

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 een innovatieve werkwijze binnen de Werkbrigade (Wijzigingsbesluit Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet ((Individuele werkplekken Amsterdamse Werkbrigade))

Het college van burgemeester en wethouders van Amsterdam,

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

overwegende dat er aanleiding is om te experimenteren met innovatieve werkwijzen binnen de Amsterdamse Werkbrigade, om de volledige potentie van de Werkbrigade te benutten en meer personen zich maximaal te laten ontwikkelen richting regulier werk;

besluit:

Artikel I

De Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet als volgt te wijzigen:

Aan hoofdstuk 10 worden de volgende zes artikelen toegevoegd:

Artikel 10.3 – Experimenteren met innovatieve werkwijzen Werkbrigade

1. Het college kan binnen de Werkbrigade experimenteren met innovatieve werkwijzen, om meer personen uit de doelgroep zich maximaal te laten ontwikkelen richting regulier werk.
2. Het college kan bij de start van het dienstverband in het kader van de Werkbrigade, bij wijze van experiment, een persoon uit de doelgroep in staat te stellen een arbeidsovereenkomst aan te gaan met een werkgever, mits de werkgever de belanghebbende in staat stelt beroepsvaardigheden aan te leren die behoren bij het werkveld van de werkgever, waarmee de belanghebbende zich maximaal kan ontwikkelen richting regulier werk.
3. Op personen met wie een werkgever een dienstbetrekking aangaat als bedoeld in het eerste lid, is artikel 10.2 van toepassing

Artikel 10.4 – Eisen aan de werkgever

1. De werkgever is voldoende toegerust op het begeleiden van de persoon uit de doelgroep en het aanleren van beroepsvaardigheden.
2. Voordat het college toepassing geeft aan artikel 10.3, tweede lid, overtuigt het college zich ervan dat de werkgever aan de eisen kan voldoen, zoals genoemd in dit artikel.

Artikel 10.5 – Nadere voorwaarden

1. De arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 10.3, tweede lid wordt aangegaan voor ten minste 7 maanden, met de mogelijkheid van verlenging tot een maximum van in totaal twee jaar.
2. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.
3. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een 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 10.3, tweede lid, de persoon waarmee de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan wil detacheren, is hieraan voorafgaand toestemming van het college nodig. Op de inlener is artikel 10.4 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10.6 – Vergoeding werkgever

1. Vanaf de start van de arbeidsovereenkomst, maakt de werkgever aanspraak op een vergoeding bestaande uit de volgende onderdelen, die betrekking hebben op het in dienst hebben van de persoon uit de doelgroep:
 - a. voor de duur van de dienstbetrekking, met een maximum van twee jaar, een maandelijks bedrag, ter hoogte van het geldend wettelijk minimumloon, inclusief vakantietoeslag, voor de salariskosten van de deelnemer;
 - b. de onder a. behorende werkgeverslasten;

- c. de transitievergoeding, als de werkgever deze verschuldigd is bij einde van de arbeidsovereenkomst.
2. Bij een aanstelling met deeltijd dienstverband wordt de bijdrage, bedoeld in het eerste lid, aanhef en onder a, naar rato vastgesteld.
3. Bij een aanpassing van het aantal contracturen, gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 10.3, tweede lid, wordt de bijdrage naar rato aangepast.

Artikel 10.7 – 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 vergoeding 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, mits voldoende aannemelijk is dat de werkgever aan de voorwaarden, zoals bedoeld in de artikelen 10.4 en 10.5 voldoet en zal blijven voldoen.

Artikel 10.8 – 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

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na bekendmaking en werkt terug tot 16 november 2021.

Artikel III

Deze regeling wordt aangehaald als Wijzigingsbesluit nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (Individuele werkplekken Amsterdamse Werkbrigade)

Aldus vastgesteld in de vergadering van 16 november 2021

*De burgemeester
Femke Halsema*

*De gemeentesecretaris
Peter Teesink*

Toelichting

Algemeen deel

Het college onderzoekt nieuwe werkwijzen binnen de re-integratievoorziening Amsterdamse Werkbrigade. Bij één van deze werkwijzen wordt er naar een tijdelijke werkplek gezocht die past bij wat deelnemers willen en kunnen. Werkgevers worden gevraagd om met een deelnemer Werkbrigade een tijdelijke dienstbetrekking aan te gaan, waarbij de deelnemer werkervaring kan opdoen en beroepsvaardigheden aan kan leren om zijn kans op een reguliere baan te vergroten. De werkgever kan een vergoeding krijgen voor het salaris van de deelnemer.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I – Toevoeging zes nieuwe artikelen

Met de toevoeging van zes artikelen aan hoofdstuk 10 van de nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet, worden de kaders meegegeven voor het experimenteren met en de invulling van de nieuwe werkwijze.

Artikel 10.3

Dit artikel maakt het mogelijk dat een persoon die gebruik maakt van de voorziening Werkbrigade, een arbeidsovereenkomst kan sluiten met een andere werkgever dan Pantar. De deelnemer kan een

dienstverband aangaan met een werkgever die actief is binnen het werkveld waar de interesse van de deelnemer liggen.

Gebleken is dat de beschikbare werkzaamheden bij de Werkbrigade niet altijd aansluiten bij de beroepswensen van de kandidaten, ondanks dat zij wel gemotiveerd zijn om te werken via de Werkbrigade. Door met een andere werkwijze te experimenteren, waarbij de wensen en mogelijkheden van de kandidaat het vertrekpunt vormen, is de verwachting dat ook deze kandidaten via de Werkbrigade aan de slag gaan. Na afloop wordt bekeken of deze werkwijze een vast onderdeel van de voorziening Werkbrigade kan worden.

Personen die via de voorziening Werkbrigade voor een individuele werkplek een dienstbetrekking aangaan, komen ook in aanmerking voor de doorstroompremie van 1.250 euro, als zij binnen 2 jaar doorstromen naar een reguliere baan. Het derde lid zorgt ervoor dat er geen rechtsongelijkheid ontstaat tussen personen die gebruikmaken van de voorziening Werkbrigade.

Artikel 10.4

Dit artikel stelt eisen aan de werkgever dat deze ook voldoende is toegerust om de deelnemer goed te kunnen begeleiden en beroepsvaardigheden aan te leren. Te denken valt bijvoorbeeld aan het in dienst hebben van meerdere werknemers zodat de deelnemer met directe collega's in een gebruikelijke setting kan werken en ook zo beroepsvaardigheden aanleren. Voordat een werkgever benaderd wordt voor het beschikbaar stellen van een individuele werkplek, wordt nagegaan of de werkgever in staat is om de begeleiding aan de deelnemer te bieden.

Artikel 10.5

In dit artikel zijn nader voorwaarden opgenomen over de dienstbetrekking bij de werkgever. Het gaat o.a. om de duur van de dienstbetrekking, het te betalen loon, maar ook dat de arbeidsovereenkomst geen beperkingen mag bevatten die de persoon zouden verhinderen een reguliere baan te accepteren en daarmee bijstandsonafhankelijk te worden. 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. Binnen het werkveld van een werkgever kan het gebruikelijk zijn dat werknemers gedetacheerd worden. In dat geval 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 deelnemer en de werkgever afspraken over de begeleiding en de ontwikkeling richting een reguliere baan en leggen dit vast in een document. Hierin staat o.a. wie waarvoor verantwoordelijk is en wat de partijen van elkaar mogen en kunnen verwachten.

Artikel 10.6

In dit artikel is beschreven uit welke onderdelen de vergoeding bestaat, waar de werkgever aanspraak op kan maken, bij het in dienst nemen van een persoon, die gebruik maakt van de voorziening Werkbrigade. Ten eerste het wettelijk minimumloon, inclusief de vakantietoelage. Er wordt aangesloten bij de term wettelijk minimumloon, omdat deze periodiek wordt aangepast. De hoogte van de vergoeding zal dan automatisch aangepast worden. 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 van de te hanteren werkgeverslasten voor de vaststelling van de subsidie loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d Participatiewet. Dit percentage volgt uit artikel 1 Regeling loonkostensubsidie Participatiewet, zoals deze gold op 1 november 2021. Ten slotte 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. Mocht er een dienstverband voor minder uren worden aangegaan, dan bepaalt het tweede lid dat de vergoeding evenredig zal worden aangepast. Het derde lid bepaalt dat de vergoeding werkgever ook evenredig kan worden aangepast, als de deelnemer minder of juist meer uren gaat werken, gedurende de tijdelijke dienstbetrekking.

Artikel 10.7

Met dit artikel wordt bepaald dat de vergoeding wordt 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. Verder is in dit artikel bepaald dat de werkgever aanspraak kan maken op een vergoeding werkgever, evenals de termijnen waarbinnen de controle en uitbetaling moet zijn afgehandeld.

Artikel 10.8

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

Om dit jaar nog een aanvang te kunnen maken met deze werkwijze, werkt het wijzigingsbesluit terug tot 16 november 2021. Dit is de datum waarop het college dit wijzigingsbesluit heeft vastgesteld.