

Wijzigingsbesluit Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Sociaal Domein 2022, 3e wijziging

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Altena, gelet op:

- artikel 13.4 van de Integrale verordening sociaal domein gemeente Altena 2022

Besluit:

1. Het 'Wijzigingsbesluit Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Sociaal Domein, 2e wijziging' vervallen te verklaren
2. Het wijzigingsbesluit "Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Sociaal Domein 2022, 3e wijziging" vast te stellen.

Het Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Sociaal Domein 2022 wordt als volgt gewijzigd:

Artikel I Wijziging Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen

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 job coach wordt, onder het hanteren van de volgende bedragen per jaar exclusief eventuele verschuldigde BTW, aangesloten op de begeleidingsniveau 's licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Het UWV voert tweemaal per jaar een indexering door over de tarieven, welke ook overgenomen worden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen interne en externe job coaching, waarbij er voor interne job coaching een vast maximaal bedrag gehanteerd wordt en voor externe job coaching een maximaal uurtarief welke te vinden zijn op:

Externe job coaching: <https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/jobcoach/de-externe-jobcoach>

Interne job coaching: <https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/jobcoach/de-interne-jobcoach>

2. De bedragen zoals opgenomen in het eerste lid, onderdeel interne job coaching, betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.

3. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag van interne job coaching naar rato bijgesteld.
4. Indien toepassing wordt gegeven aan artikel 8.4, lid 4, gelden voor de jaren 3 en verder de bedragen zoals genoemd in lid 1 bij 'jaar 2' bij intern job coaching.

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

Artikel 11.2 komt als volgt te luiden

Artikel 11.2 Recht op een structurele loonkostensubsidie

1. Voor zover uit het onderzoek met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde blijkt dat sprake is van een verminderde loonwaarde kan het college een structurele loonkostensubsidie verlenen, vanaf het moment dat er tussen de werkgever en de betreffende kandidaat een arbeidsovereenkomst is gesloten of, indien het een persoon als bedoeld in artikel 10d, lid 2, van de wet, betreft, vanaf de datum waarop hiervoor een aanvraag is ingediend door de werkgever
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 12 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
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.

J

Artikel 13.2 komt als volgt te luiden:

Artikel 13.2 Reiskosten

1. Aan personen uit de doelgroep die in verband met het volgen van een reïntegratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, een woon-werk afstand moeten overbruggen van meer dan 6 kilometer, wordt een vergoeding verstrekt voor de werkelijke reiskosten op basis van de goedkoopste manier van het openbaar vervoer, of bij eigen vervoer een vergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije vergoeding van € 0,21 per kilometer. Dit bedrag wordt jaarlijks afgestemd met het bedrag dat de belastingdienst hanteert. De reiskostenvergoeding wordt niet afgerond op hele euro's.
2. Onder de reiskosten zoals genoemd in het eerste lid worden mede verstaan de noodzakelijke reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie, voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt.
3. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding zoals opgenomen in het eerste en tweede lid geldt de kortste route overeenkomstig de ANWB-routeplanner.
4. Aan personen die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi:
 - a. in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van de instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, of;
 - b. behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en werk aanvaarden, of;
 - c. een structurele functionele beperking hebben en werk aanvaarden; wordt een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten.
5. Alle overige kosten voor de deelnemer, voor in opdracht van de werkgever uit te voeren werkzaamheden (bijvoorbeeld reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen ed.) zijn, voor zover zij de gebruikelijke kosten niet overschrijden, voor rekening van de werkgever.
6. Leerlingen van een Praktijkschool die een werkstage volgen bij MidZuid, zijn aangewezen op eigen vervoer of op openbaar vervoer.

Wanneer om medische- of sociale redenen eigen vervoer of openbaar vervoer niet mogelijk is, dient betrokkene na te gaan of er een mogelijkheid aanwezig is via leerlingenvervoer of Wsw-vervoer. Wanneer blijkt dat leerlingenvervoer of Wsw-vervoer niet mogelijk is, kan op individuele gronden tijdelijk (in beginsel maximaal twee maanden) een andere vervoersvorm worden ingezet. Binnen deze periode van twee maanden wordt betrokkene geleerd om te reizen met openbaar vervoer.

K

Artikel 13.3 komt als volgt te luiden:

Artikel 13.3 Kinderopvang

1. Aan personen uit de doelgroep, die in verband met het volgen van een reïntegratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid kinderopvang nodig hebben, worden deze kosten vergoed voor zover:
 - a. De Wet Kinderopvang, een kinderopvangtoeslag of een kind gebonden budget geen voorliggende voorziening is, en;
 - b. De werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.

Artikel II Slotbepalingen

Artikel 2 Inwerkingtreding

Het wijzigingsbesluit "Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Sociaal Domein 2022, 3e wijziging" treedt per 1 maart 2023 in werking. Het "Wijzigingsbesluit Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Sociaal Domein, 2e wijziging" wordt vervallen verklaard per 1 maart 2023.

Artikel 3 Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: "Wijzigingsbesluit Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Sociaal Domein 2022, 3e wijziging".

Aldus vastgesteld op 21 februari 2023.

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Altena,

de secretaris,

drs. R.J.M. van Wuijtswinkel MPA

de burgemeester,

drs. E.B.A. Lichtenberg MCM

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 die 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 doorstroming 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 regies 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.