

Toelichting

Artikelsgewijs

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Geen nadere toelichting

Artikel 2 Vrijwilligerswerk

Er wordt toestemming voor het verrichten van vrijwilligerswerk - met behoud van uitkering – gegeven met als doel belanghebbende te laten wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van (betaalde) arbeid dan wel belanghebbende maatschappelijk te laten participeren, wanneer dit de re-integratie richting arbeidsmarkt ten goede komt dan wel niet belemmerd.

Artikel 3 Proefplaatsingen

De proefplaatsing heeft als doel de belanghebbende – met behoud van uitkering – te laten wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid.

Artikel 4 Werkstage

De leerwerkstage heeft als doel de belanghebbende - met behoud van uitkering - door middel van een stage werkervaring en vaardigheden op te laten doen in een bepaald vakgebied.

Artikel 5 Voorschriften Uitstroompremie

De uitstroompremie is bedoeld om uitstroom uit de uitkering te stimuleren. Op het moment dat betrokkene geen aanspraak meer maakt op een uitkering, kan het zijn dat hij/zij aanspraak op voorzieningen verliest. De uitstroompremie is tevens bedoeld om een eventuele armoedeval (deels) op te vangen.

Artikel 6 Uitstroompremie

Geen nadere toelichting

Artikel 7 Toekenning en betaling uitstroompremie

De premie wordt in 2 fases toegekend en uitbetaald, na 9 maanden als betrokkene nog niet is teruggekeerd in de uitkering, vervolgens wanneer betrokkene na 18 maanden nog niet is teruggekeerd in de uitkering.

Artikel 8 Voorschriften vrijlating van inkomsten

Geen nadere toelichting

Artikel 9 Vrijlating van inkomsten

Geen nadere toelichting.

Artikel 10 Toekenning vrijlating van inkomsten

Geen nadere toelichting.

Artikel 11 Voorschriften Loonkostensubsidie

Het doel van de loonkostensubsidie is om werkgevers te stimuleren arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor bepaalde categorieën werkloos werkzoekenden.

De doelgroep bestaat uit uitkeringsgerechtigden van de gemeente Veenendaal of men behoort tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 10 tweede lid van de wet; dit zijn voormalig uitkeringsgerechtigden van de gemeente Veenendaal die door een voorziening, bijvoorbeeld loonkostensubsidie zijn uitgestroomd.

Via een loonwaardebepaling is gebleken dat er sprake is van maximaal een loonwaarde van 70% waarbij de verwachting is dat binnen een termijn van 3 jaar de loonwaarde kan groeien naar minimaal 80%. Bij een loonwaarde hoger dan 70% of naar verwachting geen groei naar 80% in maximaal 3 jaar wordt er vanuit gegaan dat de cliënt zich op een hogere trede op de participatieladder bevindt of is de afstand tot de arbeidsmarkt dusdanig groot, dat een loonkostensubsidie geen doelmatig instrument is

Bij een loonwaarde lager dan 70% is het van belang om met de cliënt en werkgever een ontwikkelplan op te stellen. Hierin kan worden opgenomen welke stappen gezet moeten worden om de loonwaarde te kunnen laten groeien naar 80 tot 100% en welke voorzieningen of andere inzet nodig is om dit te realiseren.

De wijze waarop de loonwaarde wordt bepaald en welk instrument hierbij eventueel wordt gebruikt, wordt vastgelegd in uitvoeringsafspraken. Nu er nog geen landelijk vastgestelde methode is om loonwaarde te bepalen, zal de klantmanager op basis van het profiel van de cliënt, de plaats op de participatieladder en een analyse van de functie een inschatting maken van de loonwaarde. Indien de potentiële werkgever een afwijkend beeld heeft kan een toets door een onafhankelijke derde partij worden ingezet.

De werkgever biedt een dienstverband voor minimaal 9 maanden. Op deze wijze kan met redelijke zekerheid worden gesteld dat de cliënt, indien er geen contractverlenging wordt geboden, aanspraak kan maken op een (kortdurende) WW-uitkering.

Er wordt geen proeftijd afgesproken als er reeds een leerwerkstage of proefplaatsing heeft plaatsgevonden; de werkgever heeft de cliënt immers in die periode kunnen beoordelen op capaciteiten en kwaliteiten.

Tot de in het tweede lid genoemde specifieke door het college aangewezen doelgroepen behoren in ieder geval arbeidsgehandicapten, langdurig werklozen en deelnemers die door het college geselecteerd zijn voor deelname aan een specifiek werkgeversproject, waarbij minimaal 10 langdurig werklozen een arbeidsovereenkomst ontvangen. Met deze werkgever wordt een overeenkomst afgesloten door het college waarin de wijze van betaling van de subsidie wordt beschreven. Bij dergelijke projecten wordt een specifiek profiel opgesteld door de potentiële werkgever, waaraan mogelijk niet elke uitkeringsgerechtigde voldoet. Er wordt dan een match gemaakt tussen het profiel en geschikte kandidaten voor deelname aan dit project.

Artikel 12 Looptijd loonkostensubsidie

De maximale duur van de subsidie is een jaar. Naar verwachting hebben cliënten met een beperkte loonwaarde hiermee voldoende tijd om zich te ontwikkelen tot een beter functionerend regulier werknemer. Door beperking van de duur en hoogte van de lks, wordt de werkgever gestimuleerd te investeren in de ontwikkeling van de loonwaarde van de werknemer.

Voor specifieke door het college aangewezen groepen is de maximale hoogte van de subsidie niet gekoppeld aan de loonwaarde (maar nog wel aan het bepaalde in artikel 13). Het gaat hier dus om de subsidie van maximaal € 18.000,-. Na afloop van deze subsidie is het mogelijk om opnieuw loonkostensubsidie aan te vragen, maar nu enkel nog gebaseerd op de loonwaarde van de belanghebbende. Deze subsidie kan vervolgens dan nog maximaal een jaar worden verlengd (tot een totaal van één jaar en negen maanden).

Artikel 13 Hoogte Loonkostensubsidie

Bij loonkostensubsidies wordt uitgegaan van een beoordeling van de loonwaarde van de cliënt. Het verschil tussen deze loonwaarde en 100% van het van toepassing zijnde bruto wettelijk minimumloon (WML) incl. 8% VT is de subsidie. Een voorbeeld: bij een loonwaarde van 60% is de subsidie: $100 - 60 = 40\%$ bruto WML incl 8% VT.

De subsidie is gebaseerd op een fulltime werkweek zoals deze bij de werkgever van toepassing is. Bij een lager aantal arbeidsuren per week wordt de subsidie naar rato berekend. De subsidie duurt maximaal 1 jaar.

Een voorbeeld:

Cliënt ouder dan 23 jaar, loonwaarde 70%, werkt fulltime en de verwachting is dat jaarlijks de loonwaarde met 15% stijgt tot na 2 jaar 100% loonwaarde is bereikt. De subsidie is dan - op basis van het bruto WML 2013 inclusief 8% VT- achtereenvolgens € 440 per maand in jaar 1, en € 367 per maand in een eventueel tweede jaar.

Voor specifieke door het college aangewezen doelgroepen geldt een subsidie van maximaal 75% van het van toepassing zijnde bruto Wettelijk Minimum Loon met een maximum van € 18.000,- per jaar. (In de praktijk is dit ongeveer driekwart van het bruto WML op dit moment. Door instellen van dit maximum, stijgt de subsidie niet mee als het WML hoger wordt). Bij deze subsidie is loonwaarde niet het uitgangspunt. Voor specifieke groepen geldt een termijn van maximaal 9 maanden.

Bij de SW- geïndiceerden is de inzet dat aansluitend plaatsing binnen de sociale werkvoorziening volgt. De subsidie voor SW- geïndiceerden is gebaseerd op een werkweek van 32 uur en wordt naar rato berekend indien het dienstverband een lager aantal uren per week omvat.

Artikel 14 Verlening, vaststelling en betaling subsidie

Het jaarlijks opnieuw verlenen en vaststellen van de subsidie betekent dat ook jaarlijks een nieuwe loonwaardemeting moet plaatsvinden, tenzij uit de vorige meting een andere beoordelingstermijn is gebleken.

Betaling vindt alleen plaats per kwartaal, na overlegging van salarisstroken. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor het aanleveren van gegevens; de gemeente vraagt de gegevens niet op. Voor deelnemers uit specifiek door het college aangewezen doelgroep, zoals deelnemers aan werkgeversprojecten, wordt met de werkgever een overeenkomst afgesloten door het college, waarin de wijze van betaling van de subsidie wordt beschreven.

Twaalf maanden na afloop van het betreffende kwartaal vervalt het recht op subsidie over dat kwartaal.

Artikel 15 Overige kosten

Het betreft noodzakelijk kosten die gemaakt zijn of worden in het kader van een traject gericht op arbeidsinschakeling van de uitkeringsgerechtigde. Het betreft in ieder geval reiskosten, maar het kan ook gaan om opleidingskosten, werkkleding, e.d.

Artikel 16 Hardheidsclausule

Geen nadere toelichting.

Artikel 17 Intrekking oude regeling

Geen nadere toelichting.

Artikel 18 Inwerkingtreding

De regeling treedt in werking de dag na publicatie.

Artikel 19 Overgangsbepaling

Lid 3 geeft aan dat de een premie vrijwilligerswerk of uitstroompremie waarop een belanghebbende al recht had voor juni 2013, in 2013 nog ongewijzigd wordt voortgezet. Feitelijk betekent dit dat de belanghebbende pas in 2014 een financieel effect bemerkt; de premie wordt immers in het kalenderjaar volgend op het jaar waarin vrijwilligerswerk is uitgevoerd of betrokkene is uitgestroomd, uitgekeerd.

Artikel 20 Citeertitel

Geen nadere toelichting.