

Toelichting

Artikelgewijs

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Geen nadere toelichting

Artikel 2 Vrijwilligerswerk

Het doel van vrijwilligerswerk is de belanghebbende – met behoud van uitkering – te laten wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid dan wel maatschappelijk te laten participeren.

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 Leerwerkstage

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 Groeibanen

De groeibaan heeft als doel de belanghebbende door betaald werk:

- een sluitende aanpak te bieden in afwachting van een arbeidsovereenkomst binnen de sociale werkvoorziening;
- sneller op regulier werk te plaatsen, of;
- een zodanige werkervaring op te laten doen dat het perspectief op regulier werk vergroot wordt.

Er wordt naar gestreefd de belanghebbende zijn werkzaamheden binnen de gemeente Veenendaal te laten verrichten.

De werkgever die een groeibaan aanbiedt kan in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie en werkgeversbonussen.

Artikel 6 Participatieplaatsen

Participatieplaatsen zijn onbeloonde additionele banen (met behoud van uitkering), gericht op uitkeringsgerechtigden die een kleine kans op inschakeling in het arbeidsproces hebben ten gevolge van persoonlijke werkbelemmeringen en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Een participatieplaats kan niet worden ingezet als (onderdeel van) een werkleeraanbod in het kader van de Wet investeren in jongeren. Bij jongeren zal de situatie waarin de afstand tot de arbeidsmarkt zo groot is dat die alleen door inzet van dit instrument is te overbruggen zich niet in die mate voordoen dat inzet van Participatieplaatsen noodzakelijk is.

De te verrichten werkzaamheden zijn additioneel van aard en mogen dus geen verdringend effect hebben op de arbeidsmarkt. Een Participatieplaats is altijd onderdeel van een traject gericht op arbeidsinschakeling.

Een participatieplaats duurt in principe maximaal 2 jaar. Na 9 maanden volgt een eerste beoordelingsmoment: indien de Participatieplaats niet bijdraagt aan inschakeling op de arbeidsmarkt stopt de voorziening 12 maanden na de start van de Participatieplaats.

Drie maanden voor het einde van de participatieplaats wordt beoordeeld of de voorziening bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. Indien dit het geval is mag de participatieplaats met een jaar verlengd worden. Voorwaarde is dan wel dat de belanghebbende de werkzaamheden verricht bij een andere werkgever en dat het tevens ook ander soort werkzaamheden betreft. Na het derde jaar kan, indien wederom is beoordeeld dat de participatieplaats bijdraagt aan de arbeidsinschakeling, nogmaals een verlenging van een jaar plaatsvinden.

Nadat de belanghebbende 6 maanden heeft gewerkt biedt het college aan die belanghebbende die niet beschikt over een startkwalificatie een scholing of opleiding aan die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Als het college van mening is dat een opleiding of scholing niet bijdraagt aan de arbeidsinschakeling of dat een opleiding of scholing de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat, hoeft het college dit aanbod niet te doen.

De belanghebbende kan in aanmerking komen voor een Premie Participatieplaats.

De werkgever is verplicht om de belanghebbende op de werkplek te begeleiden en eventueel intern te scholen. Tevens is de werkgever verplicht om de belanghebbende te verzekeren tegen wettelijke aansprakelijkheid.

Na een periode van 12 maanden is de werkgever verplicht een vergoeding aan de gemeente te betalen ter hoogte van de door het college aan de belanghebbende te verstrekken Premie Participatieplaats. Deze vergoeding wordt naar rato van het aantal gewerkte maanden berekend. De werkgever is verplicht deze vergoeding te betalen: het college heeft immers beoordeeld dat de belanghebbende vooruitgang heeft geboekt en de werkgever heeft hier profijt van.

Artikel 7 Voorschriften premie vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk heeft als doel de belanghebbende – met behoud van uitkering – te laten wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaald arbeid dan wel maatschappelijk te laten participeren.

Artikel 8 Premie vrijwilligerswerk

De hoogte van de premie is gelijkwaardig aan de Premie Participatieplaats.

Artikel 9 Toekenning en betaling premie vrijwilligerswerk

De premie kan samen met andere in dit besluit genoemde premies niet meer bedragen dan het maximale bedrag conform artikel 31 lid 2 sub j van de wet.

Artikel 10 Voorschriften premie activering

Het doel van de premie activering is de uitkeringsgerechtigde, die geen volledige arbeidsplicht heeft, te stimuleren betaald werk te aanvaarden, te behouden en zo mogelijk uit te breiden.

Artikel 11 Premie activering

De hoogte van de premie is aangepast aan wet- en regelgeving.

Artikel 12 Toekenning en betaling premie activering

De premie kan samen met andere in dit besluit genoemde premies niet meer bedragen dan het maximale bedrag conform artikel 31 lid 2 sub j van de wet.

Artikel 13 Voorschriften Premie Participatieplaats

De belanghebbende is uitkeringsgerechtigd, werkt minimaal 6 maanden op een Participatieplaats en heeft naar mening van het college voldoende meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt.

De wet Stimulering Arbeidsparticipatie (STAP) kent geen overgangsrecht en heft dus in beginsel onmiddellijke werking. Dit houdt in dat indien een belanghebbende op 1 januari 2009 reeds langer dan 6 maanden additionele arbeid heeft verricht hij of zij op grond van artikel 10a van de wet een recht kan doen gelden op een premie en aanspraak kan maken op een scholingsaanbod.

Artikel 14 Premie participatieplaats

De hoogte van de premie is gelijkwaardig aan de Premie Vrijwilligerswerk.

Artikel 15 Toekenning en betaling Premie Participatieplaats

De premie kan samen met andere in dit besluit genoemde premies niet meer bedragen dan het maximale bedrag conform artikel 31 lid 2 sub j van de wet.

Artikel 16 Voorschriften uitstroompremie

De uitstroompremie heeft als doel de armoedeval te compenseren en positief gedrag gericht op uitstroom naar betaalde arbeid te bevorderen en te belonen.

Artikel 17 Uitstroompremie

Geen nadere toelichting.

Artikel 18 Toekenning en betaling uitstroompremie

De premie wordt in 2 x uitbetaald, na 9 en na 18 maanden. De premie kan samen met andere in dit besluit genoemde premies niet meer bedragen dan het maximale bedrag conform artikel 31 lid 2 sub j van de wet.

Artikel 19 Voorschriften vrijlating van inkomsten

Het doel van de vrijlating van inkomsten is de uitkeringsgerechtigde, die een volledige arbeidsplicht heeft, te stimuleren om arbeid te accepteren.

Artikel 20 Vrijlating van inkomsten

Geen nadere toelichting.

Artikel 21 Toekenning vrijlating van inkomsten

De premie kan samen met andere in dit besluit genoemde premies niet meer bedragen dan het maximale bedrag conform artikel 31 lid 2 sub j van de wet.

Artikel 22 Voorschriften Loonkostensubsidie

Het doel van de loonkostensubsidie is om werkgevers te stimuleren arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor bepaalde categorieën werkloos werkzoekenden. Gestreefd wordt de werknemer zijn werkzaamheden te laten verrichten binnen de gemeente Veenendaal.

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. Een derde groep is de doelgroep van de Wet investeren in jongeren.

Via een loonwaardebepaling is gebleken dat er sprake is van minimaal een loonwaarde van 60% waarbij de verwachting is dat binnen een termijn van 3 jaar de loonwaarde kan groeien naar 100%. Bij een loonwaarde lager dan 60% of naar verwachting geen groei naar 100% in maximaal 3 jaar wordt er vanuit gegaan dat de cliënt zich nog op een lagere trede op de re-integratieladder bevindt en is een loonkostensubsidie dus (nog) niet een passend instrument.

Bij een loonwaarde lager dan 100% is het van belang om met de client en werkgever een ontwikkelplan op te stellen. Hierin kan worden opgenomen welke stappen gezet moeten worden om de loonwaarde te kunnen laten groeien naar 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. Hierbij kan gedacht worden aan de klantmanager die op basis van het profiel van de client en een analyse van de functie een inschatting maakt van de loonwaarde. Indien de potentiële werkgever een afwijkend beeld heft 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 zogenoemde 'niet-willers'/lastige klanten en de doelgroep van de Wet investeren in jongeren.

Artikel 23 Looptijd loonkostensubsidie

De maximale duur van de subsidie is 3 jaar. Naar verwachting hebben cliënten met de laagste loonwaarde (dus minimaal 60%) hiermee voldoende tijd om zich te ontwikkelen tot volwaardig regulier werknemer.

Voor specifieke door het college aangewezen groepen is de maximale duur van de subsidie 1 jaar. Het gaat hier dus om de subsidie van maximaal € 18.000,-. Na afloop van deze subsidie is het mogelijk om opnieuw loonkostensubsidie te verstrekken, maar nu enkel nog gebaseerd op de loonwaarde van de belanghebbende. Deze subsidie kan vervolgens dan nog maximaal twee jaar worden toegekend (tot een totaal van drie jaar).

Artikel 24 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. Dit bedrag wordt vervolgens verhoogd met 10% van het van toepassing zijnde WML en is bedoeld als stimulans naar werkgevers. Een voorbeeld: bij een loonwaarde van 80 % is de subsidie: $100 - 80 = 20 + 10 = 30\%$ 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 3 jaar.

Twee voorbeelden:

cliënt ouder dan 23 jaar, loonwaarde 70%, werkt fulltime en de verwachting is dat jaarlijks de loonwaarde met 10% stijgt tot na 3 jaar 100% loonwaarde is bereikt. De subsidie is dan - op basis van het bruto WML 2008 inclusief 8% VT- achtereenvolgens € 7.032,- in jaar 1, € 5.274,- in jaar 2 en € 3.516,- in jaar 3, totaal € 15.822,-

cliënt ouder dan 23 jaar, loonwaarde 90%, werkt fulltime en zal naar verwachting vanaf subsidiejaar 2 een loonwaarde hebben van 100%. De subsidie is dan – op basis van het bruto WML 2008 inclusief 8% VT– achtereenvolgens € 3.516,- in jaar 1 en in het tweede en derde jaar € 1.758 per jaar, totaal € 7.032,-

Voor de uitkeringsgerechtigde met een indicatie voor de sociale werkvoorziening geldt een subsidie van maximaal het van toepassing zijnde bruto Wettelijk Minimum Loon met een maximum van € 18.000,-. Bij deze subsidie is loonwaarde niet het uitgangspunt. De termijn van de subsidie voor de SW-doelgroep is tevens maximaal 3 jaar, maar voor specifieke groepen geldt een termijn van maximaal 1 jaar. 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 25 Verlening, vaststelling en betaling subsidie

Het jaarlijks opnieuw 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 en voorzien van een formulier 'verzoek tot uitbetaling loonkostensubsidie'. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor het aanleveren van gegevens; de gemeente vraagt de gegevens niet op.

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

Artikel 26 Voorschriften werkgeversbonus 'vast dienstverband'

De werkgeversbonus heeft als doel werkgevers extra te stimuleren een dienstverband voor onbepaalde tijd beschikbaar te stellen voor bepaalde categorieën werkloos werkzoekenden en daardoor duurzame uitstroom te realiseren.

De in lid 1 sub a genoemde doelgroep betreft de voormalige uitkeringsgerechtigde van de gemeente Veenendaal en/of de persoon waarvoor de gemeente reeds een loonkostensubsidie verstrekt(e). Ook jongeren die vallen onder de WIJ behoren tot de doelgroep. Met de 'voormalig uitkeringsgerechtigden' worden die personen bedoeld die direct voorafgaand aan het dienstverband een uitkering ontvingen van de gemeente Veenendaal. Met 'personen waarvoor de gemeente reeds een loonkostensubsidie verstrekt' wordt bedoeld de doelgroep uit artikel 10 lid 2 van de wet.

De bonus wordt alleen verstrekt bij een vast dienstverband.

Om te voorkomen dat werkgevers een bonus aanvragen terwijl het dienstverband beduidend minder uren biedt dan in een mogelijk eerder contract, zijn een aantal voorwaarden aangegeven: bij een eerder tijdelijk dienstverband moet het aantal uren van het vaste dienstverband minimaal 75% van het eerdere dienstverband omvatten, geen 0-uren contract en geen oproepcontract zijn. Een werkgeversbonus is niet van toepassing bij plaatsing van een sw-geïndiceerde; indienstname van een SW'er is namelijk een wettelijke taak en de in opdracht van de gemeente uitvoerende organisatie ontvangt hiervoor reeds subsidie.

Artikel 27 Werkgeversbonus 'vast dienstverband'

De bonus bedraagt € 2.000,-

Artikel 28 Vaststelling en uitbetaling van de werkgeversbonus 'vast dienstverband'

De bonus kan alleen worden aangevraagd door overlegging van een aanvraagformulier en een kopie van de arbeidsovereenkomst. Bij eerder tijdelijke dienstverbanden moeten ook die arbeidsovereenkomsten worden ingeleverd.

De bonus moet worden aangevraagd binnen 2 maanden na de start van het dienstverband voor onbepaalde tijd. Betaling vindt pas plaats na het verstrijken van de proeftijd.

Artikel 29 Voorschriften werkgeversbonus 'vast dienstverband'

De werkgeversbonus 'Groeibaan' heeft als doel werkgevers extra te stimuleren een dienstverband beschikbaar te stellen voor bepaalde categorieën werkloos werkzoekenden en daardoor duurzame uitstroom te realiseren.

De in lid 1 sub a genoemde doelgroep betreft de voormalige uitkeringsgerechtigde van de gemeente Veenendaal en/of de persoon waarvoor de gemeente reeds een loonkostensubsidie verstrekt(e). Ook de jongeren die vallen onder de WIJ behoren tot de doelgroep. Met de 'voormalig uitkeringsgerechtigden' worden die personen bedoeld die direct voorafgaand aan het dienstverband een uitkering ontvingen van de gemeente Veenendaal. Met 'personen waarvoor de gemeente reeds een loonkostensubsidie verstrekt' wordt bedoeld de doelgroep uit artikel 10 lid 2 van de wet.

De werkgever moet minimaal een dienstverband van 9 maanden aanbieden.

Om misbruik van de bonus te voorkomen zijn een aantal beperkende voorwaarden opgenomen, o.a. over 0-urencontracten.

Een werkgeversbonus is niet van toepassing bij plaatsing van een sw-geïndiceerde. Indienstname van een SW'er is namelijk een wettelijke taak en de in opdracht van de gemeente uitvoerende organisatie ontvangt hiervoor reeds subsidie. De werkgeversbonus is tevens niet van toepassing bij specifieke door het college aangewezen groepen voor wie een loonkostensubsidie geldt op basis van loonkosten i.p.v. loonwaarde. Voor deze twee groepen is immers reeds een hogere subsidie van toepassing.

Artikel 30 Werkgeversbonus 'Groeibaan'

De bonus bedraagt eenmalig ten hoogste € 3.000,-. Het bedrag dat wordt toegekend is afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt van de cliënt en de mate waarin ook nog andere instrumenten worden ingezet, en wordt bepaald door de klantmanager.

Artikel 31 Vaststelling en uitbetaling van de werkgeversbonus 'Groeibaan'

De bonus kan alleen worden aangevraagd door overlegging van een aanvraagformulier en een kopie van de arbeidsovereenkomst. De aanvraag kan samenlopen met een aanvraag voor loonkostensubsidies.

De bonus moet worden aangevraagd binnen 2 maanden na de start van het dienstverband voor onbepaalde tijd. Betaling vindt pas plaats na het verstrijken van de proeftijd.

Artikel 32 Overige kosten

Het betreft noodzakelijk kosten die gemaakt zijn in het kader van een traject gericht op arbeidsinschakeling of participatie. Het betreft in ieder geval reiskosten.

Artikel 33 Hardheidsclausule

Geen nadere toelichting.

Artikel 34 Intrekking oude regeling

Geen nadere toelichting.

Artikel 35 Inwerkingtreding

De regeling treedt in werking acht dagen na publicatie en werkt terug tot en met 1 oktober 2009. Hiermee wordt aansluiting gezocht bij de ingangsdatum van de Wet investeren in jongeren. Uitzondering hierop is artikel 6 inzake Participatieplaatsen. Dit artikel werkt terug tot en met 1 januari 2009. Oorspronkelijk was de ingangsdatum van dit artikel 1 juli 2009. Als gevolg hiervan bleek dat in de uitvoering de aansluiting op de premie en het recht op scholing (dat al vanaf 1 januari 2009 van toepassing was) niet mogelijk was. Dit wordt met deze wijziging alsnog mogelijk gemaakt.

Artikel 36 Overgangsbepaling

Lid 3 geeft aan dat de premie vrijwilligerswerk waarop een belanghebbende al recht had voor 1 januari 2009, in 2009 nog ongewijzigd wordt voortgezet. Een eventuele lagere premie vrijwilligerswerk of premie participatieplaats (indien het vrijwilligerswerk gericht op arbeidsinschakeling is omgezet naar een participatieplaats) geldt voor die belanghebbende pas per 1 januari 2010. Feitelijk betekent dit overigens dat de belanghebbende pas in 2011 een financieel effect bemerkt; de premie wordt immers in het volgende kalenderjaar uitgekeerd.

Artikel 37 Citeertitel

Geen nadere toelichting.