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.

Verordening van de raad van de gemeente Amsterdam tot wijziging van de Re-integratieverordening Participatiewet in verband met de Wet Uitvoeren breed offensief (Wijzigingsverordening Re-integratieverordening Participatiewet (Implementeren Breed Offensief))

De raad van de gemeente Amsterdam,

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 18 juni 2024,

gelet op artikel 147 van de Gemeentewet en artikel 8a van de Participatiewet,

besluit:

Artikel I – Wijziging Re-integratieverordening Participatiewet

De Re-integratieverordening Participatiewet wordt als volgt gewijzigd:

A. Artikel 1.1 Begripsbepalingen wordt als volgt gewijzigd:
   1. de onderdelen g en m vervallen;
   2. in onderdeel k wordt ‘loonwaardesubsidie’ vervangen door: loonkostensubsidie Participatiewet.

B. In artikel 1.2 Doelgroep wordt in onderdeel f ‘loonwaardesubsidie’ vervangen door ‘loonkostensubsidie Participatiewet’ en wordt in onderdeel 9 ‘individuele studietoeslag’ vervangen door: studietoeslag.

C. De artikelen 1.3 Vaststelling doelgroep loonwaardesubsidie en 1.4 Vaststelling doelgroep beschut werk vervallen.

D. In artikel 1.5 Taak college wordt na het achtste lid een lid toegevoegd dat luidt:

   9. Het college betrekt bij de uitvoering van de wet en deze verordening de inzet of mogelijke inzet van ondersteuning op grond van andere regelgeving om te komen tot een zo goed mogelijke integrale dienstverlening. Ook werkt het college hiertoe samen met andere partijen.

E. Na artikel 1.7 wordt een artikel ingevoegd dat luidt:

   Artikel 1.8 Proefplaats

   1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering, zodat

de uitkeringsgerechtigde en de werkgever kunnen bepalen of en onder welke voorwaarden een dienstverband mogelijk is.
2. De toestemming, bedoeld in het eerste lid, wordt verleend voor ten hoogste een maand. In bijzondere omstandigheden kan de toestemming worden verlengd met maximaal een maand.
3. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep een proefplaats bij een werkgever aanbieden, zodat zij kunnen bepalen of en onder welke voorwaarden een dienstverband mogelijk is. Het bepaalde in het tweede lid is hierbij van overeenkomstige toepassing.
4. Het college stelt nadere regels vast voor het verlenen van toestemming voor een proefplaats aan een uitkeringsgerechtigde en het aanbieden van een proefplaats aan een persoon uit de doelgroep.

F. Artikel 2.1 Voorzieningen wordt als volgt gewijzigd:
   1. in het eerste lid vervalt onderdeel k, komen de onderdelen a tot en met c te luiden:
      a. persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching, als bedoeld in artikel 3b.1, onder a;
      b. persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
      c. beschut werk;
      en wordt in onderdeel f 'loonwaardesubsidie' vervangen door: loonkostensubsidie Participatiewet;
   2. het zesde lid wordt vervangen door vier nieuwe leden, die luiden:

      6. Een voorziening kan door het college ambtshalve worden verleend, dan wel op aanvraag van een persoon uit de doelgroep of van de werkgever of beoogde werkgever van een persoon uit de doelgroep.
      7. Op subsidies bij of krachtens deze verordening die zijn aan te merken als een voorziening, is de Algemene subsidieverordening Amsterdam 2023 niet van toepassing.
      8. Het college kan subsidies bij of krachtens deze verordening die zijn aan te merken als een re-integratievoorziening, direct verlenen en vaststellen.
      9. Het college kan voor subsidies bij of krachtens deze verordening nadere regels vaststellen en subsidieplafonds vaststellen.

G. Na het opschrift Hoofdstuk 3 Bepalingen met betrekking tot afzonderlijke voorzieningen worden twee paragrafen ingevoegd, die luiden:

Paragraaf 3a Loonkostensubsidie Participatiewet

Artikel 3a.1 Loonkostensubsidie Participatiewet

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag loonkostensubsidie Participatiewet aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan, dan wel korter dan zes maanden tevoren een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Op de loonkostensubsidie Participatiewet is de Algemene subsidieverordening Amsterdam 2023 niet van toepassing.
3. De ontvangst van een aanvraag om loonkostensubsidie Participatiewet wordt door het college schriftelijk bevestigd.
4. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, indien nodig en mogelijk ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen dat de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.

5. Het college stelt binnen acht weken na ontvangst van een aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever forfaitaire loonkostensubsidie wordt verleend, als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
6. Na de verlening van loonkostensubsidie Participatiewet betaalt het college deze zo veel mogelijk maandelijks uit. De betaling is te beschouwen als vaststelling van de subsidie tot en met de periode waarop de betaling betrekking heeft.
7. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie de werkwijze in acht in het kader van het preferente werkproces loonkostensubsidie, als bedoeld in de bekendmaking van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 van 23 februari 2021 (Staatsblad 2021, nummer 113).

Paragraaf 3b Persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 3b.1 Vormen van persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de wet, en begeleiding op de werkplek, als bedoeld in artikel 10da van de wet, worden onderscheiden in:
a. jobcoaching: noodzakelijke methodische ondersteuning bij werk van een persoon in de doelgroep Participatiewet en van medewerkers die met diegene samenwerken, door een erkend deskundige, als bedoeld in artikel 10, derde lid, onder a, van de wet;
b. interne werkbegeleiding: noodzakelijke bijzondere ondersteuning bij werk die aan de persoon in de doelgroep Participatiewet wordt gegeven door een interne werkbegeleider die de werknemer dagelijks op het werk begeleidt, als bedoeld in artikel 10, derde lid, onder b, van de wet.

Artikel 3b.2 Zorgdragen voor het realiseren van jobcoaching

1. Het college draagt er zorg voor dat jobcoaching zowel in natura wordt gerealiseerd, als door middel van subsidieverstrekking.
2. Jobcoaching in natura kan worden gerealiseerd door een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij de gemeente of in opdracht van de gemeente. Jobcoaching in natura kan door het college op aanvraag of ambtshalve worden verleend.
3. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching voor een werknemer die behoort tot de doelgroep Participatiewet wordt door het college verleend op een aanvraag die door de werkgever of mede door de werkgever is ingediend, indien het college jobcoaching voor de werknemer noodzakelijk acht. Hierbij kan het gaan om jobcoaching die door de werkgever wordt georganiseerd met een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij de werkgever of in opdracht van de werkgever.
4. Het college hanteert bij de subsidieverstrekking voor het organiseren van jobcoaching een basisregime, dat in de meeste situaties toereikend en passend is te achten, waarbij de mogelijkheid bestaat hiervan af te wijken indien meer of minder intensieve jobcoaching noodzakelijk is. De noodzaak van jobcoaching wordt in beginsel telkens voor een periode van zes maanden bepaald.
5. Degene die in opdracht van het college jobcoaching in natura verleent of jobcoaching uitvoert waarvoor het college subsidie verleent, moet hiervoor aantoonbaar deskundig zijn, dan wel hiertoe in opleiding zijn.
6. Het college stelt nadere regels vast die ten minste betrekking hebben op:
a. de wijze waarop de kwaliteit van de jobcoach en de jobcoaching wordt geborgd;
b. het bepalen van de hoogte van de subsidie in het basisregime en de wijze waarop hiervan kan worden afgeweken;

c. de wijze waarop de werkgever verantwoording aflegt over de geboden jobcoaching;
d. de wijze waarop de subsidie wordt vastgesteld.

Artikel 3b.3 Zorgdragen voor het realiseren van interne werkbegeleiding

1. Het college kan een werkgever door middel van subsidie of in natura ondersteuning bieden ten behoeve van de interne werkbegeleiding voor een of meer werknemers in de doelgroep Participatiewet, in aanvulling op de aandacht die de jobcoach hieraan geeft.
2. Het college stelt nadere regels vast voor de ondersteuning, bedoeld in het vorige lid.

Artikel 3b.4 Integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning

1. De erkend deskundige die jobcoaching biedt, als bedoeld in artikel 3b.2, onderhoudt in afstemming met de werknemer contact met diens sociale en professionele netwerk en betrekt dit zo nodig bij de ondersteuning.
2. De erkend deskundige die jobcoaching biedt in dienst of in opdracht van de werkgever, kan met instemming van het college, de werknemer en de werkgever mede ondersteuning bieden aan een persoon in de doelgroep Participatiewet:
a. gericht op het vinden van ander werk;
b. in het kader van integrale ondersteuning, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 1o, van de wet;
c. met het oog op voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van werk naar werk, van werk naar onderwijs en van onderwijs naar werk, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 2o, van de wet.
3. Het vorige lid is met instemming van het college en de werknemer van overeenkomstige toepassing op de erkend deskundige die jobcoaching in natura uitvoert.
4. Persoonlijke ondersteuning bij werk of op een proefplaats kan met instemming van het college, de werkgever en de persoon in de doelgroep tijdelijk worden verleend door een deskundige die bij de ondersteuning op een ander leefgebied bij de persoon in de doelgroep betrokken is. In dat geval kan tijdelijk worden afgeweken van de voorwaarden die voor jobcoaching van toepassing zijn.

H. Onder vernummering van artikel 3.1 Premies en vergoedingen tot artikel 3d.1 worden hiervoor twee opschriften ingevoegd die luiden ‘Paragraaf 3c Overige voorzieningen bij werk en scholing’ en ‘Paragraaf 3d Gemeentelijke premies en vergoedingen’.

I. Artikel 3.2 Loonwaardesubsidie vervalt.

J. Artikel 3.3 Compensatie bedrijfskosten wordt vernummerd tot artikel 3d.2 en gewijzigd als volgt:
   1. in het eerste lid wordt ‘loonwaardesubsidie’ gewijzigd in: loonkostensubsidie Participatiewet;
   2. onder vernummering van het eerste lid tot enig lid vervallen het tweede en derde lid.

K. Artikel 3.4 Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing wordt na vernummering tot artikel 3c.1 geplaatst in paragraaf 3c en als volgt gewijzigd: in het tweede lid vervalt in onderdeel b ‘visuele ,’ en vervalt onderdeel d onder vervanging van de puntkomma in onderdeel c door een punt.

L. Artikel 3.5 Persoonlijke voorzieningen zelfstandigen wordt na vernummering tot artikel 3c.2 na artikel 3c.1 ingevoegd in paragraaf 3c en als volgt gewijzigd: in het eerste lid wordt ‘artikel 3.4’ gewijzigd in ‘artikel 3c.1’.

M. Artikel 3.6 Compensatie voor ziekteverzuimrisico (“No Risk”) wordt onder vernummering tot artikel 3d.3 als volgt gewijzigd:
   1. In het eerste lid wordt na ‘arbeidsongeschikt is’ toegevoegd: of een werkgever op andere wijze compensatie bieden voor het verzuimrisico.
   2. onder vernummering van het eerste tot enig lid vervallen het tweede tot en met vierde lid.

N. Na artikel 3d.3 wordt een opschrift ingevoegd dat luidt: Hoofdstuk 4 Beschut werk.

O. Artikel 3.7 Beschut werk wordt vernummerd tot artikel 4.1 en als volgt gewijzigd: in het tweede lid wordt ‘artikelen 3.2, 3.3, 3.4 en 3.6’ gewijzigd in: artikelen 3a.1, 3c.1, 3d.2 en 3d.3.

P. Hoofdstuk 4 Individuele studietoeslag vervalt.

Q. In artikel 5.1 vervalt: , zoals bedoeld in de artikelen 3.1 en 3.2,.

Artikel II - Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van de dag na de bekendmaking in het Gemeenteblad.

Artikel III – Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als Wijzigingsverordening Re-integratieverordening Participatiewet (Implementeren Breed Offensief).

Aldus vastgesteld in de raadsvergadering van ….

De voorzitter
Femke Halsema

De raadsgriffier
Jolien Houtman

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. Bij de Wet uitvoeren breed offensief (Staatsblad 2022, 499) is een aantal onderwerpen toegevoegd waarvoor gemeentelijke regels nodig zijn.

Door aanvulling van de verordening moeten werkgevers en werknemers meer duidelijkheid hebben 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). 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.

De instrumenten waarvoor gemeenten regels moeten maken, waren eerder al beschikbaar in Amsterdam. Er komen dus geen nieuwe instrumenten bij. De bestaande instrumenten bij werk zijn inzichtelijk en beschikbaar via de website van het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam.

De belangrijkste veranderingen in de Re-integratieverordening betreffen de voorwaarden waaronder een proefplaats mogelijk is, de invoering van een subsidieregeling voor jobcoaching en het opnemen van een subsidiegrondslag voor interne werkbegeleiding. Daarnaast wordt de verordening op een aantal punten geactualiseerd; dit betreft met name onderwerpen waarvoor de wettelijke opdracht om regels te stellen is komen te vervallen, zoals het bieden van een no-riskpolis, het vaststellen van iemands loonwaarde, het doen van een adviesverzoek bij UWV met het oog op beschut werk en de voorwaarden voor de studietoeslag.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I – Wijziging Re-integratieverordening Participatiewet

Onderdeel A - Wijzigen artikel 1.1 Begripsbepalingen (actualisatie)
Een aantal begripsomschrijvingen vervalt omdat deze niet meer relevant zijn voor de verordening. Dit betreft ‘compensatie voor verzuimrisico’ en ‘normale arbeidsduur’. Het lokale begrip ‘loonwaardesubsidie’ dat in de verordening werd gebruikt voor de wettelijke loonkostensubsidie, wordt vervangen door ‘loonkostensubsidie Participatiewet’. Hiermee wordt aangesloten bij het begrippenkader van de wet en de landelijke praktijk terwijl verwarring met andere vormen van loonkostensubsidie wordt vermeden.

Onderdeel B - Wijzigen artikel 2.1 Doelgroep (actualisatie)
De begrippen ‘loonwaardesubsidie’ en ‘individuele studietoeslag’ worden in overeenstemming gebracht met de huidige begrippen volgens de verordening en de Participatiewet.

Onderdeel C - Vervallen artikelen 1.3 Vaststelling doelgroep loonwaardesubsidie en 1.4 Vaststelling doelgroep beschut werk (actualisatie)
De wettelijke grondslag voor beide bepalingen is komen te vervallen, namelijk artikel 6, tweede lid (oud), respectievelijk artikel 10b, vierde lid (oud). van de Participatiewet. De wetgever wil hiermee bereiken dat de toegang tot de loonkostensubsidie en beschut werk niet langer afhankelijk is van lokale regelgeving.

Onderdeel D - Wijzigen artikel 1.5 Taak college (integrale ondersteuning)
Het nieuwe negende lid ziet met name op de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet dienen er regels vastgesteld te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling kan een grondslag bieden voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot een integrale aanpak te kunnen komen.

Onderdeel E - Invoegen artikel 1.8 Proefplaats (nieuwe bepaling)
De proefplaats is binnen Amsterdam een al langer bestaande voorziening of optie in het kader van het re-integratiebeleid. Bij een proefplaats gaat het om het verrichten van onbeloonde werkzaamheden bij een werkgever voor een beperkte duur, gericht op arbeidsinschakeling bij die werkgever (artikel 6, eerste lid, onder h, van de wet). Een proefplaats kan nodig zijn voor een werkgever en/of werknemer om na te gaan of sprake is van een match die voor beide partijen gaat werken. Het gaat daarbij om een beperkte periode waarin de werknemer op de werkplek actief is en werkzaamheden verricht, zonder hiervoor betaling te ontvangen. Volgens het nieuwe artikel 1.8 duurt een proefplaatsing waarvoor toestemming wordt gegeven of die als re-integratievoorziening wordt ingezet, ten hoogste één maand. Als daar een specifieke aanleiding voor is kan een proefplaatsing langer duren, tot maximaal twee maanden. Dit laatste moet worden gemotiveerd. Er zijn geen regels voor een proefplaatsing langer dan twee maanden. In uitzonderlijke situaties zou eventueel een verlenging van de proefplaats afgesproken kunnen worden met toepassing van de hardheidsclausule.

Met een proefplaatsing van maximaal een maand, indien nodig te verlengen met nog een maand, wordt met name aan werkgevers het signaal gegeven dat een proeftijd zo kort als nodig duurt. Hierbij is wel te bedenken dat juist werkzoekenden met een grotere afstand tot betaald werk baat kunnen hebben bij een wat langere proeftijd, waarin zij hun aanwezigheid en/of inzet geleidelijk kunnen opbouwen. Ook kan een werkgever bij een langere proefplaatsing beter beoordelen welke aanpassingen in de werkomstandigheden en het takenpakket kunnen bijdragen aan een goede inpassing van een kandidaat werknemer in de organisatie.

Volgens de Participatiewet moet de gemeenteraad bij verordening bepalen onder welke voorwaarden het college toestemming verleent aan een uitkeringsgerechtigde om op een proefplaats gedurende twee maanden werkzaamheden te verrichten, met mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden.
Aan de ene kant bestaat er een belang bij harmonisatie van instrumenten om werkzoekenden te ondersteunen naar en bij werk. UWV hanteert als algemene lijn dat – wanneer een proefplaatsing nodig is – hiervoor in beginsel gedurende twee maanden toestemming wordt gegeven met behoud van de UWV-uitkering. Indien de proefplaatsing onderdeel is van een gezamenlijk project tussen een of meerdere gemeenten en UWV, sluit UWV aan bij de gehanteerde duur van de proefplaatsing van de gemeente(n) voor zover deze duur niet langer bedraagt dan 6 maanden (zie art. 7 van de Beleidsregels proefplaatsing UWV 2023). De lijn om bij de inzet van een proefplaats in beginsel een duur van maximaal twee maanden te hanteren, is ook door de wetgever gevolgd en tot nu toe door bijna alle gemeenten.
Aan de andere kant is er een belang om voorzieningen alleen in te zetten indien en zo lang zij nodig zijn. Dit geldt zeker bij een proefplaatsing, waarbij iemand zonder loon actief is bij een werkgever en daarbij ook productief kan zijn. Vanuit dit oogpunt zou een proefplaats, als deze in een bepaalde situatie nodig is, zo kort mogelijk moeten duren. Een proefplaatsduur van in beginsel twee maanden die eventueel met vier maanden te verlengen is, kan hiermee op gespannen voet staan. Dit zet een deur open voor lange tot zeer lange proefplaatsingen. Daarom wordt deze lijn in artikel 1.8 niet gevolgd.

De voorwaarden voor een proefplaatsing worden bij nadere regels verder door het college uitgewerkt. Hierbij is te denken aan werktijden en werkzaamheden die in overeenstemming zijn met de krachten en bekwaamheden van de persoon in de doelgroep, passende begeleiding en de serieuze intentie bij de werkgever om 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. UWV hanteert eveneens dergelijke voorwaarden bij een proefplaats.

Onderdeel F - Wijzigen artikel 2.1 Voorzieningen
Verschillende voorzieningen die worden aangeduid in het tweede lid worden in overeenstemming gebracht met het aangepaste wettelijke kader en de begrippen binnen de verordening.
In het nieuwe zesde lid wordt aangegeven dat een voorziening door het college ambtshalve kan worden verleend, dan wel op aanvraag van een persoon in de doelgroep of de (beoogde) werkgever van diegene. Dit sluit aan bij artikel 7, eerste lid, van de wet (indien het college het aanbieden van een voorziening noodzakelijk acht, bepaalt en biedt het college deze voorziening aan) en artikel 10, vijfde lid (nieuw), van de wet. Hierin wordt bepaald dat een persoon in de gemeentelijke doelgroep Participatiewet of een werkgever, bij het college een aanvraag kan indienen om gevolg te geven aan de aanspraak op ondersteuning naar of bij werk. Voor het oordeel of een voorziening voor de arbeidsinschakeling noodzakelijk is, in welke mate en voor welke duur, verricht het college onderzoek en neemt een besluit met inachtneming van de resultaten van het onderzoek; dit is bepaald in het nieuwe artikel 10, vierde lid, van de wet.

Sommige re-integratievoorzieningen hebben de vorm van een subsidie. Hierbij is onder meer te denken aan de loonkostensubsidie Participatiewet, verschillende gemeentelijke loonkostensubsidies en de subsidie voor het organiseren van jobcoaching. De Algemene subsidieverordening Amsterdam 2023 (ASA 2023) is in beginsel van toepassing op alle gemeentelijke subsidierelaties, tenzij hiervan in een bijzondere verordening geheel of gedeeltelijk wordt afgeweken. Dit zal het geval zijn als de aard van de subsidie of het beoogde doel van de te subsidiëren activiteit daartoe noodzaakt.
Veel subsidies bij of krachtens deze verordening verschillen in een aantal opzichten sterk van andere gemeentelijke subsidies. Dit geldt ook voor de loonkostensubsidie Participatiewet (zie hierna bij onderdeel G). Subsidies die het karakter hebben van een re-integratievoorziening zijn steeds gericht op de arbeidsinschakeling van een bepaalde persoon. Wanneer het gaat om een subsidie in het kader van een dienstverband, is de looptijd van de subsidie in de regel gekoppeld aan de duur van het dienstverband. Dit sterk persoonsgebonden karakter onderscheidt deze subsidies in het kader van de Participatiewet en deze verordening van andere gemeentelijke subsidies; deze laatste zijn in principe gericht op een breder maatschappelijk doel en niet gekoppeld aan een specifieke persoon in een specifieke situatie.
Wegens dit bijzondere karakter van de loonkostensubsidie Participatiewet en subsidies bij of krachtens deze verordening die zijn aan te merken als een re-integratievoorziening, wordt bepaald dat de ASA 2023 hierop niet van toepassing is. Gevolg hiervan is dat op deze subsidies de Algemene wet bestuursrecht (Awb) van toepassing is, met name titel 4.2 – Subsidies.

De ASA 2023 benoemt een aantal bevoegdheden voor het college die ook voor de loonkostensubsidie Participatiewet en subsidies bij of krachtens deze verordening van belang zijn. Het gaat om de bevoegdheid voor het college om de subsidie gelijktijdig te verlenen en vast te stellen en om nadere regels en/of subsidieplafonds vast te stellen. Deze bevoegdheden bestaan eveneens voor het college met betrekking tot re-integratievoorzieningen die een subsidie vormen (zie het nieuwe achtste en negende lid).

Onderdeel G - Invoegen paragraaf 3a Loonkostensubsidie en 3b Persoonlijke ondersteuning bij werk
De bepalingen in *Hoofdstuk 3 Bepalingen met betrekking tot afzonderlijke voorzieningen* worden voor de overzichtelijkheid geclusterd in een aantal paragrafen:
- Paragraaf 3a Loonkostensubsidie Participatiewet;
- Paragraaf 3b Persoonlijke ondersteuning bij werk;
- Paragraaf 3c Overige voorzieningen bij werk en scholing;
- Paragraaf 3d Gemeentelijke premies en vergoedingen.

Hieronder volgt een toelichting bij de eerste twee paragrafen van hoofdstuk 3.

Paragraaf 3a Loonkostensubsidie Participatiewet / artikel 3a.1 Loonkostensubsidie Participatiewet
Paragraaf 3a betreft een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de wet). Het rechtssubject van de loonkostensubsidie is de werkgever, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d van de wet waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

Alleen personen van wie het college heeft vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie komen voor loonkostensubsidie Participatiewet in aanmerking. Als loonkostensubsidie wordt aangevraagd voor een persoon ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt, wordt deze aanvraag mede gezien als een aanvraag om vast te stellen dat de betrokken werknemer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Voor zover de aanvraag niet (mede) door de werknemer wordt gedaan, betreft dit een ambtshalve vaststelling. Bij een niet-uitkeringsgerechtigde of een werknemer zonder bijstand is de vaststelling dat diegene behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie alleen mogelijk op schriftelijke aanvraag van de betrokkene – zie artikel 10c van de wet.

Het vijfde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld, namelijk binnen acht weken. Het zesde lid bepaalt dat de loonkostensubsidie zo veel mogelijk maandelijks wordt betaald. Dit is in overeenstemming met het zogenoemde preferente werkproces (zie het zevende lid). Betaling van de loonkostensubsidie Participatiewet vindt zo veel mogelijk maandelijks plaats. De betaling is te beschouwen als de vaststelling van de subsidie tot en met de maand waarop de betaling betrekking heeft. 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.
Het zevende lid betreft het administratieve werkproces voor loonkostensubsidie Participatiewet. Hiervoor is landelijk het zogenoemde preferente proces loonkostensubsidie ontwikkeld in opdracht van het ministerie van SZW. Het proces wordt beheerd en actueel gehouden door VNG Realisatie. Doel is om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Veel gemeenten, waaronder de gemeente Amsterdam, hebben de verlening van loonkostensubsidie ingericht met inachtneming van dit preferente werkproces.

Paragraaf 3b Persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 3b.1 Vormen van persoonlijke ondersteuning
In de Participatiewet bestond al langer voor werkenden die dit nodig hebben, een aanspraak op persoonlijke ondersteuning (artikel 10, derde lid, en artikel 10da van de wet). Door SZW werd gesignaleerd dat in de praktijk een deel van de gemeenten terughoudend bleek met de inzet van persoonlijke ondersteuning zoals een jobcoach. Ook waren er verschillen tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV. Om persoonlijke ondersteuning te verbeteren en knelpunten weg te nemen is de Participatiewet op de volgende punten aangevuld:
- er is een expliciete aanvraagmogelijkheid in de wet opgenomen voor de (aspirant) werkgever en (aspirant) werknemer uit de gemeentelijke doelgroep Participatiewet voor ondersteuning op maat;
- de verordeningsbepaling met betrekking tot persoonlijke ondersteuning en andere voorzieningen is aangescherpt. Hierbij is in de wet verduidelijkt dat het bij de inzet van persoonlijke

ondersteuning op de werkvloer kan gaan om een erkende deskundige, zoals een jobcoach, maar ook om een interne werkbegeleider. Uitgangspunt is dat het aanbod alle vormen van persoonlijke ondersteuning moet bevatten. In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen voor aanvullende landelijke regelgeving als dat nodig is (bij of krachtens algemene maatregel van bestuur).

De wet spreekt over persoonlijke ondersteuning bij werk (artikel 10, eerste lid) en ook over begeleiding op de werkplek (artikel 10da van de wet) en maakt hierbij met de invoering van artikel 10, derde lid (nieuw), onderscheid tussen jobcoaching en interne werkbegeleiding. Hierbij aansluitend worden in de verordening onderscheiden:
a. jobcoaching: noodzakelijke methodische ondersteuning bij werk door een erkend deskundige van een persoon in de doelgroep Participatiewet en van medewerkers die met diegene samenwerken, en
b. interne werkbegeleiding: noodzakelijke bijzondere ondersteuning bij werk die aan de persoon in de doelgroep Participatiewet wordt gegeven door een interne werkbegeleider die de werknemer dagelijks op het werk begeleidt.

Bij beide vormen van persoonlijke ondersteuning (jobcoaching en interne werkbegeleiding) gaat het om ondersteuning die voor diegene noodzakelijk is voor diens functioneren. Of zoals de wet het omschrijft: persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van aan die persoon opgedragen taken, indien die persoon zonder die ondersteuning niet in staat zou zijn die taken te verrichten (artikel 10, eerste lid, van de wet). Bij jobcoaching gaat het om methodische ondersteuning door een erkend deskundige, bij interne werkbegeleiding om noodzakelijke collegiale begeleiding. Anders dan jobcoaching is collegiale ondersteuning vrijwel bij iedereen noodzakelijk; bij het zorgdragen door het college voor interne werkbegeleiding gaat het om specifieke en/of omvangrijke begeleiding die nodig is en die de gebruikelijke intensiteit en aspecten van collegiale ondersteuning aanzienlijk te boven gaan (zie ook artikel 3b.2 en de toelichting hierbij).

De gemeente heeft een zorgtaak bij werk voor personen die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren. Dan gaat het met name om bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden, maar ook om mensen die met ondersteuning van de gemeente aan het werk zijn gekomen. Een werknemer die met loonkostensubsidie Participatiewet (hierna: LKS) heeft gewerkt houdt aanspraak op gemeentelijke ondersteuning totdat diegene twee jaar zonder LKS ten minste het minimumloon heeft verdiend (zie artikel 10, eerste lid, en artikel 10da van de wet).

Artikel 3b.2 Zorgdragen voor het realiseren van jobcoaching
Een belangrijke vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk betreft jobcoaching, die zowel in natura als met subsidie kan worden gerealiseerd (artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, onder 1º, in combinatie met artikel 10, derde lid, onder a, van de wet). Bij jobcoaching in natura wordt deze feitelijk ter beschikking gesteld door de gemeente, met inzet van een jobcoach die werkt in dienst van de gemeente of in opdracht van de gemeente. In geval van een subsidie voor jobcoaching wordt de subsidieontvanger financieel in staat gesteld de jobcoaching zelf te organiseren, met een jobcoach in eigen dienst, dan wel een jobcoach die wordt ingehuurd.

Bij een gemeentelijke jobcoach in natura wordt de inzet doorlopend afgestemd op de behoefte in samenspraak met de werknemer en de werkgever. In geval van een subsidie voor het organiseren voor jobcoaching is van belang dat deze transparant is en voor een overzienbare periode ruimte biedt om de jobcoaching in te zetten die in het algemeen nodig is bij een werknemer die hierop is aangewezen; dit wordt in de verordening aangeduid als het basisregime. Bij de gemeentelijke uitvoering van jobcoaching is voor de meeste werknemers met een jobcoachbehoefte een

ureninzet tot tien à twaalf (coachings)uren per half jaar toereikend en passend. Bij de start van een nieuwe 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 het de bedoeling in het basisregime een subsidiebedrag per halfjaar te hanteren dat is gebaseerd op deze in het algemeen benodigde ureninzet. In beginsel jaarlijks worden de subsidiebedragen aangepast aan de relevante prijsontwikkeling, waarbij met name te denken is aan het uurtarief dat UWV hanteert. De actueel gehanteerde bedragen voor de gemeentelijke subsidie zullen te vinden zijn in de geconsolideerde tekst van de Nadere regels op www.overheid.nl en op de website van het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam.

Wanneer voor een werknemer een jobcoachbehoefte bestaat, waarvoor de subsidie in het basisregime naar het oordeel van het college aanzienlijk tekortschiet, bestaat aanspraak op een aanvullende subsidie. Wanneer voor een werknemer een minder omvangrijke jobcoachbehoefte bestaat, bestaat aanspraak op een lager subsidiebedrag dan in het basisregime. Het lichte regime kan ook worden ingezet wanneer jobcoaching met een gemiddelde intensiteit nodig is voor een werknemer die maar enkele dagen per week werkzaam is. Op deze manier bestaat de mogelijkheid om te komen tot passende jobcoaching.

Het komt voor dat een werknemer een voorkeur heeft om op een werkplek begeleiding te krijgen van een bepaalde jobcoach. Hieraan kan op verschillende manieren aan worden tegemoet gekomen. De werkgever kan een subsidie aanvragen voor de inzet van de gewenste jobcoach; deze jobcoaching kan dan met subsidie worden gerealiseerd. Als de werkgever wel instemt met jobcoaching door de betreffende jobcoach, maar niet in staat of bereid is deze met behulp van subsidie te organiseren, kan de gemeente een contract afsluiten voor de inzet van de jobcoach en deze in natura ter beschikking stellen.

Degene die de jobcoaching uitvoert moet aantoonbaar deskundig zijn. Het beroep van jobcoach is niet beschermd. Om de kwaliteit van jobcoaches te borgen en te verhogen, heeft bijvoorbeeld de beroepsvereniging Noloc een profiel van een jobcoach opgesteld. Jobcoaches die aan de eisen van dat profiel voldoen kunnen zichzelf laten certificeren als Register Jobcoach (RJ) en in het openbare Noloc-beroepsregister worden opgenomen. De gemeente Amsterdam hanteert zelf voor haar werknemers die jobcoaching uitvoeren, een Noloc-registratie. Wanneer subsidie is gevraagd voor een jobcoach moet worden aangetoond dat deze deskundig is. Dit kan door middel van een actuele Noloc-registratie, maar ook op andere wijze. Voor deze beoordeling kan het college nadere regels stellen. Het college kan ook nadere voorwaarden en voorschriften verbinden aan de aanspraak op de subsidie voor jobcoaching.

Met de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam heeft ambtelijk afstemming plaatsgevonden om op een overeenkomstige manier jobcoaching zowel in natura als met een subsidie te realiseren, waarbij ook aansluiting bestaat met de UWV-praktijk voor het realiseren van jobcoaching in natura.

Artikel 3b.3 Zorgdragen voor het 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; HARRIE staat voor Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk. Onder omstandigheden kan het nodig zijn om een werkgever met een subsidie tegemoet te komen voor het organiseren van interne werkbegeleiding, met name wanneer dit een groot beslag legt op een of meer medewerkers. Er bestaat binnen de gemeente Amsterdam enige ervaring met een subsidie voor dit doel, in de vorm van het zogenoemde LWS+-arrangement. Bij nadere regels wordt de ondersteuning van het college verder vorm gegeven.

Artikel 3b.4 Integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdelen f en g, van de wet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale en/of doorlopende ondersteuning van de persoon. Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van re-integratievoorzieningen rekening mee te houden.

Waar ondersteuning op meerdere leefgebieden aan de orde is, wordt in overleg met de betrokkene de ondersteuning naar en bij werk en de ondersteuning op grond van andere regelgeving op elkaar afgestemd, om te komen tot een zo goed mogelijke integrale dienstverlening. Ook wordt hiertoe samengewerkt met andere partijen. De voorgestelde bepalingen, die zijn overgenomen uit de modelverordening van de VNG, kunnen een grondslag bieden voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot een integrale aanpak te kunnen komen.

Onderdeel H - Hernummeren van artikel 3.1 tot 3d.1 en invoegen twee opschriften (paragraaf 3c en 3d)
De nieuwe indeling van hoofdstuk 3 van de verordening wordt toegelicht bij onderdeel G.

Onderdeel I - Vervallen artikel 3.2 Loonwaardesubsidie
Aanvankelijk werd aan de gemeenteraad overgelaten regels te stellen voor de manier waarop de loonwaarde wordt bepaald (artikel 6, tweede lid, onderdeel b (oud)). Inmiddels is deze wettelijke grondslag vervallen en wordt de loonwaarde volgens een landelijke regeling vastgesteld, namelijk het Besluit loonkostensubsidie en minimumbedragen studietoeslag Participatiewet 2021.

Onderdeel J - Vernummeren en wijzigen artikel 3.3 Compensatie voor bedrijfskosten
Deze bepaling betreft de mogelijkheid om onder omstandigheden werkgevers die werknemers uit de gemeentelijke doelgroep in dienst hebben, te compenseren voor andere bedrijfskosten dan loonkosten. Het college is niet langer verplicht hierover nadere regels te stellen, maar houdt wel de bevoegdheid hiertoe.

Onderdeel K - Vernummeren, verplaatsen en wijzigen van artikel 3.4 Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing
De vernummering van artikel 3.4 tot artikel 3c.1 en de verplaatsing ervan naar paragraaf 3c van hoofdstuk 3 houdt verband met de nieuwe indeling van dit hoofdstuk. Dit wordt toegelicht bij onderdeel G. De tekstuele wijziging hangt samen met het overgaan van de taak om personen met een visuele beperking te ondersteunen bij hun arbeidsinschakeling door middel van het bekostigen van werkvoorzieningen, is overgaan naar UWV – zie artikel 10h van de wet.
Onderdeel d van het tweede lid vervalt omdat voor de persoonlijke ondersteuning bij werk, waarop dit onderdeel betrekking had, nu regels worden gesteld in paragraaf 3b.

Onderdeel L - Vernummeren, verplaatsen en wijzigen van artikel 3.5 Persoonlijke voorzieningen zelfstandigen
De vernummering van artikel 3.5 tot artikel 3c.2 en de verplaatsing ervan naar paragraaf 3c van hoofdstuk 3 houdt verband met de nieuwe indeling van dit hoofdstuk. Dit wordt toegelicht bij onderdeel G. De tekstuele wijziging betreft een aangepaste artikelverwijzing.

Onderdeel M - Vernummeren en wijzigen artikel 3.6 Compensatie voor verzuimrisico ("No Risk")
Deze bepaling betreft de mogelijkheid om onder omstandigheden werkgevers die werknemers uit de gemeentelijke doelgroep in dienst hebben, te compenseren voor ziekteverzuimrisico. Aanvankelijk waren gemeenten verplicht hierover regels te stellen; met de uitbreiding van de landelijke no-riskpolis naar de gemeentelijke doelgroep Banenafspraak en de doelgroep Beschut Werk bestaat deze verplichting niet langer. Het college houdt wel de bevoegd hierover nadere regels vast te stellen.

Onderdelen N en O - Invoegen nieuw Hoofdstuk 4 Beschut Werk en hernummeren en wijzigen artikel 3.7 Beschut Werk
De bestaande bepaling over Beschut Werk wordt opgenomen in een nieuw hoofdstuk. Hierin kunnen te zijner tijd ook regels worden opgenomen die de gemeenteraad kan stellen op grond van artikel 10b, vierde en zevende lid, van de wet. Zo kan de gemeenteraad bij verordening een hoger aantal door het college te realiseren dienstbetrekkingen in het kader van Beschut Werk vaststellen dan waartoe de gemeente op grond van de geraamde behoefte gehouden is. Ook kunnen hier door de gemeenteraad vast te stellen regels worden opgenomen over voorzieningen om Beschut Werk mogelijk te maken en voorzieningen die worden aangeboden tot het moment dat een dienstbetrekking in het kader van Beschut Werk aanvangt.

Onderdeel P - Vervallen hoofdstuk 4 Individuele studietoeslag
In plaats van de zogenoemde individuele studietoeslag, waarvoor de gemeenteraad regels diende vast te stellen, bestaat nu een studietoeslag met een landelijk wettelijk kader (zie artikel 36b van de wet en het Besluit loonkostensubsidie en minimumbedragen studietoeslag Participatiewet 2021).

Onderdeel Q - Wijzigen artikel 5.1 Maatregelen bij misbruik en oneigenlijk gebruik van voorzieningen
In artikel 5.1 vervalt een verwijzing naar andere artikelen.

Artikel II – Inwerkingtreding
De wijziging treedt in werking met ingang van de dag volgend op die van de bekendmaking in het Gemeenteblad.