld voor inwoners die direct aan het werk kunnen. Zij hebben zagezegd, een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Werkstroom kan worden ingezet aan 'de poort': dus op het moment dat iemand een uitkering aanvraagt bij Stroomopwaarts. Ook kan dit instrument worden ingezet voor inwoners die al een uitkering ontvangen en klaar zijn om bemiddeld te worden naar regulier betaald werk.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- De kandidaat kan direct aan het werk: er zijn geen belemmeringen en de afstand tot de arbeidsmarkt is daardoor kort.
- De kandidaat is gemotiveerd om aan het werk te gaan en zet zich voor honderd procent in.
- Er wordt gestreefd naar 'duurzame uitstroom'. Het doel van de plaatsing is, dat de kandidaat voor langere termijn (tenminste zes maanden) aan het werk gaat.
- Het instrument Werkstroom duurt maximaal dertien weken en bestaat uit de volgende fasen, waar door Stroomopwaarts nauwkeurig op gestuurd en gemonitord wordt:

- o Screening van geschikte kandidaat
- o Bemiddeling naar een passende werkplek
- o Plaatsing op een passende reguliere functie
- o Duurzame plaatsing op een reguliere functie: Werkstroom 'volgt' de geplaatste persoon voor de duur van zes maanden dit noemen we nazorg.

4. Voorzieningen

Zoals in hoofdstuk 2 besproken, zijn er verschillende voorzieningen die ingezet kunnen worden, passend bij de situatie waar iemand op dat moment staat. In dit hoofdstuk worden alle voorzieningen beschreven die Stroomopwaarts kan inzetten.

4.1 Werkstage

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 3: werkstage

Wat houdt het in?

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.

Voor wie is het?

Een werkstage is bedoeld voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit betekent dat iemand nog niet direct in staat is om zelfstandig aan het werk te gaan. Het gaat daarbij in de eerste plaats om inwoners die nooit of lang geleden hebben gewerkt, maar ook om inwoners voor wie een werkervaringsplaats om andere redenen zinvol is. Bijvoorbeeld om extra of nieuwe werknemersvaardigheden aan te leren.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- De organisatie, de inwoner en Stroomopwaarts maken schriftelijke afspraken met elkaar over:
 - het doel van de werkstage;
 - de inhoud van het werk;
 - de wijze van begeleiding;
 - de manier waarop de wettelijke aansprakelijkheid geregeld is;
 - de vergoeding van gerelateerde kosten, zoals (werk)kleding of materiaal dat door de werkgever wordt geregeld;
 - de duur van de stage.
- Er mag geen sprake zijn van verdringing van werknemers en de werkstage mag de concurrentieverhoudingen niet verstoren.

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

Hoe lang duurt een werkstage?

De werkstage duurt in principe drie maanden en kan zo nodig met drie maanden worden verlengd. Deze periode 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.

4.2 Sociale activering

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 4: sociale activering

Wat houdt het in?

Sociale activering bestaat uit onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten, die zijn gericht op werk of op deelname aan de samenleving. Het gaat bijvoorbeeld om vrijwilligerswerk of het deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Voor wie is het?

Sociale activering is bedoeld voor inwoners die nog niet, maar op den duur wel kunnen werken. Zij hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel is om hen dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Als dit nog niet mogelijk is, kan sociale activering als tussendoel worden ingezet om deelname aan de samenleving te bevorderen.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- De inwoner kan nog niet werken, maar op den duur wel.
- De afstand tot de arbeidsmarkt is groot.
- De sociale activering wordt afgestemd op de mogelijkheden en de persoonlijke omstandigheden.
- Het gaat om zinvolle onbetaalde activiteiten, gericht op deelname in de samenleving.

Hoe lang duurt sociale activering?

De duur van de sociale activering is afhankelijk van iemands ontwikkeling. Belangrijk is wel, dat altijd gekeken wordt hoe iemand zich ontwikkelt en of er inmiddels mogelijkheden zijn richting betaald werk. Wanneer er ontwikkelmogelijkheden zijn ontstaan, wordt samen met de werkconsulent een vervolgstap (voorziening) gekozen.

4.3 Detacheringsbaan

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 5: detacheringsbaan

Wat houdt het in?

Een detacheringsbaan is betaald werk in loondienst met Stroomopwaarts als tussenpersoon. Iemand komt in dienst van Stroomopwaarts en wordt gedetacheerd op een werkplek bij een externe werkgever.

Voor wie is het?

Een detacheringsbaan kan worden aangeboden aan inwoners die behoren tot de doelgroep die Stroomopwaarts ondersteunt bij de re-integratie naar werk.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- De organisatie, 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 detacheringsbaan leidt niet tot verdringing van andere werknemers en verstoort de concurrentieverhoudingen niet.

Voorbeelden:

Een detacheringsbaan kan overal uitgevoerd worden waar een organisatie, Stroomopwaarts en een kandidaat, tot een detacheringsovereenkomst komen. Dit kan bijvoorbeeld bij een groot havenbedrijf zijn, maar ook bij een bakker of slager.

Hoe lang duurt een detacheringsbaan?

Een detacheringsbaan duurt zo lang als in de overeenkomst tussen de organisatie, Stroomopwaarts en de werknemer is afgesproken.

4.4 Scholing

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 6: scholing

Wat houdt het in?

Soms is scholing noodzakelijk om dichterbij de arbeidsmarkt te komen. Is Stroomopwaarts van mening, dat een vorm van onderwijs, opleiding of training noodzakelijk is om de stap naar betaald werk te zetten? Dan kan in overleg met de betreffende inwoner worden bepaald hoe hier invulling aan wordt gegeven. Daarbij is het van belang dat de inwoner gemotiveerd is en dat de scholing de arbeidskansen vergroot. Het is mogelijk dat Stroomopwaarts zelf scholing organiseert of inkoop. Ook kan het zijn dat

er een vergoeding wordt verstrekt. De scholing kan een kortdurende training of cursus betreffen, maar ook een langer durende opleiding.

Iemand jonger dan 27 jaar is in principe verplicht om gebruik te maken van het reguliere onderwijs, zoals een mbo- of hbo-opleiding, die door het Rijk wordt bekostigd. In dit geval gaat het om een voorliggende voorziening. Er is dan geen recht op een uitkering.

Gaat het om iemand die 27 jaar of ouder is, dan is dit onderwijs meestal niet te volgen met behoud van een uitkering. Iemand is tijdens de studie namelijk niet beschikbaar voor werk. Wie als uitzondering toestemming krijgt om regulier onderwijs te volgen, kan de opleiding betalen van het zogenaemde 'levenlanglerenkrediet' op grond van de Wet studiefinanciering. Zie verder www.duo.nl.

Voor wie is het?

Scholing is bedoeld voor inwoners die anders moeilijk aan het werk kunnen komen, doordat hun kennis en/of vaardigheden niet aansluiten op de vraag op de arbeidsmarkt. Dit geldt in het bijzonder voor inwoners zonder startkwalificatie. Alleenstaande ouders die een ontheffing van de arbeidsplicht hebben gekregen, krijgen van de gemeente in principe altijd een aanbod voor scholing die de arbeidskansen laat stijgen.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- 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 inwoners die door Stroomopwaarts moeten worden geholpen bij de re-integratie.
- Er kan niet op een andere manier worden voorzien in de kosten voor scholing.
- De scholing wordt vergoed volgens het principe: niet meer, niet duurder en niet langer dan noodzakelijk.
- In een beschikking zijn individueel te bepalen nadere verplichtingen opgenomen.

Hoe lang duurt het?

De duur van een scholingsinstrument is afhankelijk van hoe lang de opleiding of cursus duurt. Dit kan variëren van een week tot een jaar.

4.5 Participatieplaats

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 7: participatieplaats

Wat houdt het in?

Een participatieplaats is een werkplek waarop met behoud van uitkering kan worden gewerkt. Het gaat om additionele arbeid. Dat betekent dat de functie speciaal gecreëerd is voor de betreffende inwoner. Stroomopwaarts spreekt met een werkgever af, dat iemand voor een periode van tenminste zes maanden, bij die organisatie aan de slag kan. De organisatie treedt op als werkgever. Via een participatieplaats kan iemand met een kleine kans op betaald werk zijn kansen vergroten.

Voor wie is het?

De participatieplaats is bedoeld voor inwoners van 27 jaar of ouder, die een bijstandsuitkering ontvangen en een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt hebben. Het gaat om inwoners die wel kunnen werken, maar daar veel ondersteuning bij nodig hebben.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- De inwoner heeft een bijstandsuitkering.
- De inwoner heeft een kleine kans op betaald werk.
- De overeenkomst wordt aangegaan voor tenminste zes maanden.
- Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt: het gaat om additionele (extra) werkzaamheden.
- In een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever, de inwoner en Stroomopwaarts wordt in ieder geval vastgelegd:
 - o het doel van de participatieplaats;
 - o de inhoud van het werk;
 - o de manier waarop de begeleiding plaatsvindt.

Wat doet Stroomopwaarts nog meer?

Uiterlijk zes maanden nadat de werkzaamheden zijn gestart, biedt Stroomopwaarts iemand zonder startkwalificatie een vorm van scholing aan. Bijvoorbeeld een gerichte cursus, een training of een opleiding gericht op werk. Het doel hiervan is iemand dichterbij de arbeidsmarkt te brengen en daarmee de kansen op betaald werk te vergroten.

Iedere zes maanden bespreken Stroomopwaarts, de werkgever en de betrokkene in een driegesprek de ontwikkeling. De betrokkene krijgt telkens na een periode van zes maanden een premie van € 150,-. Voorwaarde is wel dat voldoende is meegewerkt aan de gemaakte afspraken over zijn ontwikkeling. De premie wordt vrijgelaten: dit betekent dat dit bedrag wordt uitgekeerd bovenop de uitkering.

Hoe lang duurt een participatieplaats?

In principe duurt een participatieplaats maximaal twee jaar. Als uit een evaluatie na achttien maanden blijkt dat de participatieplaats de kans op betaald werk vergroot, kan de duur met nog een jaar verlengd worden.

Na twee jaar kan de participatieplaats een keer met een periode van een jaar verlengd worden als dit de kansen op betaald werk vergroot. Een belangrijke voorwaarde is dat de werkervaring in een andere werkomgeving dient plaats te vinden.

Bij welke organisaties is een participatieplaats mogelijk?

Bij alle werkgevers die bereid zijn om iemand een participatieplaats te bieden.

4.6 Participatievoorziening beschut werk

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 8: participatievoorziening beschutwerk
--

Wat houdt het in?

Beschut werk is werken in een gewoon dienstverband, maar onder aangepaste omstandigheden. Bij beschut werk gaat het altijd om een aangepaste werkplek of om intensieve begeleiding in een veilige (beschutte) werkomgeving. Jaarlijks is Stroomopwaarts verplicht om een aantal beschutte werkplekken aan te bieden. Het Rijk maakt het exacte aantal jaarlijks bekend.

Voor wie is het?

Beschut werk is bedoeld voor inwoners die van het UWV een positief advies beschut werk hebben gekregen en waarvan Stroomopwaarts heeft bepaald dat ze uitsluitend beschut kunnen werken. Het gaat om inwoners 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.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- De inwoner of Stroomopwaarts kan een advies beschut werk aanvragen. UWV beoordeelt of iemand kan werken en of er sprake is van:
 - o een of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet voor rekening van de werkgever kunnen komen, omdat ze te kostbaar zijn;
 - o een situatie waarin permanent toezicht of intensieve begeleiding nodig is en de werkgever niet binnen redelijke grenzen kan bieden wat nodig is.
- Als aan tenminste een van deze voorwaarden is voldaan, adviseert UWV positief. Stroomopwaarts gaat dan op zoek naar een geschikte beschutte werkplek.
- Stroomopwaarts stelt vast dat de betreffende inwoner uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en biedt een dienstverband aan.

Hoe ondersteunt Stroomopwaarts de werknemer in de periode die aan het dienstverband voorafgaat?

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. een werkleertraject binnen het Werkleerbedrijf van Stroomopwaarts;
- b. sociale activering;
- c. training en scholing;

d. persoonlijke ondersteuning.

Hoe lang duurt beschut werk?

De inwoner doet beschut werk, zo lang als de indicatie beschut werk van UWV geldig is en het dienstverband duurt, tot aan de AOW-leeftijd. In de meeste situaties zal het om een lange periode gaan. Maar het is mogelijk dat omstandigheden veranderen, waardoor een nieuw advies van UWV nodig is. Zowel de werknemer als Stroomopwaarts kunnen een nieuw advies aanvragen bij UWV.

4.7 Ondersteuning bij leer-werktraject

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 9: ondersteuning bij leer-werktraject

Wat houdt het in?

Jongeren kunnen door Stroomopwaarts geholpen worden om te voorkomen dat ze dreigen uit te vallen op school. Het gaat om jongeren van zestien tot zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben. Stroomopwaarts kan dan extra hulp bieden bij het volgen van een leer-werktraject. Die hulp kan bijvoorbeeld bestaan uit jobcoaching, loonkostensubsidie, werkplekaanpassingen, al naar gelang de noodzakelijke behoefte van de jongere.

Voor wie is het?

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.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- 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).

Hoe lang duurt de ondersteuning bij een leer-werktraject?

De duur van een leer-werktraject is afhankelijk van het soort traject dat wordt ingezet. Het kan variëren van een aantal weken tot een jaar.

4.8 Persoonlijke ondersteuning

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 10: persoonlijke ondersteuning

Wat houdt het in?

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. Denk bijvoorbeeld aan begeleiding van een jobcoach.

Voor wie is het?

Persoonlijke ondersteuning kan worden ingezet voor inwoners met een arbeidsbeperking, die de toebedeelde taken en werkzaamheden nog niet zelfstandig kunnen uitvoeren.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- De begeleiding en ondersteuning moet plaatsvinden op vaste tijden en gedurende een langere periode: dit wordt ook wel systematische ondersteuning genoemd.
- 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 door de ondersteuning uiteindelijk, naar inzicht van Stroomopwaarts, zelfstandig aan het werk kan bij een reguliere werkgever.

Voorbeelden:

- Jobcoaching

4.9 Meeneembare voorziening

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 11: meeneembare voorzieningen

Wat houdt het in?

Een meeneembare voorziening is een hulpmiddel dat voor iemand noodzakelijk is om bijvoorbeeld werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Stroomopwaarts biedt de meeneembare voorziening altijd aan de betrokkene zelf aangeboden.

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 en brailleleesregels;
- 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.

Voor wie is het?

Meeneembare voorzieningen zijn bedoeld voor inwoners 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.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- De voorziening is noodzakelijk.
- Er is geen andere mogelijkheid beschikbaar.
- Er is een arbeidscontract van minimaal zes maanden, 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.

Stroomopwaarts kan op verzoek van de werknemer of werkgever nagaan of iemand in aanmerking komt voor een persoonlijke voorziening. Stroomopwaarts kan dit ook op eigen initiatief beoordelen.

Voorbeelden

- Aangepaste stoel
- Brailleleesregels

4.10 Proefplaatsing

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 12: proefplaatsing

Wat houdt het in?

Bij een proefplaatsing werkt iemand met behoud van uitkering, met het vooruitzicht op een dienstverband als de proefplaatsing succesvol is. De werkgever heeft de bedoeling om na de proefplaatsing een dienstverband aan te bieden, voor ten minste hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing.

Voor wie is het?

Wanneer een werkgever twijfelt over de vaardigheden en inzetbaarheid van iemand uit de doelgroep, kan Stroomopwaarts een proefplaatsing aanbieden. Voorwaarde is dat Stroomopwaarts en de werkgever beide de proefplaatsing als een noodzakelijke voorfase van een dienstverband zien.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- Proefplaatsing is volgens de werkgever én Stroomopwaarts noodzakelijk als voorfase van een arbeidsovereenkomst.
- De werkgever verklaart schriftelijk dat bij goed presteren een arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer wordt aangegaan, zonder proeftijd.
- De werkgever, werknemer en Stroomopwaarts leggen schriftelijk de omvang en inhoud van de proefplaatsing vast. De feitelijke werkzaamheden moeten daar goed binnen passen. Er worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - o concrete en meetbare einddoelen;
 - o de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - o de acties die de werkgever, de werknemer en Stroomopwaarts ondernemen om te werken aan de arbeidsontwikkeling en het realiseren van een aansluitend dienstverband;
 - o de duur van de proefplaatsing.
- Er mag geen sprake zijn van verdringing van werknemers binnen dezelfde organisatie en de proefplaatsing mag de concurrentieverhoudingen niet verstoren.

Hoe lang duurt een proefplaatsing?

Een proefplaatsing duurt maximaal twee maanden en kan eenmalig worden verlengd met 1 maand, als er nog niet voldoende zicht bestaat op de vaardigheden van werknemer.

4.11 Plaatsingssubsidie voor personen zonder arbeidsbeperking

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 13: plaatsingssubsidie voor personen zonder arbeidsbeperking

Wat houdt het in?

De plaatsingssubsidie is bedoeld voor werkgevers die een dienstverband willen aangaan met iemand uit de doelgroep van Stroomopwaarts. Het dient te gaan om iemand die direct inzetbaar is op de arbeidsmarkt, maar een steuntje in de rug kan gebruiken om aan het werk te gaan. De subsidie is bedoeld als (eenmalige) stimulans voor de werkgever om iemand in dienst te nemen.

Voor wie is het?

De plaatsingssubsidie is bedoeld voor werkgevers die iemand uit de doelgroep van Stroomopwaarts een betaalde baan van minimaal zes maanden aanbieden. De betrokkene voldoet aan de volgende voorwaarden. Op het moment dat de plaatsingssubsidie wordt ingezet:

- heeft hij tenminste zes maanden een bijstandsuitkering, en
- is hij niet in het bezit van een startkwalificatie, of
- is hij ouder dan vijftig jaar, of
- is hij een alleenstaande ouder, en
- ontvangt hij geen maandelijkse loonkostensubsidie, en
- wordt verwacht dat hij direct aan het werk kan (er zijn geen belemmeringen om te kunnen werken).

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- De arbeidsovereenkomst dient te worden aangegaan voor tenminste 32 uur per week. Wanneer dit niet het geval is dient met de gewerkte uren meer te worden verdiend dan de bijstandsnorm, zodat iemand kan uitstromen uit de uitkering.
- De plaatsingssubsidie wordt aan de werkgever betaald wanneer een eventuele proeftijd succesvol is doorlopen, of wanneer iemand drie maanden aan het werk is.
- De hoogte van de plaatsingssubsidie hangt af van het contract dat de werkgever aanbiedt:
 - o Contract voor de duur van tenminste zes maanden: de subsidie bedraagt maximaal € 2000;
 - o Contract voor de duur van tenminste twaalf maanden: de subsidie bedraagt maximaal € 4000.
- De subsidie leidt niet tot verdringing van andere werknemers en verstoort de concurrentieverhoudingen niet.
- De subsidie kan niet samen met andere vormen van loonkostensubsidie worden verstrekt.

4.12 Vergoeding noodzakelijke kosten

Vastgelegd in de Re-integratie verordening Maassluis/Vlaardingen/Schiedam 2019, artikel 14: vergoeding noodzakelijke kosten

Wat houdt het in?

Werk of een traject richting werk kan voor iemand extra kosten met zich meebrengen. Stroomopwaarts kan deze kosten vergoeden als dit nodig is om aan het werk te gaan of een traject richting werk te volgen.

Voor wie is het?

Voor inwoners die onder de doelgroep van Stroomopwaarts vallen. Het kan gaan om bijvoorbeeld de aanschaf van een fiets, een ov-kaart, kilometervergoeding of de aanschaf van bijvoorbeeld (werk)kleding.

Hoe werkt het?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- Het gaat om kosten die noodzakelijk zijn voor werk of een traject richting werk (zonder het maken van deze kosten is er geen werk).
- De kosten kunnen niet op een andere manier worden vergoed (bijvoorbeeld via carpooling of een voorschot van de werkgever).
- Vergoed worden slechts de kosten die worden gemaakt voor de goedkoopste, passende oplossing.
- De kosten worden door bewijsstukken aangetoond.

Stroomopwaarts kan op eigen initiatief of op verzoek van de betrokkene nagaan of een onkostenvergoeding verstrekt kan worden.

Voorbeelden:

- Reiskostenvergoeding: achteraf betaling door declaratie.
- Werkkleding: bijvoorbeeld werkschoenen, die verplicht zijn om werkzaamheden uit te kunnen voeren.
- Reiskostenvergoeding ov- kaart:

De ov-kaart is een extra optie die aangeboden kan worden aan inwoners waarbij de reguliere optie voor declaratie van de reiskosten niet handig is. De reguliere reiskostenvergoeding betaalt achteraf de reiskosten terug, op basis van ingeleverde reisproducten. Een voorbeeld hiervan is iemand die de reiskosten voor een proefplaatsing niet zelf kan overbruggen door een ontoereikend bedrag aan weggeld. Iemand krijgt dan een ov-chipkaart met tegoe in bruikleen van de werkconsulent, in plaats van dat de reiskosten achteraf worden betaald.

Voor wie is het?

De volgende spelregels zijn van toepassing. Iemand heeft

- een voorziening van Stroomopwaarts en
- schulden, of
- een medische beperking, of
- een sollicitatiegesprek en kan zelf de kosten niet voorschieten, of
- een overbruggingsperiode: de eerste maand werk/proefplaatsing moet overbrugd worden, of
- geen eigen vervoersmiddel om bij de inburgeringslessen te komen.

Wat zijn de voorwaarden?

- Per keer worden maximaal twee ov-kaarten uitgegeven.
- Per traject worden maximaal vier ov-kaarten uitgegeven.
- De ov-kaart wordt uitgegeven op de George Stephensonweg in Vlaardingen (het assessmentcenter).

5. Slotbepalingen

5.1 Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als "Beleidsregels re-integratie Maassluis, Vlaardingen en Schiedam 2019".

5.2 Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin publicatie in het elektronisch gemeentebled plaatsvindt en de Beleidsregels WWB 2012, zijn ingetrokken.

Aldus vastgesteld in het dagelijks bestuur Stroomopwaarts van 13-05-2019,

*de secretaris,
D.J.N.M. Curfs*

*de voorzitter,
S. B. Kuiper*