

Besluit wijziging Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet, gemeente Oosterhout 2022

Het college van burgemeester en wethouders van de Gemeente Oosterhout;

gelezen het daartoe strekkend voorstel behandeld in zijn vergadering van 19 april 2022;

overwegende dat het noodzakelijk is het Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2015, gemeente Oosterhout, aan te passen

besluit

vast te stellen:

het "Besluit wijziging Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet, gemeente Oosterhout 2022"

Artikel I Wijziging Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen

Het Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2015, gemeente Oosterhout wordt als volgt gewijzigd.

A

Aan artikel 6.1 eerste lid wordt een onderdeel c. toegevoegd luidende:

- c. het college kan in bijzondere situaties afwijken van het gestelde bij onderdeel b. indien individuele omstandigheden van de werknemer een dienstverband van langere duur wenselijk maken.

Het tweede lid van artikel 6.1 komt te luiden:

2. Het werkgeverschap voor de banen zoals bedoeld in het eerste lid wordt uitgevoerd door MidZuid B.V.

Na artikel 6.1, lid 2, wordt een nieuw derde lid toegevoegd, luidende:

3. In bijzondere individuele situaties kan het college in afwijking van het tweede lid het werkgeverschap bij een andere organisatie neerleggen. Afspraken over de voorwaarden waarop dit plaatsvindt dienen vooraf vastgelegd te worden in een overeenkomst.

B

Artikel 8.4 komt als volgt te luiden:

Artikel 8.4 Duur van de inzet

1. Een jobcoach kan worden ingezet:
 - a. gedurende drie maanden vanaf de ingangsdatum van proefplaatsing;
 - b. gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
2. De inzet van een jobcoach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden tot de maximale periode van twee jaar.
3. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden.
4. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in het tweede lid.

C

Artikel 8.5 komt als volgt te luiden:

Artikel 8.5 Intensiteit van de inzet en hoogte van de vergoeding

1. Bij de inzet van de jobcoach wordt, aangesloten bij de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen externe en interne jobcoaching.
 - a. Voor externe jobcoaching geldt een maximaal uurtarief, waarbij voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV, onderdeel Q1;
 - b. Voor interne jobcoaching geldt een vast maximaal bedrag, waarbij voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV, onderdeel Q2.



2. De vergoedingen zoals genoemd in het eerste lid, onderdeel b, betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.
3. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag als bedoeld in het eerste lid onderdeel b, naar rato bijgesteld.
4. Indien toepassing wordt gegeven aan artikel 8.4 onderdeel e gelden voor de jaren 3 en verder, bij toepassing van het eerste lid, onderdeel b, de bedragen zoals genoemd bij 'jaar 2'.

D

In artikel 8.6 wordt "maximaal € 8.500,- per periode van 12 maanden" vervangen door "per periode van twaalf maanden maximaal het bedrag waarmee hiervoor rekening gehouden wordt bij de vaststelling van de integratie-uitkering Participatie van het gemeentefonds"

E

Na artikel 8.6 wordt een nieuw artikel 8.7 toegevoegd luidende:

Artikel 8.7 Begeleidingskosten detachingsbaan

1. De vergoeding voor de kosten van begeleiding bij een detachingsbaan bij de organisatie genoemd in artikel 6.2, lid 2, van de uitvoeringsbesluit bedraagt gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst per periode van twaalf maanden maximaal het bedrag dat is vastgesteld door het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA.
2. Bij een periode korter dan twaalf maande wordt de vergoeding naar evenredigheid vastgesteld.

F

Aan artikel 11.1 wordt na het derde lid een nieuw vierde lid toegevoegd luidende:

4. Via de praktijkroute kan door middel van een loonwaardemeting vastgesteld worden of de persoon daadwerkelijk onder de doelgroep loonkostensubsidie valt. Indien de loonwaarde lager is dan 100%, kan de persoon opgenomen worden in het doelgroepenregister en kan recht bestaan op structurele loonkostensubsidie.

G

Aan artikel 11.2 wordt na het tweede lid een nieuw derde lid toegevoegd luidende:

3. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detachingsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

H

Artikel 11.6 komt als volgt te luiden:

Artikel 11.6 Uitbetaling structurele loonkostensubsidie

1. Indien in de arbeidsovereenkomst een vast aantal uren is opgenomen, wordt de definitieve loonkostensubsidie voor de 21e van de lopende maand betaald aan de werkgever.
2. Indien in de arbeidsovereenkomst een flexibel aantal uren is opgenomen wordt de voorlopige loonkostensubsidie voor de 21e van de lopende maand betaald aan de werkgever. De definitieve vaststelling van de loonkostensubsidie vindt achteraf per kwartaal plaats. Het college kan van de werkgever verlangen de hiervoor noodzakelijk bewijsstukken te overleggen.
3. In overleg met de werkgever kan het college afwijken van de perioden zoals genoemd in het eerste en het tweede lid.

I

Artikel 11.7 komt als volgt te luiden:

Artikel 11.7 Vaststelling en terugvordering van de structurele loonkostensubsidie

1. Het college kan (achteraf) onderzoek doen naar de rechtmatigheid van de verstrekte structurele loonkostensubsidie.
2. Indien tot een te hoog bedrag structurele loonkostensubsidie is verstrekt dan kan het college het teveel betaalde op grond van artikel 4:57 van de Awb terugvorderen.

Artikel II Slotbepalingen

A

Dit besluit treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2022.

B

Dit besluit wordt aangehaald als: "Besluit wijziging Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen, gemeente Oosterhout 2022"



Aldus vastgesteld op 19 april 2022

de burgemeester

de secretaris

Algemene toelichting

Op grond van de Participatiewet heeft de gemeenteraad de Re-integratieverordening Participatiewet 2015, gemeente Oosterhout vastgesteld. Een aantal onderdelen van deze verordening is uitgewerkt in het Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen, dat door het college is vastgesteld. Op een aantal onderdelen is het noodzakelijk en/of wenselijk om het uitvoeringsbesluit aan te passen. Aan de ene kant vanwege ontwikkelingen in wet- en regelgeving en aan de andere kant vanwege de ontwikkelingen in de uitvoeringspraktijk. Met dit wijzigingsbesluit worden de wijzigingen in het uitvoeringsbesluit aangebracht.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I Wijziging Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen

A

Hier worden wijzigingen aangebracht in artikel 6.1. Dit artikel regelt de detachingsbanen ook wel Participatiewetbanen genoemd. Deze banen zijn bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking dit niet tot de doelgroep van beschermt werk behoren, maar nog niet geschikt zijn om in het kader van de banenafpraak bij een reguliere werkgever in dienst te komen. Bedoeling is dat deze detachingsbaan / Participatiewetbaan voor de cliënt de mogelijkheid biedt om werkervaring op te doen en zich te ontwikkelen. Uitgangspunt is een dergelijke baan tijdelijk is en dat er daarna doorstroom naar een reguliere werkgever plaatsvindt. Om dit tijdelijke karakter van deze banen aan te geven is in lid 1, onderdeel b, de maximale duur van het dienstverband opgenomen. In veel gevallen lukt het ook om de kandidaat in deze periode te plaatsen bij een reguliere werkgever. Er doen zich echter ook situaties voor waarin deze plaatsing niet gerealiseerd kan worden. In de praktijk is er daarom al een enkele maal voor gekozen om het dienstverband na de tijdelijke periode voort te zetten. Om deze reden wordt nu een nieuw onderdeel c toegevoegd, waarin de mogelijkheid tot voortzetting van het dienstverband expliciet is opgenomen.

In de praktijk vindt de uitvoering van de detachingsbanen / Participatiewetbanen plaats door MidZuid B.V. Met de wijziging van het tweede lid wordt aangesloten bij deze praktijk en wordt MidZuid B.V. aangewezen als de primaire uitvoerder van deze banen. Er kunnen zich echter voordoen waarin MidZuid B.V. niet de voor de kandidaat meest geschikte werksoort kan bieden. Om deze reden is in het derde lid bepaald dat er in individuele situaties voor gekozen kan worden om een detachingsbaan door een andere organisatie uit te laten voeren,

B en C

In het kader van een gecoördineerde werkgeversbenadering zijn binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant afspraken gemaakt over de wijze waarop jobcoaching wordt ingezet. Hierbij is er voor gekozen om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de bepalingen van het UWV. Op deze wijze heeft een werkgever niet te maken met verschillende regiems als hij kandidaten van verschillende uitvoeringsorganisaties in dienst neemt. Vanwege dit aspect zijn artikel 8.4 en artikel 8.5 aangepast. Er wordt nu zoveel mogelijk aangesloten bij de bepalingen van het UWV. Ook voor wat betreft de vergoeding van de kosten van jobcoaching wordt bij de UWV bepalingen aangesloten. Er zijn dan ook geen bedragen meer opgenomen, maar een verwijzing naar de tarieven van het UWV.

D

In artikel 8.6 is de vergoeding voor de begeleidingskosten participatievoorziening beschermt werk geregeld. Aanvankelijk was hier een bedrag genoemd. In plaats van het bedrag te noemen wordt nu verwezen naar het bedrag dat het Rijk hiervoor hanteert bij de vaststelling van de integratie-uitkering Participatie. Door deze verwijzing op te nemen in plaats van een bedrag wordt voorkomen dat dit artikel ieder jaar aangepast moet worden.

E

In het uitvoeringsbesluit waren nog geen bepalingen opgenomen voor de begeleidingskosten voor een detachingsbaan. Dit betekende dat hiervoor teruggevallen moest worden op de bepalingen van jobcoaching. Omdat een detachingsbaan een ander karakter heeft dan een reguliere baan met inzet van jobcoaching, is er nu voor gekozen om hiervoor een afzonderlijke bepaling op te nemen. Hiervoor is een nieuw artikel 8.7 toegevoegd aan het uitvoeringsbesluit.

F

Voor het recht op een structurele loonkostensubsidie dient vastgesteld te worden dat de werknemer niet in staat is zelfstandig het minimumloon te verdienen. Bij de invoering van de Participatiewet was bepaald dat de beoordeling hiervan vooraf door het UWV diende plaats te vinden. Inmiddels is de wetgeving op dit punt gewijzigd. Nu kan dit ook worden vastgesteld op basis van de praktijkroute. Dit betekent dat gedurende de werkzaamheden wordt vastgesteld wat de loonwaarde van de werknemer is. Als deze loonwaarde lager is dan 100% dan kan de werknemer op basis hiervan worden opgenomen

in het doelgroepregister en kan de werkgever aanspraak maken op een loonkostensubsidie. Door toevoeging van het vierde lid aan artikel 11.1 van dit uitvoeringsbesluit wordt dit expliciet gemaakt.

G

Aan artikel 11.2 wordt een derde lid toegevoegd waarin nog wordt opgenomen dat bij een arbeidsovereenkomst met een detachingsconstructie de werkgever gehouden is loon door te betalen gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst. Deze verplichting geldt dus ook als de werknemer tijdelijk niet gedetacheerd kan worden.

H en I

Ten aanzien van de structurele loonkostensubsidie heeft er een wetwijziging plaatsgevonden om de uitvoering hiervan landelijk te harmoniseren. Dit betekent onder andere dat de loonkostensubsidie uiterlijk de 21e van de lopende maand betaald dient te worden aan de werkgever. Vanwege deze harmonisatie zijn artikel 11.6 en artikel 11.7 aan de nieuwe regelgeving aangepast.

Artikel II Slotbepalingen

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.