



Beleidsregels van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oegstgeest houdende regels voor opstapsubsidie Beleidsregels opstapsubsidie Participatiewet, IOAW en IOAZ Oegstgeest 2015

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

De begripsbepalingen als bedoeld in artikel 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oegstgeest 2015 zijn van overeenkomstige toepassing.

Toegevoegde begripsbepalingen:

WML – Wettelijk Minimumloon

WMJL – Wettelijk Minimum Jeugdloon

Hoofdstuk 2 Gesubsidieerde Arbeidsplaatsen

Artikel 2 Duur

1. De opstapsubsidie heeft een minimale duur van 6 maanden en een maximale duur van 12 maanden.
2. Het College kent over de daaropvolgende twaalf maanden een opstapsubsidie toe als bedoeld in artikel 8 van deze beleidsregel.

Artikel 3 Vorm

De opstapsubsidie wordt alleen afgegeven indien sprake is van een CAO conforme arbeidsovereenkomst bij een bedrijf of instelling.

Artikel 4 Kenmerken

Onder opstapsubsidie kan worden verstaan:

- a. de feitelijke opstapsubsidie aan de werkgever;
- b. de opstapbonus;
- c. de eventuele scholingskosten ten behoeve van de opstapbaan.

Artikel 5 Voorwaarden

Aan de opstapsubsidie zijn de volgende voorwaarden verbonden:

de werkzoekende is 18 jaar of ouder;

- a. de opstapsubsidie wordt ingezet voor die werkzoekenden van wie vooraf kan worden vastgesteld dat zij nu nog niet in staat zijn om de gevraagde 100% arbeidsproductiviteit te leveren;
- b. de werkzoekende kan zonder opstapsubsidie niet zelfstandig aan het werk komen;
- c. er is sprake van een dienstverband van minimaal 32 uur per week, tenzij op grond van persoonlijke omstandigheden een dienstverband van geringere omvang gerechtvaardigd is, een andere uitzonderingsmogelijkheid is dat de werkgever niet in de gelegenheid is meer uren te bieden maar het dienstverband wel perspectief biedt op uitstroom naar ongesubsidieerde arbeid.

Artikel 6 Overige voorzieningen en flankerend beleid

Artikel 4 en 15 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oegstgeest 2015 zijn bij een opstapsubsidie als bedoeld in artikel 2 van toepassing.

Hoofdstuk 3 Hoogte van de opstapsubsidie

Artikel 7 Het eerste jaar

Het eerste jaar wordt aan de werkgever, afhankelijk van de leeftijd van de werkzoekende, een opstapsubsidie verstrekt van 40% van het bruto Wettelijk Minimumloon (WML), of 40% van het Wettelijk Minimum Jeugdloon (WMJL) exclusief vakantietoelage, zoals dat van toepassing is bij aanvang van het eerste contract.

- a. Wanneer iemand, met inachtneming van artikel 5 onderdeel d. voor minder uren werkzaam is, wordt het subsidiebedrag naar rato berekend.
- b. Het is ook mogelijk om de opstapsubsidie te combineren met een plaatsing korter dan één jaar. De subsidie wordt dan naar eveneens rato berekend.



- c. De minimale duur van een plaatsing is zes maanden. Bij verlenging van het contract met nog eens zes maanden kan de loonkostensubsidie tijdens deze verlenging worden voortgezet mits de voorwaarden zoals genoemd in artikel 5 nog van toepassing zijn.
- d. Wanneer er sprake is van fiscale regelingen zal de opstapsubsidie met 50% worden verminderd.
- e. de subsidie wordt achteraf, per kwartaal of per drie maanden, aan de werkgever uitbetaald.

Artikel 8 Het tweede jaar

Het tweede jaar wordt aan de werkgever achteraf een subsidie uitgekeerd van 15% van het WML of het WMJL wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a. De werkzoekende is het hele jaar aan het werk geweest
- b. De werkzoekende heeft de hele jaar geen beroep hoeven doen op een uitkering in het kader van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ.

Artikel 9 Proefplaatsing

Voorafgaand aan een plaatsing met opstapsubsidie kan een proefplaatsing worden ingezet. Het moet dan wel gaan om een regulier contract van minimaal zes maanden of een nul-urencontract van minimaal drie maanden.

De werkzoekende werkt dan gedurende maximaal één maand met behoud van uitkering.

Artikel 10 Scholingsbudget

Voor de werkzoekende die met opstapsubsidie voor een aaneengesloten periode van een jaar aan het werk is, kan indien nodig aanspraak worden gemaakt op een scholingsbudget van maximaal € 1500 per persoon.

Scholingsbudget kan niet worden ingezet bij nul-urencontracten.

Artikel 11 Nul-urencontracten

Wanneer een werkgever of intermediair een nul-urencontract wil aanbieden, wordt na een periode van minimaal 3 maanden achteraf een opstapbonus verstrekt onder de volgende voorwaarden:

- a. De werkzoekende is de hele periode aan het werk geweest
- b. De werkzoekende heeft de hele periode geen beroep hoeven doen op een uitkering in het kader van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ.

Voor werknemers van 23 jaar en ouder, geldt bij een 0-uren contract een van de volgende bonussen:

Duur plaatsing bij nul-urencontracten	Hoogte bonus (achteraf) 23 jaar en ouder
Plaatsing van 3 maanden inclusief 1 maand proefplaatsing met behoud van uitkering	€ 0,- bonus aan de werkgever
Plaatsing van 3 maanden zonder proefplaatsing	€ 500 bonus aan de werkgever
Plaatsing van 6 maanden of langer met proefplaatsing	€ 1000 bonus aan de werkgever
Plaatsing van 6 maanden of langer zonder proefplaatsing	€ 1500 bonus aan de werkgever

Voor jongeren tot 23 jaar gelden de volgende bedragen:

Duur plaatsing bij nul-urencontracten	Hoogte bonus (achteraf) 18 jaar	19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar
Plaatsing van 3 maanden inclusief 1 maand proefplaatsing met behoud van uitkering	€ 0,- bonus aan de werkgever	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Plaatsing van 3 maanden zonder proefplaatsing	€ 225 bonus aan de werkgever	€ 250	€ 300	€ 350	€ 400
Plaatsing van 6 maanden of langer met proefplaatsing	€ 450 bonus aan de werkgever	€ 500	€ 600	€ 700	€ 800
Plaatsing van 6 maanden of langer zonder proefplaatsing	€ 675 bonus aan de werkgever	€ 750	€ 900	€ 1000	€ 1250



Hoofdstuk 4 Verplichtingen

Artikel 12 Inlichtingenplicht

1. Werkzoekende en werkgever doen aan het College uit eigen beweging of op verzoek direct mededeling van alle feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat deze van invloed kunnen zijn op het recht op opstapsubsidie.
2. Werkzoekende en werkgever zijn verplicht aan het College, daarnaar gevraagd, medewerking te verlenen aan de uitvoering van deze beleidsregels.

Hoofdstuk 5 Uitvoeringsbepalingen

Artikel 13 Vaststelling recht

1. Het College stelt het recht op opstapsubsidie vast aan de hand van gegevens die de werkzoekende verstrekt over zijn achtergrond en die de werkgever verstrekt over de aard van het werk.
2. Het College bepaalt, als dit noodzakelijk is, welke gegevens een werkzoekende voor de vaststelling van het recht op opstapsubsidie moet verstrekken, alsmede de wijze en het tijdstip waarop hij de gegevens moet verstrekken.

Artikel 14 Herziening en intrekking

Het College kan het recht op opstapsubsidie of opstapbonus herzien of intrekken:

- a. als het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenverplichting zowel door de werkzoekende als door de werkgever als bedoeld artikel 14 eerste lid, geleid heeft tot een ten onrechte of te hoog verstrekte subsidie/bonus;
- b. als anderszins een subsidie/bonus ten onrechte of tot een te hoog bedrag verstrekt is.

Artikel 15 Terugvordering

Als het College een besluit tot herziening of intrekking als bedoeld in artikel 16 genomen heeft, kan het een ten onrechte of te hoog verstrekte subsidie terugvorderen bij de werkzoekende indien de foutieve verstrekking aan hem verwijtbaar is, dan wel bij de werkgever, indien de foutieve verstrekking verwijtbaar is aan deze werkgever.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 16 Hardheidsclausule

Het College kan in bijzondere gevallen ten gunste van een werkzoekende of werkgever afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, indien strikte toepassing ervan tot onbillijkheden van zwaarwegende aard zouden leiden.

Artikel 17 Onvoorziene situaties

In gevallen waarin de bepalingen van deze beleidsregels niet voorzien, neemt het College een besluit, waarbij zoveel mogelijk aansluiting wordt gezocht bij vergelijkbare situaties met inachtneming van alle omstandigheden van een werkzoekende.

Artikel 18 Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als "Beleidsregels opstapsubsidie Participatiewet, IOAW en IOAZ Oegstgeest 2015".

Artikel 19 Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking op de dag na de dag van bekendmaking in het elektronisch gemeenteblad en werkt terug tot en met 1 januari 2015.

Aldus vastgesteld in de collegevergadering van 7 juli 2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oegstgeest,

De secretaris,

De burgemeester,

Artikelsgewijze toelichting

Algemeen

Wanneer bij een werkzoekende een afstand tot de arbeidsmarkt wordt geconstateerd die zo groot is, dat deze de kans op een reguliere baan ernstig belemmert, kan het instrument opstapsubsidie worden



ingezet. Uitgangspunten hierbij zijn de beperkte duur van de subsidie en het streven naar een reguliere arbeidsovereenkomst na afloop van de subsidieperiode.

Met deze nieuwe beleidsregel voor opstapsubsidie is gepoogd een middenweg te vinden tussen enerzijds de behoefte om werkzoekenden zoveel mogelijk zekerheid te bieden en anderzijds de behoefte om in te spelen op de huidige arbeidsmarkt waar nauwelijks meer sprak is van langdurige arbeidsrelaties.

Daarom kent de opstapsubsidie twee verschillende varianten:

1. Contract van 6 maanden tot 1 jaar : opstapsubsidie
2. 0-urencontract : opstapbonus achteraf

In het geval van de eerste variant ontvangt de werkzoekende een contract van minimaal 6 en maximaal 12 maanden. De werkgever ontvangt de opstapsubsidie als tegemoetkoming in de loonkosten, omdat hij bijvoorbeeld meer tijd kwijt is om de werkzoekende in te werken. Wanneer deze na het afgesproken jaar nog een jaar bij de werkgever in dienst blijft en geen beroep meer hoeft te doen op een uitkering, dan ontvangt de werkgever een bonus.

Bij de tweede variant ontvangt de werkzoekende een 0-urencontract. Daarbij moeten wel afspraken gemaakt worden over een vast aantal uren en een vast salaris. Als aan deze voorwaarden voldaan kan worden, ontvangt de werkgever achteraf een bonus.

Voorafgaand aan het aangaan van de arbeidsovereenkomst tussen werkzoekende en werkgever kan eventueel een proefplaatsing worden overeengekomen. Dit kan alleen indien de werkzoekende een dermate grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, waardoor een gewone plaatsing niet mogelijk is. Deze proefplaatsing kan maximaal 1 maand duren en kan worden ingezet bij een arbeidscontract van minimaal 6 maanden. Bij kortere contracten is een proefplaatsing niet mogelijk. Dit dient van tevoren te worden overeengekomen met de werkgever.

In het geval van een 0-urencontract is het wel mogelijk om een proefplaatsing van 1 maand in te zetten bij plaatsingen korter dan 3 maanden. Dit heeft dan wel gevolgen voor de hoogte van de bonus die de werkgever ontvangt. Ook dit dient van tevoren te worden overeengekomen met de werkgever.

Artikel 1

Deze beleidsregel volgt de begripsbepalingen van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oegstgeest 2015.

Artikel 2

De opstapsubsidieregeling heeft een duur van maximaal 12 maanden. Wanneer een werkzoekende gedurende 12 maanden aaneengesloten aan het werk is geweest en in beginsel geen aanspraak heeft gemaakt op een uitkering, en vervolgens wederom 12 maanden volledig aan het werk is geweest, heeft de werkgever recht op een bonus. Deze bonus wordt achteraf uitgekeerd.

Artikel 3

Dit artikel is opgenomen om de werkzoekende te beschermen tegen werkgevers die zich niet houden aan CAO- en aanverwante afspraken.

Artikel 4

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 5

Voordat opstapsubsidie wordt ingezet moet per werkzoekende bepaald worden of de opstapsubsidie een geëigend instrument is. Dit wordt bepaald aan de hand van de afstand van de werkzoekende tot de arbeidsmarkt. In de toelichting bij artikel 6 wordt hier dieper op in gegaan. Per werkzoekende kan de opstapsubsidie in beginsel slechts één maal worden ingezet.

De opstapsubsidie kan alleen worden ingezet indien de werkzoekende op dat moment niet zelfstandig werk kan vinden, maar van wie wel redelijkerwijs verwacht kan worden dat de hij/zij zich binnen 12 maanden zodanig kan ontwikkelen dat uitstroom naar ongesubsidieerde arbeid mogelijk kan zijn. Hiervoor moet worden bepaald wat de afstand is tussen de werkzoekende en de reguliere arbeidsmarkt. Hierbij kan bijvoorbeeld gekeken worden naar de volgende kenmerken:

- uitkeringsduur
- opleidingsniveau/intelligentie (hoe hoger, hoe minder iemand in aanmerking komt)
- medische beperkingen
- motivatie
- werkervaring (hoe meer hoe minder iemand in aanmerking komt)



- thuissituatie
- gedrag

Er wordt uitgegaan van 32 uur per week omdat dat doorgaans de omvang is waarmee een werkzoekende uit de uitkering is. Hiervan kan in bepaalde gevallen worden afgeweken. Wanneer een werkgever een vacature heeft voor minder dan 32 uur, zal de opstapsubsidie naar rato worden verstrekt. Er dient echter wel sprake te zijn van een (contractueel vastgelegd) vast aantal uren per week. Wanneer de werkzoekende vanwege persoonlijke omstandigheden geen 32 uur in de week kan werken, kan van bovenstaande regel eveneens afgeweken worden. Het enkele feit dat iemand alleenstaande ouder is, is hierbij niet doorslaggevend. Wel doorslaggevend is bijvoorbeeld wanneer iemand op medische gronden niet in staat is 32 uur per week te werken.

Artikel 6

In het derde lid van artikel 4 van de Re-integratieverordening wordt geregeld wanneer het college een voorziening kan beëindigen. Dit is het geval als iemand zich niet houdt aan de verplichtingen als bedoeld in artikel 4 lid 3 van de Re-integratieverordening, niet meer behoort tot de doelgroep van de verordening, een andere baan vindt waarmee hij geen beroep meer doet op inkomensondersteuning of onvoldoende inzet toont.

Artikel 7

In dit artikel wordt het eerste jaar van de opstapsubsidie van de gemeente Oegstgeest beschreven. Deze heeft een duur van 12 maanden. Dit kunnen ook twee contracten van 6 maanden zijn. Bij minder uren of een kortere periode wordt de subsidie naar rato vastgesteld.

Rekenvoorbeeld: stel het WML is bruto €1.501,- ex vt. per maand bij een fulltime dienstverband. Bij 32 uur ontvangt de werkgever 40% van €1.501,- = €600,- subsidie per maand. Bij een dienstverband van 16 uur, bedraagt de subsidie tijdens het eerste jaar €300,- per maand. Het is dus niet relevant of in de betreffende bedrijfstak een werkweek van 36, 38 of 40 uur gangbaar is.

De hoogte van de subsidie wordt bij aanvang van het dienstverband vastgesteld, tussentijdse verhogingen van het minimumloon leiden niet tot een wijziging van de subsidie. Wanneer een zes maanden contract met nog eens zes maanden wordt verlengd, blijft het rekenminimumloon gelijk aan het minimumloon dat voor de eerste subsidie berekening is toegepast, tenzij er sprake is van WMJL en de werknemer tijdens het eerste contract een jaar ouder wordt en op grond daarvan in een hoger minimumloonschaal terecht komt. In dat geval wordt daar al bij de subsidietoekenning rekening mee gehouden. Vanaf de maand waarin de verjaardag valt wordt de subsidie berekend over dit hogere minimumloon. Is er sprake van een verlenging van een contract met nog eens zes maanden en valt de verjaardag tijdens deze verlenging, dan wordt de subsidiehoogte niet aangepast.

Reguliere werkgevers, maar ook intermediairs, zoals uitzendbureaus en detachingsbureaus, kunnen in aanmerking komen voor de opstapsubsidie. Zolang zij maar voldoen aan de voorwaarden.

Wanneer er sprake is van fiscale regelingen voor werkgevers die werkzoekenden in dienst nemen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals de premiekorting oudere of jongere werknemers, geldt een korting op de opstapsubsidie van 50%. Er wordt geen opstapsubsidie verstrekt indien de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op een financiële tegemoetkoming in verband met de indiensttreding van de werknemer zoals bedoeld in art. 15. lid 3. van de re-integratieverordening.

Artikel 8

Om werkgevers te stimuleren de werkzoekende na het eerste jaar een vervolgcontract te bieden, is er de mogelijkheid voor de werkgever om achteraf, na afloop van het tweede jaar een bonus te verkrijgen van 15% van het WML of het WMJL. Voorwaarde is wel, dat de werkzoekende het gehele jaar in dienst is geweest en dat hij geen beroep heeft hoeven doen op een uitkering.

Als de werkzoekende naast het verdiende salaris nog steeds gedeeltelijk een beroep moet doen op een uitkering, kan in het tweede jaar geen bonus worden uitgekeerd, tenzij de werkzoekende een urenbeperking heeft en met het contract het, voor de betreffende persoon, maximum aantal uren gerealiseerd wordt.

Artikel 9

Een proefplaatsing met behoud van uitkering, voorafgaand aan de periode van opstapsubsidie, kan overwogen worden wanneer dit de werkzoekende net het extra duwtje in de rug geeft dat hij nodig heeft. Dit instrument dient voorzichtig te worden ingezet, het is niet de bedoeling dat werkgevers hier misbruik van maken. De proefplaatsing kan maximaal 1 maand duren en kan ingezet worden bij een



regulier contract van minimaal 6 maanden. In het geval van een 0-urencontract kan een proefplaatsing ook ingezet worden bij 3 maanden. Dit heeft wel gevolgen voor de hoogte van de opstapbonus.

Artikel 10

Het scholingsbudget van € 1500 is bedoeld om de werkzoekende extra bagage mee te geven waardoor het gemakkelijker zal zijn om deze te laten blijven bij de werkgever. In de praktijk zal dit vooral scholing zijn die aansluit op het werk dat de werkzoekende in combinatie met **opstaps**subsidie uitvoert. Wanneer iemand een half jaar werkzaam is, zal het scholingsbudget aangepast worden naar € 750.

Artikel 11

Wanneer een werkgever, of dat nu een intermediair of een reguliere werkgever is, een nul-urencontract wil aanbieden, wordt geen **opstaps**subsidie toegekend, maar kan achteraf wel een opstapbonus worden uitkeerd. Onder de volgende voorwaarden:

- a. De werkzoekende is gedurende een aaneengesloten periode van een jaar aan het werk geweest
- b. De werkzoekende heeft gedurende de gehele periode geen beroep hoeven doen op een uitkering in het kader van de **Participatiewet**, de IOAW of de IOAZ.

Een nul-urencontract kan 3 maanden, 6 maanden of langer duren. Dit dient van tevoren met de werkgever te worden afgesproken.

Het is mogelijk dat iemand de eerste maand op proef geplaatst wordt. Hij blijft dan in de uitkering. De werkgever komt dan niet in aanmerking voor een bonus over de tweede en derde maand van het contract. Wanneer geen gebruik wordt gemaakt van een proefplaatsing, kan de werkgever na afloop van de 3 maanden een bonus ontvangen van € 500.

In het geval van een contract van 6 maanden of langer kan de werkgever achteraf in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de vorm van een bonus. Deze bonus bedraagt € 1500. Bij contracten van 4 of 5 maanden is de bonus gelijk aan de bonus bij een contract voor drie maanden.

Voor werknemers van 23 jaar en ouder, geldt bij een 0-uren contract een van de volgende bonussen:

Duur plaatsing bij nul-urencontracten	Hoogte bonus (achteraf) 23 jaar en ouder
Plaatsing van 3 maanden inclusief 1 maand proefplaatsing met behoud van uitkering	€ 0,- bonus aan de werkgever
Plaatsing van 3 maanden zonder proefplaatsing	€ 500 bonus aan de werkgever
Plaatsing van 6 maanden of langer met proefplaatsing	€ 1000 bonus aan de werkgever
Plaatsing van 6 maanden of langer zonder proefplaatsing	€ 1500 bonus aan de werkgever

Voor jongeren gelden de volgende bonussen:

Duur plaatsing bij nul-urencontracten	Hoogte bonus (achteraf) 18 jaar	Hoogte bonus (achteraf) 19 jaar			
		19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar
Plaatsing van 3 maanden inclusief 1 maand proefplaatsing met behoud van uitkering	€ 0,- bonus aan de werkgever	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Plaatsing van 3 maanden zonder proefplaatsing	€ 225 bonus aan de werkgever	€ 250	€ 300	€ 350	€ 400
Plaatsing van 6 maanden of langer met proefplaatsing	€ 450	€ 500	€ 600	€ 700	€ 800
Plaatsing van 6 maanden of langer	€ 675 bonus aan de werkgever	€ 750	€ 900	€ 1000	€ 1250

Een contract voor een flexibel aantal uren, of een min/max contract, wordt beschouwd als een 0-urencontract.

Artikel 12

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 13

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 14

Dit artikel is opgenomen om het mogelijk te maken het recht op opstapsubsidie in te trekken of te herzien.

**Artikel 15**

Dit artikel is opgenomen om de mogelijkheid open te laten om ten onrechte verstrekte opstapsubsidie of opstapbonus terug te kunnen vorderen bij de werkgever. Het is mogelijk dat een werkgever of een werkzoekende, al dan niet willens en wetens, bepaalde informatie heeft achtergehouden waardoor er teveel subsidie is betaald. Op grond van dit artikel is het mogelijk om deze subsidie terug te vorderen.

Artikel 16

De hardheidsclausule geeft ruimte om in bepaalde individuele gevallen af te wijken van de regels. Bijvoorbeeld wanneer het voor de werkzoekende noodzakelijk is dat hij langer dan één maand met behoud van uitkering kan wennen op een arbeidsplaats, alvorens hij met opstapsubsidie in dienst kan komen bij een werkgever. Het is belangrijk dat het mogelijk blijft om in individuele gevallen maatwerk te kunnen leveren.

Artikel 17 t/m 19

Deze slotbepalingen spreken voor zich.