

## Wijzigingsbesluit Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (Banen in het jongerenwerk)

Het college van burgemeester en wethouders van Amsterdam,

gelet op artikel 1.5, achtste lid van de Re-integratieverordening Participatiewet;

overwegende dat, met het beleidskader 'Positief perspectief: weerbaar opgroeien in Amsterdam' beoogd wordt het jongerenwerk in Amsterdam te versterken, en zich richt op toekomstperspectief en (identi-teits)ontwikkeling voor jongeren uit risicovolle gebieden en het versterken van het hulpnetwerk om hen heen; en met de nieuwe aanpak jeugdwerkloosheid, 'Meer Kans op Werk Jongeren' beoogd wordt jongeren de naar een volwaardige dagbesteding te begeleiden: zijnde het (fysiek) volgen van onderwijs of een reguliere baan;

besluit:

### Artikel I

Aan de Nadere regels bij de Re-integratieverordening wordt een hoofdstuk toegevoegd, dat luidt als volgt:

#### Hoofdstuk 11 – Banen in het jongerenwerk

##### Artikel 11.1 - Baan in het jongerenwerk

1. Het college kan een werkgever in staat stellen een arbeidsovereenkomst aan te gaan in het kader van een baan in het jongerenwerk met een jongere, die voor zijn of haar arbeidsinschakeling is aangewezen op ondersteuning door het college.
2. Een baan in het jongerenwerk betreft een combinatie van werk en scholing, in de vorm van een tijdelijk gesubsidieerd dienstverband dat door een werkgever wordt aangegaan met een jongere met als doel het versterken van het jongerenwerk en het ontwikkelen van de competenties van de jongere om door te stroom naar regulier werk of een opleiding.

##### Artikel 11.2 - Eisen aan de werkgever.

1. Onder een werkgever zoals genoemd in artikel 11.1 wordt verstaan een stichting of organisatie, die als doelstelling heeft het aanbieden van jongerenwerk in Amsterdam en een reeds bestaande subsidierelatie heeft met de gemeente Amsterdam op grond van de Subsidieregeling sociale basis Amsterdam 2021.
2. De werkgever is voldoende toegerust op het begeleiden van de jongere en het aanleren van competenties.

##### Artikel 11.3 - Nadere voorwaarden baan in het jongerenwerk.

1. De arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 11.1, eerste lid wordt aangegaan maximaal 12 maanden.
2. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.
3. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van en dienstverband bij een nieuwe werkgever.
4. De werkgever heeft niet korter dan drie maanden voorafgaand aan het aangaan van de arbeidsovereenkomst een werknemer, regulier of gesubsidieerd, op een soortgelijke functie ontslagen.
5. Wanneer de werkgever zoals bedoeld in artikel 11.1, de jongere waarmee de werkgever een dienstverband is aangegaan wil detacheren, is hieraan voorafgaand toestemming van het college nodig. Op de inlener is artikel 11.2, tweede lid, van overeenkomstige toepassing.

##### Artikel 11.4 – Vergoeding werkgever

1. Vanaf de start van het dienstverband, maakt de werkgever aanspraak op een vergoeding bestaande uit de volgende onderdelen, die betrekking hebben op het in dienst hebben van de jongere en het begeleiden bij de ontwikkeling van competenties van de jongere:
  - a. voor de duur van het dienstverband, met een maximum van een jaar, een maandelijks bedrag, ter hoogte van het geldend cao loon, inclusief vakantietoeslag, voor de salariskosten van de deelnemer;
  - b. de onder a. behorende werkgeverslasten;
  - c. de transitievergoeding, als de werkgever deze verschuldigd is bij het einde van de arbeidsovereenkomst;

- d. een begeleidingsvergoeding ter hoogte van € 7.750 per deelnemer per jaar.
2. Bij een deeltijdienstverband wordt de bijdrage, bedoeld in het eerste lid, aanhef en onder a, naar rato vastgesteld.

#### **Artikel 11.5 – Plafond**

De regeling Banen in het jongerenwerk kent een plafond van 1,1 miljoen euro. Dit plafond heeft betrekking op de kosten die voortvloeien uit de vergoeding zoals genoemd in artikel 11.4 .

#### **Artikel 11.6 – Vaststelling en betaling van de vergoeding werkgever**

1. Nadat de werkgever de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, stelt het college het recht op de vergoeding werkgever binnen een maand vast.
2. Het college betaalt de loonkosten en de begeleidingsvergoeding binnen een maand na de vaststelling daarvan, onder aftrek van een eventueel betaald voorschot, als bedoeld in het derde lid.
3. Het college kan een maand na aanvang van de arbeidsovereenkomst een voorschot betalen op de vergoeding.

#### **Artikel 11.7 – Handhaving.**

1. Bij onvoldoende naleving van voorwaarden door de werkgever waaronder begrepen het onvoldoende meewerken aan onderzoek naar de vervulling van de voorwaarden voor de vergoeding, kan het college de vergoeding aan de werkgever lager vaststellen of intrekken en latere aanspraken door de betrokken werkgever weigeren.
2. Vergoedingen of voorschotten waarop de werkgever ten tijde van de verlening of naderhand geen recht had, kan het college terugvorderen, dan wel verrekenen met nog te betalen vergoedingen.

#### **Artikel II**

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 maart 2022.
2. Deze regeling vervalt op 1 maart 2023, of eerder zodra het plafond genoemd in artikel I (nieuw artikel 11.5) is bereikt.

#### **Artikel III**

Deze regeling wordt aangehaald als Wijzigingsbesluit Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (Banen in het jongerenwerk).

*Aldus vastgesteld in de vergadering van 1 maart 2022,*

*De burgemeester  
Femke Halsema*

*De gemeentesecretaris  
Peter Teesink*

## **Toelichting**

#### *Algemeen deel*

Het beleidskader 'Positief perspectief: weerbaar opgroeien in Amsterdam' uit 2019 richt zich op het toekomstperspectief en de (identiteits)ontwikkeling voor jongeren uit risicovolle gebieden en het versterken van het hulpnetwerk om hen heen. Het doel is om hen sterker te maken binnen de Amsterdamse leefwereld die hen met ernstige problemen en gebeurtenissen confronteert en verleidt. Het herstelplan 'Samen sterker uit de crisis' uit 2020 is gericht op het versterken van de werkgelegenheid en heeft als één van de hoofdpunten het investeren in sociaal herstel, waarbij middelen zijn vrijgemaakt voor o.a. investeringen in jongerenwerk. Eén van de concrete maatregelen gerelateerd aan deze ambitie is een werkgelegenheidsprogramma werk, waarmee jongeren laagdrempelig kunnen bijdragen aan jongerenwerk en veiligheid in de buurten. De nieuwe aanpak jeugdwerkloosheid, 'Meer Kans op Werk Jongeren' uit 2021 heeft als doel om jongeren naar een volwaardige dagbesteding te begeleiden, dat kan zijn een reguliere baan of het volgen van onderwijs. Vanuit deze kaders is Banen in het jongerenwerk ontstaan. Hierbij kunnen jongerenwerkorganisaties jongeren met een achterstand op de arbeidsmarkt, een gesubsidieerd dienstverband van een jaar aanbieden. Tijdens dat jaar versterken jongeren het jongerenwerk in de wijken door de teams in het jongerenwerk te ondersteunen bij hun activiteiten. Tegelijkertijd doen de jongeren werkervaring op en worden zij intensief begeleid door zowel de werkgevers als de gemeente met als doel dat jongeren hun competenties versterken en hun kans

op een reguliere baan vergroten. De werkgever krijgt naast een vergoeding voor het salaris van de jongere ook een vergoeding voor de begeleiding.

#### *Artikelsgewijze toelichting*

#### **Artikel I – Toevoeging nieuw hoofdstuk**

Met de toevoeging van een nieuw hoofdstuk 11 aan de Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet, worden kaders meegegeven voor banen voor jongeren in het jongerenwerk.

#### Artikel 11.1

Dit artikel maakt het mogelijk dat een jongere een dienstverband aan kan gaan bij een organisatie die actief is binnen het jongerenwerk binnen Amsterdam. Het gaat om jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld hun opleidingsachtergrond of persoonlijke omstandigheden.

#### Artikel 11.2

In dit artikel wordt de voorwaarde gesteld dat de werkgever al een subsidierelatie heeft met de gemeente Amsterdam. Organisaties die actief zijn binnen het jongerenwerk, ontvangen allemaal een subsidie op grond van de Subsidieregeling sociale basis Amsterdam 2021 en daarmee de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013.

Een andere voorwaarde is dat de werkgever voldoende is toegerust om de jongere goed te begeleiden en beroepsvaardigheden aan te leren. Te denken valt bijvoorbeeld aan het in dienst hebben van meerdere werknemers zodat de jongere met directe collega's in een gebruikelijke setting kan werken en ook zo beroepsvaardigheden aanleren.

#### Artikel 11.3

In dit artikel zijn nader voorwaarden opgenomen over de dienstbetrekking bij de werkgever. Het gaat o.a. om de maximale duur van het dienstverband. Er is geen minimale duur, om de jongere niet te hinderen als deze binnen dat jaar een reguliere baan vindt of weer een (volledige) opleiding gaat volgen. De arbeidsovereenkomst tussen de jongerenorganisatie en de jongere mag daarom ook niet dergelijke beperkende bepalingen bevatten. Ook is bepaald dat door de werkgever de jongere het rechtens geldende loon betaald wordt. Dit komt neer op het loon de werkgever verschuldigd is volgens de CAO geldend voor de werkgever, CAO Sociaal Werk.

Teneinde verdringing te voorkomen is ook bepaald dat de persoon niet wordt aangenomen op een functie waarvoor de werkgever in een periode drie maanden voorafgaand, eerder een ander dienstverband heeft beëindigd. Mocht de jongere bij een andere organisatie in het jongerenwerk gedetacheerd worden, zal de inlenende partij eveneens in staat moeten zijn om de begeleiding te bieden aan de deelnemer. Voor de duur van de dienstbetrekking maken het college, de jongere en de werkgever afspraken over de begeleiding en de ontwikkeling richting een reguliere baan en leggen deze vast in een document. Hierin staat o.a. wie waarvoor verantwoordelijk is en wat de partijen van elkaar kunnen verwachten.

#### Artikel 11.4

In dit artikel is beschreven uit welke onderdelen de vergoeding bestaat, waar de werkgeveraanspraak op kan maken, bij het in dienst nemen van een persoon, die gebruik maakt van de voorziening baan in het jongerenwerk. Ten eerste het toepasselijke cao-loon conform de cao Sociaal Werk, inclusief de vakantietoeslag. Ten tweede de werkgeverslasten die een werkgever verschuldigd is over het uit te betalen loon. Voor de vaststelling van de werkgeverslasten wordt een percentage van 23,5% gehanteerd. Dit is gebaseerd op het percentage voor de vergoeding van werkgeverslasten bij de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d Participatiewet. Dit percentage volgt uit artikel 1 van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021 (Stcrt. 2021, 9937). Verder kan de werkgever een vergoeding krijgen voor de transitievergoeding die de werkgever wettelijk verschuldigd is aan de werknemer, bij het einde van de arbeidsovereenkomst. De berekening van de hoogte van de vergoeding werkgever is gebaseerd op een fulltime dienstverband. Het derde lid bepaalt dat de vergoeding werkgever evenredig lager is, als de deelnemer minder uren. Tot slot maakt de werkgever aanspraak op een eenmalige begeleidingsvergoeding. Deze is bedoeld als tegemoetkoming voor het begeleiden van de jongere tijdens het dienstverband en het aanleren van vaardigheden voor werk of scholing. De vergoeding is vastgesteld op € 7.750 per jongere per jaar.

#### Artikel 11.5

De regeling kent een plafond dat betrekking heeft op de kosten lasten voor de vergoeding aan de werkgever die de werkplek beschikbaar stelt aan de jongere. De looptijd van de regeling is in beginsel één jaar, omdat er daarna geëvalueerd wordt. In het geval dat de totale kosten binnen dat jaar het plafond bereiken, dan vervalt de regeling en kan er geen vergoeding werkgever in het kader van Banen in Jongerenwerk worden toegekend. Het plafond ziet daarmee op de totale kosten van de verplichtingen

die voortvloeien uit reeds gedane toekenningen van de vergoeding. Als het plafond is bereikt, kunnen er geen nieuwe toekenningen 'Banen in het Jongerenwerk' meer plaatsvinden.

#### Artikel 11.6

Met dit artikel wordt bepaald dat de vergoeding wordt vastgesteld betaald nadat bewijsstukken zijn gecontroleerd. Als bewijsstukken worden in ieder geval beschouwd de arbeidsovereenkomst, waaruit het dienstverband blijkt, en het ontwikkelplan, waarin is vastgelegd wat de leerdoelen van de deelnemer zijn en hoe deze bereikt worden. Daarnaast moet de werkgever gegevens overleggen waaruit de duur en de omvang van het dienstverband blijken.

#### Artikel 11.7

Dit handhavingsartikel geeft de mogelijkheid om de vergoeding van de werkgever terug te vorderen, indien mocht blijken dat niet aan de voorwaarden is voldaan.

#### ***Artikel II – Inwerkingtreding en vervaldatum***

Om snel een aanvang te kunnen maken, werkt het wijzigingsbesluit terug tot 1 maart 2022. Dit is de datum waarop het college dit wijzigingsbesluit heeft vastgesteld.

Daarnaast kent de regeling een vervaldatum, dat is vastgesteld op 1 maart 2023. 'Banen in het jongerenwerk' heeft een looptijd van 12 maanden, waarna een evaluatie plaatsvindt. Afhankelijk van de uitkomst van de evaluatie, kan besloten worden tot een voortzetting. De regeling eindigt eerder, als het plafond binnen dat jaar wordt bereikt. De rechtsgevolgen van een toekenning vergoeding aan een werkgever blijven in stand tot het einde dienstverband van de jongere.