Gemeente Amsterdam

Opmerkingen voor publicatie:

Te publiceren in:	Gemeenteblad
Uiterlijk bekendmaken op:	Zo snel mogelijk
Niet eerder bekendmaken dan op:	N.v.t.
Consolideren op overheid.nl	Ja
Gevolgen voor de werking van een andere regeling:	N.v.t.
Externe informatieve bijlage voor de leesbaarheid:	N.v.t.
Bijzonderheden:	N.v.t.

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Amsterdam tot wijziging van de Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet in verband met de Wet Uitvoeren breed offensief en enkele andere ontwikkelingen (Wijzigingsbesluit Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (Implementeren Breed Offensief en versterken Sociaal Werk))

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Amsterdam,

gezien het belang van een transparant en passend instrumentarium voor ondersteuning bij werk;

gelet op de artikelen 1.5, achtste lid, 1.8, vierde lid, 2.1, negende lid, 3b.2, zesde lid, 3b.3, tweede lid, en 4.1, tweede lid, van de Re-integratieverordening Participatiewet;

besluit:

Artikel I – Wijziging Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet

De Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet worden als volgt gewijzigd:

A. Artikel 1.1 - *Begripsbepalingen* wordt als volgt gewijzigd:
   1. in onderdeel d wordt ‘doelgroep:’ gewijzigd in ‘doelgroep Participatiewet:’;
   2. in onderdeel i wordt ‘doelgroep’ gewijzigd in ‘doelgroep Participatiewet’;
   3. de onderdelen je en k komen te luiden:
      j. loonkostensubsidie Participatiewet: loonkostensubsidie, zoals bedoeld in artikel 10d van de wet;
      k. minimumloon: minimumloon per maand, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder b, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
   4. de onderdelen l en m vervallen;
   5. in onderdeel q wordt ‘re-integratievoorziening’ gewijzigd in ‘voorziening gericht op arbeidsinschakeling’;

B. In de artikelen 2.1, eerste en derde lid, 2.5, 4.1, eerste lid, en 5.1, eerste lid, wordt ‘doelgroep’ telkens gewijzigd in: doelgroep Participatiewet;

C. Hoofdstuk 3 komt te luiden als volgt:

Hoofdstuk 3
Persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 3.1 - Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Wanneer de werkgever voor het organiseren van jobcoaching, die naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de werknemer in de doelgroep Participatiewet, een subsidie aanvraagt, verleent het college in het basisregime, als bedoeld in artikel 3b.2 van de verordening, een subsidie van € 2.700 gedurende de eerste zes maanden van het dienstverband.
2. Indien na afloop van een subsidieperiode de noodzaak tot jobcoaching bij het dienstverband voortduurt, verleent het college op aanvraag van de werkgever een subsidie van € 1.350 voor een volgende periode van in beginsel zes maanden.
3. Het college kan een andere subsidieperiode hanteren dan zes maanden.
4. Wanneer naar het oordeel van het college voor een werknemer een aanmerkelijk minder intensieve jobcoaching toereikend is, kan het college in afwijking van het eerste en twee lid, een lagere subsidie verlenen.
5. Wanneer een werknemer een jobcoachbehoefte heeft, waarvoor de subsidie, bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het college aanzienlijk tekortschiet, kan het college een hogere subsidie verlenen.
6. Wanneer de subsidieaanvraag een persoon in de doelgroep Participatiewet betreft die jobcoaching nodig heeft op een proefplaats, verleent het college in het basisregime voor een periode tot twee maanden een subsidie van € 900.
7. Het college betaalt de subsidie voor het organiseren van jobcoaching zo veel mogelijk uit in maandelijkse termijnen. De betaling is te beschouwen als vaststelling van de subsidie tot en met de periode waarop de betaling betrekking heeft.
8. De bedragen, genoemd in de voorgaande leden, zijn exclusief BTW. Zij worden gewijzigd indien de relevante prijsontwikkeling hiertoe aanleiding geeft, waarbij het bedrag genoemd in het tweede lid naar boven wordt afgerond op een veelvoud van € 30; de bedragen genoemd in het eerste en zesde lid bedragen het dubbele, respectievelijk tweederde van dit bedrag.
9. De gewijzigde bedragen en de dag waarop de wijzigingen ingaan, worden door of namens het college medegedeeld in het Gemeenteblad. Na wijziging van de bedragen worden al verleende subsidies voor de resterende subsidieperiode naar rato verhoogd.
10. Indien het dienstverband van de werknemer gedurende de periode waarvoor de subsidie is verleend, eindigt kan het college besluiten de subsidie op een lager bedrag vast te stellen.

Artikel 3.2 - Subsidievoorwaarden en -verplichtingen

1. De werkgever aan wie een subsidie is verleend voor het organiseren van jobcoaching, als bedoeld in artikel 3.1, is in aanvulling op het bepaalde in artikel 1.7, tweede lid, van de verordening verplicht:
   a. de naam en contactgegevens mee te delen van de erkend deskundige die de jobcoaching uitvoert en van diens vervanger;
   b. een bewijs van Noloc-certificering als Register Jobcoach of andere stukken te overleggen waaruit een vergelijkbare deskundigheid van de jobcoach en diens vervanger blijkt;
   c. uiterlijk in de derde maand na aanvang van de jobcoaching een coachingsplan te overleggen dat is opgesteld in samenspraak met de werknemer en werkgever;
   d. uiterlijk in de laatste maand van de subsidieperiode een verslag te overleggen van de uitvoering van het coachingsplan en, indien van toepassing, het bijgestelde coachingsplan;
   e. het college zo snel mogelijk te informeren over wijzigingen in het dienstverband of de werkplek van de werknemer.

2. Het college kan nadere voorwaarden en voorschriften verbinden aan de aanspraak op de subsidie, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 3.3 - Realiseren van interne werkbegeleiding

1. In aanvulling op de aandacht die een jobcoach hieraan geeft, kan het college aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen beter in staat te stellen interne werkbegeleiding te bieden, als bedoeld in artikel 3b.1 van de verordening.
2. Wanneer een werkgever als gevolg van bijzondere omstandigheden ook met de ondersteuning, bedoeld in het vorige lid, en met de aandacht die hieraan bij jobcoaching wordt gegeven, in aanzienlijke mate interne werkbegeleiding moet bieden om een werknemer in de doelgroep Participatiewet in staat te stellen de aan hem opgedragen taken te verrichten in een zo goed mogelijk passende functie en werkomgeving, kan het college de werkgever op basis van maatwerk een subsidie verlenen als tegemoetkoming voor de hiermee samenhangende kosten.

D. Artikel 5.2 komt te luiden als volgt:

Artikel 5.2 – Proefplaats

Het college kan met inachtneming van artikel 1.8 van de verordening een proefplaats aanbieden aan een persoon in de doelgroep Participatiewet en verleent aan een uitkeringsgerechtigde toestemming voor een proefplaats, als bedoeld in de verordening, als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

a. de proefplaats is voor de werkgever en de betrokkene redelijkerwijs nodig om te bepalen of de betrokkene goed kan functioneren op de werkplek;
b. de werktijden en werkzaamheden op de proefplaatsing zijn in overeenstemming met de krachten en bekwaamheden van de betrokkene;
c. de werkgever heeft naar het oordeel van het college de serieuze intentie de betrokkene bij goed functioneren na afloop van de proefplaats een arbeidscontract zonder proeftijd- of uitzendbeding aan te bieden van minimaal zes maanden en met minimaal dezelfde arbeidsduur als bij de proefplaats;
d. de werkgever biedt de betrokkene passende begeleiding en
e. de werkgever heeft ten behoeve van de betrokkene een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

E. In het opschrift van hoofdstuk 6 wordt na “ten behoeve van werknemers” toegevoegd: en zelfstandigen.

F. Artikel 6.1 – *Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing* wordt gewijzigd als volgt:
   a. In het opschrift wordt “onderwijs” gewijzigd in: scholing;
   b. In het eerste lid wordt “persoonlijke voorziening bij werk of onderwijs” gewijzigd in: persoonlijke voorziening bij werk of scholing, als bedoeld in artikel 3c.1 van de verordening,.

G. Na artikel 6.1 wordt een artikel ingevoegd dat luidt:

Artikel 6.2 – Persoonlijke voorzieningen zelfstandigen
Met inachtneming van artikel 3c.2 van de verordening is het bepaalde in artikel 6.1 van overeenkomstige toepassing ten aanzien van personen, behorend tot de doelgroep Participatiewet, die arbeid als zelfstandige verrichten of zich hierop voorbereiden.

H. In hoofdstuk 7 wordt in de plaats van het vervallen artikel 7.3 – *Tegemoetkoming bedrijfskosten* een nieuw artikel ingevoegd, dat luidt:

Artikel 7.3 - Compensatie voor bedrijfskosten sociale firma's

1. Het college kan op aanvraag of ambtshalve als compensatie voor bedrijfskosten een subsidie toekennen aan een onderneming die is erkend als sociale firma, wanneer deze een of meer personen in dienst heeft voor wie het college loonkostensubsidie Participatiewet verstrekt.
2. De subsidie, bedoeld in het eerste lid, wordt tweemaal per jaar verleend op basis van het aantal werknemers die op een peildatum voor ten minste twintig uur per week met loonkostensubsidie Participatiewet in dienst zijn bij de onderneming, die is erkend als sociale firma, en voor wie het college tevens in een periode van ten minste zes maanden voorafgaand aan de peildatum loonkostensubsidie Participatiewet heeft verleend.
3. De jaarlijks door het college gehanteerde peildata zijn 1 januari en 1 juli.
4. De subsidie bedraagt € 1.000 per werknemer bij wie aan de voorwaarden is voldaan en wordt telkens binnen twee maanden na de peildatum verleend. De verlening is tevens te beschouwen als de vaststelling.

I. In artikel 8.1 – *Voorziening beschut werk* wordt na 'een dienstbetrekking aan te gaan' ingevoegd 'of voort te zetten' en vervalt ', behorend tot de doelgroep'.

J. Artikel 8.3 komt te luiden als volgt:

Artikel 8.3 - Subsidie voor organiseren beschut werk

1. Op diens aanvraag maakt de werkgever vanaf de start van een dienstbetrekking van 36 uur per week in het kader van beschut werk aanspraak op een subsidie van € 10.000 per jaar voor extra organisatiekosten, zoals werkplekaanpassingen en persoonlijke voorzieningen.
2. Bij een dienstverband met een overeengekomen arbeidsduur die korter of langer is dan 36 uur per week en/of met een kortere looptijd dan een jaar wordt de subsidie, bedoeld in het vorige lid, op basis van evenredigheid verleend.
3. Het college betaalt de subsidie, bedoeld in het eerste lid, in beginsel aan de werkgever uit tegelijk met de betaling van de loonkostensubsidie Participatiewet. De betaling is te beschouwen als vaststelling van de subsidie tot en met de periode waarop de betaling betrekking heeft.
4. Met ingang van een nieuw kalenderjaar wordt het bedrag, genoemd in het eerste lid, gewijzigd met het percentage waarmee het minimumloon gestegen is ten opzichte van het minimumloon dat gold met ingang van het voorafgaande kalenderjaar, en afgerond op een veelvoud van € 100. Gewijzigde bedragen en de ingangsdatum hiervan worden door of namens het college bekendgemaakt in het Gemeenteblad.

K. In artikel 8.5, eerste lid, wordt in de onderdelen c en d "twaalf maanden" telkens gewijzigd in "uiterlijk twaalf maanden" en wordt in onderdeel e "loonwaardesubsidie" gewijzigd in: loonkostensubsidie Participatiewet.

L. Artikel 8.6 - *Vaststelling en betaling van de subsidie* vervalt.

M. Artikel 10.1 – *Amsterdamse Werkbrigade* wordt gewijzigd als volgt:
   a. In het eerste lid wordt na "Het college houdt" ingevoegd: uiterlijk tot en met 30 juni 2026;
   b. Het derde lid vervalt onder vernummering van het vierde lid tot derde lid.

N. De artikelen 10.3 tot en met 10.8 vervallen.

Artikel II – Inwerkingtreding en vervallen

1. Dit besluit treedt met uitzondering van onderdeel C in werking met ingang van de dag volgend op die van de bekendmaking, waarbij het bepaalde in de onderdelen H en J terugwerkt tot en met 1 januari 2025.
2. In afwijking van het eerste lid treedt onderdeel C in werking met ingang van 1 maart 2025.
3. Het met onderdeel H ingevoegde artikel 7.3 vervalt met ingang van 1 januari 2027.
4. Het bepaalde in artikel 8.3, eerste lid, zoals dit luidde op 31 december 2024, blijft op dienstverbanden in het kader van Beschut Werk die zijn gestart vóór 1 januari 2025, van toepassing gedurende de eerste twaalf maanden van deze dienstverbanden.

Artikel III – Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als Wijzigingsbesluit Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (Implementeren Breed Offensief en versterken Sociaal Werk).

Aldus vastgesteld in de collegevergadering van 28 januari 2025.

De voorzitter
Femke Halsema

De gemeente secretaris
Peter Teesink

Toelichting

Algemeen deel
De Participatiewet vraagt van de gemeenteraad op een aantal onderwerpen bij verordening regels te stellen, met name ook rond de ondersteuning van Amsterdammers naar en bij werk. Hiervoor is in Amsterdam de Re-integratieverordening Participatiewet vastgesteld (hierna: de verordening). Bij de Wet uitvoeren breed offensief (Staatsblad 2022, 499) is een aantal onderwerpen toegevoegd waarvoor gemeentelijke regels nodig zijn. Bedoeling is dat gemeenten de ondersteuning zo veel mogelijk harmoniseren met het instrumentarium van andere gemeenten en van het Uitvoeringsinstituut Werknemersvoorzieningen (UWV). Met een transparant en eenduidiger aanbod wil de regering een impuls geven aan de inzet van re-integratie instrumenten, waaronder jobcoaching.

Met de aanvulling van de verordening die met ingang van 2 augustus 2024 in werking is getreden (zie Gemeenteblad 2024, 335773), hebben werkgevers en werknemers meer duidelijkheid over welke re-integratiemiddelen zij onder welke voorwaarden van de gemeente kunnen verwachten, met name op het vlak van persoonlijke ondersteuning bij werk (jobcoaching en interne werkbegeleiding) en een proefplaatsing. Daarnaast is de verordening op een aantal punten geactualiseerd.

Met de voorliggende wijziging van de Nadere regels bij de Re-integratieverordening (hierna: deze Nadere regels) wordt een verdere uitwerking gegeven op onderdelen van de verordening, met name de subsidie voor het organiseren van jobcoaching en de voorwaarden voor een proefplaats. Verder worden in lijn met de raadsinformatiebrief PM de voorwaarden voor het organiseren van beschut werk verbeterd en wordt in eerste instantie voor twee jaar een compensatie ingevoerd

voor sociale firma's wanneer zij voor langere tijd werk bieden aan een of meer werknemers met loonkostensubsidie Participatiewet. Ten slotte worden deze Nadere regels op een aantal punten geactualiseerd.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I – Wijziging Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet

Onderdeel A - Wijzigen artikel 1.1 Begripsbepalingen
Een aantal begripsbepalingen vervalt omdat deze niet meer in de Nadere regels worden gebruikt (loonwaarde, normale arbeidsduur, persoonlijke voorziening) of in de wet worden omschreven (proefplaats). In lijn met de verordening wordt 'loonwaardesubsidie' vervangen door 'loonkostensubsidie Participatiewet'. Daarnaast zijn sommige begrippen en begripsomschrijvingen verduidelijkt. Het begrip minimumloon wordt beschreven omdat de ontwikkeling hiervan wordt gebruikt voor het indexeren van een aantal bedragen in de Nadere regels.

Onderdeel B – Wijziging van het begrip 'doelgroep' in een aantal bepalingen
In bepalingen waar eerder werd gesproken van 'doelgroep' wordt dit vervangen door 'doelgroep Participatiewet'. Dit betreft naast bijstandsgerechtigden ook ontvangers van een loaw-, loaz- of Anw-uitkering, niet-uitkeringsgerechtigden en werkenden met ondersteuning. Ook werkenden die eerder met LKS werkten en nog twee jaar zonder LKS het fulltime minimumloon hebben verdiend, vallen hieronder (zie ook artikel 7, eerste lid, van de wet).

Onderdeel C – Nieuw hoofdstuk 3 – Persoonlijke ondersteuning bij werk
Dit hoofdstuk bevat een nadere uitwerking van hoofdstuk 3, paragraaf 3b, van de verordening. De verschillende bepalingen worden hieronder toegelicht.

Nieuw artikel 3.1 - Subsidie voor het organiseren van jobcoaching
Vanuit de gemeente Amsterdam wordt de meeste jobcoaching bij werk in natura verleend, door gecertificeerde jobcoaches die in dienst zijn bij de gemeente. Bij de gemeentelijke uitvoering van jobcoaching geldt voor de meeste werknemers met een jobcoachbehoefte een ureninzet tot tien à twaalf (coachings)uren per half jaar. Bij de start van een nieuw dienstverband is de benodigde intensiteit aanzienlijk hoger, tot bijna het dubbele. Op basis hiervan en op basis van de ervaringen die eerder zijn opgedaan met het vergoeden van jobcoaching die door werkgevers zelf wordt georganiseerd, is gekozen voor de voorgestelde subsidiebedragen per halfjaar, uitgaande van een coachingsbehoefte van circa twaalf uur per halfjaar en voor het eerste halfjaar van het dienstverband het dubbele hiervan. Dit wordt aangeduid als het basisregime. Deze bedragen worden ook door de andere gemeenten in de regio gehanteerd. Zo nodig worden de subsidiebedragen verhoogd met BTW. De genoemde bedragen per halfjaar worden niet aangepast op het aantal uren per week dat een werknemer werkzaam is. In het algemeen is er geen rechtstreeks verband tussen het aantal gewerkte uren per week en de coachingsbehoefte die een (nieuwe) werknemer heeft.
Overigens kan het college kan een andere subsidieperiode hanteren dan een halfjaar, bijvoorbeeld als een tijdelijke arbeidsovereenkomst korter of langer duurt dan zes maanden.

Met de genoemde bedragen wordt aangesloten bij de uurtarieven voor de vergoeding van jobcoaching die het UWV hanteert (in 2024 is dit € 103,24 per uur exclusief BTW). De bedragen liggen daarnaast op jaarbasis op ongeveer hetzelfde niveau als de subsidiebedragen die de gemeente tot nu toe hanteerde (in 2025: € 3.444 in het eerste jaar, € 2.614 in het tweede jaar en € 1.785 in het derde en eventueel volgende jaar dat een werkgever de werknemer in dienst heeft).

De subsidiebedragen worden jaarlijks geïndexeerd conform de ontwikkeling van de UWV-vergoeding, zodat deze in de pas blijven lopen met de ontwikkeling van de kosten van jobcoaching.

Wanneer voor een werknemer een jobcoachbehoefte bestaat, waarvoor de subsidie in het basisregime naar het oordeel van het college aanzienlijk tekortschiet, kan het college een hogere subsidie verlenen. Wanneer voor een werknemer een minder omvangrijke jobcoachbehoefte bestaat, kan het college een lagere subsidie verlenen. Hiervoor worden nu geen standaardbedragen vastgesteld.

Bij een proefplaats kan een jobcoach ook noodzakelijk zijn en een belangrijke meerwaarde hebben. In dat geval kan aan de werkgever die de jobcoaching zelf wil organiseren op aanvraag een subsidie worden verleend van € 900 voor een periode tot twee maanden. Daarmee is jobcoaching tijdens een proefplaats mogelijk tot eenzelfde intensiteit als bij de start van een dienstverband.

De subsidie wordt zo veel mogelijk in maandelijkse termijnen uitbetaald. Deze betaling is tevens te beschouwen als de vaststelling van de subsidie tot en met de maand waarop de betaling betrekking heeft. Dit is een verandering ten opzichte van de eerder bestaande praktijk in de gemeente Amsterdam; daarbij werd de subsidie jaarlijks achteraf vastgesteld en uitbetaald. In gevallen dat de jobcoaching vroegtijdig stopt, bijvoorbeeld omdat het dienstverband wordt beëindigd, kan het college de aanspraak op subsidie herzien. In gevallen als genoemd in artikel 4:49 van de Algemene wet bestuursrecht kan het college de vaststelling van de subsidie herzien. Dit is met name mogelijk als de subsidievaststelling onjuist was en de werkgever dit wist of behoorde te weten.

Nieuw artikel 3.2 - Subsidievoorwaarden en -verplichtingen
Degene die de jobcoaching uitvoert moet aantoonbaar deskundig zijn. Dit geldt voor de gemeentelijke jobcoaches en ook voor jobcoaching die door de werkgever wordt georganiseerd met een gemeentelijke subsidie. Wanneer subsidie is gevraagd voor een jobcoach moet daarom worden aangetoond dat deze deskundig is. Dit kan door middel van een actuele Noloc-registratie, maar ook op andere wijze.

In geval van verlening van een jobcoachsubsidie moeten binnen drie maanden een coachingsplan worden overgelegd aan de gemeente. Dit stelt het college in staat de inzet en voortgang van de jobcoaching te volgen en zicht te krijgen op de kwaliteit van de jobcoaching. Ook draagt dit bij aan het methodische karakter van de jobcoaching; de werkwijze is onderdeel van het begeleidingsproces zoals beschreven in het toetsingskader voor Noloc-registratie als jobcoach. Uiterlijk in de laatste maand moet een voortgangsrapportage worden overgelegd en, indien van toepassing, een bijgesteld coachingsplan.

Nieuw artikel 3.3 - Realiseren van interne werkbegeleiding
De Participatiewet bepaalt dat bij verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt dat interne werkbegeleiding door middel van subsidieverstrekking of in natura kan worden gerealiseerd (artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, onder 1o, in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de wet). Een goede interne werkbegeleiding is belangrijk voor het slagen van een dienstverband van een werknemer, zeker als deze behoefte heeft aan extra ondersteuning. Dat adequate interne werkbegeleiding wordt geboden is in de eerste plaats een aandachtspunt bij de jobcoaching die in natura of met subsidie wordt gerealiseerd. Daarnaast kan een gerichte training hieraan bijdragen voor een of meer collega's, zoals bijvoorbeeld de HARRIE-trainingen die in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam kosteloos worden aangeboden. In bijzondere omstandigheden kan het nodig zijn om een werkgever met een subsidie te financieel tegemoet te

komen in de kosten die samenhangen met het organiseren van interne werkbegeleiding, met name wanneer dit een groot beslag legt op een of meer medewerkers.

Onderdeel D - Nieuw artikel 5.2 – Proefplaats
Deze bepaling geeft een nadere uitwerking van het bepaalde in de verordening. De proefplaatsing heeft als doel dat de werkgever zich een beeld kan vormen over de geschiktheid van een werkzoekende voor een bepaalde functie. Ook de werknemer kan bij een proefplaats ervaren of de functie passend is voor hem of haar. In de verordening is bepaald dat een proefplaats voor dit doel mogelijk is tot in beginsel één maand. Alleen als daar een bijzondere aanleiding voor is, is verlenging mogelijk tot een totale duur van twee maanden. Voor een proefplaats wordt een aantal aanvullende voorwaarden voorgesteld; deze zijn in lijn met de beleidsregels die het UWV hanteert.

Zo moet de proefplaats nodig zijn om te bepalen of een dienstverband wordt aangegaan. Het ligt daarom in het algemeen niet voor de hand om een proefplaats toe te staan of aan te bieden bij een werkgever waar de betrokkene al eerder gewerkt heeft of bijvoorbeeld op een stageplaats heeft gewerkt. De werkgever moet de serieuze intentie hebben om de uitkeringsgerechtigde aansluitend een dienstverband aan te bieden van minimaal een half jaar en zonder proeftijd. De uit te voeren werkzaamheden en werktijden moeten geschikt zijn voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene. Dit kan betekenen dat het aantal uren per week in het begin minder hoog is en tijdens de proeftijd geleidelijk wordt opgebouwd. Verder moet de werkgever bij een proefplaats passende begeleiding bieden.

Onderdeel E – wijzigen opschrift hoofdstuk 6
In het opschrift wordt verduidelijkt dat het bij persoonlijke voorzieningen voor werkenden ook kan gaan om zelfstandigen in de doelgroep Participatiewet. Zie ook bij onderdeel G.

Onderdeel F – Wijziging artikel 6.1 - Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing
In deze bepaling wordt een verwijzing opgenomen naar de artikel 3c.1 van de verordening, waarvan deze een nadere uitwerking volgt. Ook is net als in de verordening aangegeven dat het om een voorziening bij scholing kan gaan waaraan iemand in de doelgroep Participatiewet deelneemt.

Onderdeel G – Nieuw Artikel 6.2 – Persoonlijke voorzieningen zelfstandigen
Ter verduidelijking wordt aangegeven dat persoonlijke voorzieningen bij werk ook kunnen worden ingezet voor personen, behorend tot de doelgroep Participatiewet, die arbeid als zelfstandige verrichten of zich hierop voorbereiden.

Onderdeel H – Gewijzigd artikel 7.3 – Compensatie voor bedrijfskosten sociale firma's
Deze bepaling zag op een tegemoetkoming voor bedrijfskosten die eerder werd verleend, totdat voor de doelgroep Banenafspraak een landelijk loonkostenvoordeel werd ingevoerd. De nieuw bepaling ziet op een compensatie voor erkende sociale firma's die één of meerdere werknemers met loonkostensubsidie Participatiewet in dienst hebben. Sociale firma's hebben net als het sociaal ontwikkelbedrijf Pantar een belangrijke rol in het bieden van werk aan mensen die (nog) niet bij reguliere werkgevers kunnen werken. Voor werknemers die minder productief zijn ontvangen zij loonkostensubsidie Participatiewet (LKS). Deze voorziet in een aanvulling van de vastgestelde productiviteit van de werknemer tot aan het niveau van wettelijk minimumloon. Voor extra cao-kosten en werkplekkosten biedt de LKS geen compensatie; bij sociale firma's waar relatief veel mensen met een beperkte loonwaarde werkzaam zijn heeft dit een nadelig effect op de financiële bedrijfsvoering.
Het college heeft op 10 december 2024 besloten om gedurende twee jaar aan erkende sociale firma's een tegemoetkoming te verstrekken voor werknemers die zij in dienst hebben met

loonkostensubsidie, met als doel de infrastructuur die sociale firma's bieden te versterken. De aanspraak op vergoeding wordt op twee momenten in het jaar vastgesteld en geldt voor werknemers die op dat moment ten minste een halfjaar in dienst zijn met LKS. Op jaarbasis kan een sociale firma per werknemer aanspraak maken op maximaal € 2.000.

Het moet hierbij gaan om een duurzame arbeidsplaats voor ten minste 20 uur per week, waarbij de werknemer aantoonbaar een productiviteit heeft die onder het niveau van het wettelijk minimumloon ligt. Bij de werknemer moet daarom op de halfjaarlijkse peildatum sprake zijn van LKS op basis van een loonwaardebepaling. In de maanden voorafgaand aan de peildatum kan eventueel sprake zijn geweest van forfaitaire LKS (gedurende een deel van de zes maanden of eventueel zelfs de hele periode van zes maanden).

De inzet van de voorgestelde vergoeding heeft tot doel verdere groei van het aantal plekken voor de doelgroep sociaal werk bij sociale firma's te stimuleren. Het college gaat de inzet van de tegemoetkoming monitoren. Na twee jaar wordt deze beoordeeld op effectiviteit en wordt bepaald of de inzet wordt voortgezet.

Onderdeel I – wijziging artikel 8.1 – Voorziening beschut werk
De wijziging betreft een verduidelijking van de tekst: het college biedt niet alleen ondersteuning bij een nieuw dienstverband in het kader van beschut werk, maar vanzelfsprekend ook om dit in stand te houden.

Onderdeel J – Gewijzigd artikel 8.3 - Subsidie voor organiseren beschut werk
In lijn met het collegebesluit van 10 december 2024 wordt de subsidie die een werkgever ontvangt voor Beschut Werk verhoogd van € 8.500 per jaar bij een fulltime dienstverband naar € 10.000 op basis van 36 uur per week, welk bedrag jaarlijks wordt geïndexeerd. Met dit laatste wordt bij deze subsidie eenzelfde systematiek gevolgd als bij de Loonkostensubsidie Participatiewet; deze laatste is eveneens gekoppeld aan een jaarlijks geïndexeerd bedrag dat is gebaseerd op het wettelijk minimumloon voor een 36-urige werkweek. Door de indexering van de subsidie voor Beschut Werk blijft sprake van een waardevast bedrag waarmee de werkgever kan voorzien in de kosten van begeleiding, eventuele aanpassingen in de bedrijfsvoering en andere organisatiekosten voor Beschut Werk.

Voorheen was sprake van twee subsidiecomponenten in het eerste jaar, namelijk het standaardbedrag van € 8.500, aangevuld met een extra bedrag van € 2.500, bij elkaar € 11.000. Deze extra bijdrage in het eerste jaar komt met het voorliggende wijzigingsbesluit te vervallen. Vanaf 1 januari 2025 worden alle lopende subsidies voor Beschut Werk omgezet naar het nieuwe bedrag, dus van € 8.500 op jaarbasis naar € 10.000 op jaarbasis. Alleen voor werkgevers met een lopende aanspraak gebaseerd op een totaalbedrag van € 11.000 per jaar, blijft dit hogere subsidieniveau nog in stand gedurende het hele eerste jaar van het dienstverband. Zie ook onder artikel II.

De bepaling dat de subsidie bij uitval van een werknemer in beschut werk vervalt, als deze langer duurt dan twee maanden, komt te vervallen. In deze gevallen is in de regel veel inzet van de werkgever nodig gericht op terugkeer van de werknemer. Dit rechtvaardigt dat de subsidie wordt voortgezet.

De betaling van de subsidie is tevens te beschouwen als de vaststelling tot en met de maand van uitbetaling.

K. In artikel 8.5, eerste lid, wordt in de onderdelen c en d “twaalf maanden” telkens gewijzigd in “uiterlijk twaalf maanden” en wordt in onderdeel e “loonwaardesubsidie” gewijzigd in: loonkostensubsidie Participatiewet.

Onderdeel L – Vervallen artikel 8.6 - Vaststelling en betaling van de subsidie
Een bepaling met betrekking tot de betaling en vaststelling van de subsidie voor Beschut Werk wordt onderdeel van artikel 8.3. Daarmee kan artikel 8.6 komen te vervallen.

Onderdelen M en N – Wijzigingen hoofdstuk 10 - Werkbrigade
In de Werkbrigade is vanaf medio 2024 geen instroom meer. In verband hiermee wordt het betreffende hoofdstuk van de Nadere regels geactualiseerd.

Artikel II – Inwerkingtreding
Het wijzigingsbesluit treedt in werking met ingang van de dag volgend op de bekendmaking. Twee onderdelen van het wijzigingsbesluit gelden met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2025. Het gaat om de tegemoetkoming voor sociale firma’s die langere tijd werk bieden aan een of meer werknemers met loonkostensubsidie en de aanpassing van de subsidie voor Beschut Werk. Tot beide maatregelen is besloten bij het collegebesluit van 10 december 2024; vanaf half december 2024 zijn deze gecommuniceerd met werkgevers, onder meer via de website van het Werkgeversservicepunt. De maatregelen zijn in het voordeel van de betrokken werkgevers. Alleen voor werkgevers met een lopende subsidie-aanspraak zoals deze gold voor het eerste jaar van Beschut Werk, blijft dit hogere subsidieniveau nog in stand gedurende het hele eerste jaar van het dienstverband.

Het inrichten van de ICT-ondersteuning voor de subsidie voor het organiseren van jobcoaching vraagt meer voorbereiding. Daarom treedt dit onderdeel van het wijzigingsbesluit pas in werking met ingang van 1 maart 2025.
Omdat de tegemoetkoming voor sociale firma’s een tijdelijk karakter heeft vervalt de betreffende bepaling met ingang van 1 januari 2027.