



## Beleidsregel van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oegstgeest houdende regels omtrent opstapsubsidie participatiewet Beleidsregels Opstapsubsidie Participatiewet Gemeente Oegstgeest 2017

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oegstgeest;

gelezen het voorstel van .....

gelet op:

artikel 7 lid 1 onderdeel a van de Participatiewet.

artikel 16 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Oegstgeest 2017,

besluit vast te stellen de:

### Beleidsregels Opstapsubsidie Participatiewet Gemeente Oegstgeest 2017

#### Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet
- opstapsubsidie: de tijdelijke loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 16 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Oegstgeest 2017.
- wet: Participatiewet.
- WML: Wettelijk Minimumloon.
- WMJL: Wettelijk Minimum Jeugdloon

#### Artikel 2 Duur

De opstapsubsidie heeft een minimale duur van zes maanden en een maximale duur van twaalf maanden.

#### Artikel 3 Vorm

De opstapsubsidie kan alleen worden verstrekt indien sprake is van een CAO conforme arbeidsovereenkomst met een bedrijf of instelling, voor minimaal 32 uur per week, tenzij betrokkene vanwege persoonlijke omstandigheden niet in staat is 32 uur per week te werken.

#### Artikel 4 Voorwaarden

Aan de opstapsubsidie zijn de volgende voorwaarden verbonden:

- a) de subsidie wordt ingezet ten behoeve van de persoon die behoort tot de doelgroep, met een grote afstand tot de arbeidsmarkt waardoor de kans op een reguliere baan belemmerd wordt.
- b) de subsidie past binnen de financiële kaders van de gemeente;
- c) de werkgever moet de intentie hebben om de werknemer na beëindiging opstapsubsidie, in dienst te nemen.
- d) de subsidie wordt niet ingezet voor personen die behoren tot de landelijke doelgroep loonkostensubsidie en die aanspraak kunnen maken op de landelijke loonkostensubsidieregeling.

#### Artikel 5 Hoogte

Aan de werkgever kan een opstapsubsidie worden verstrekt van 40% van het Wettelijk Minimumloon (WML) of 40% van het Wettelijk Minimum Jeugdloon (WMJL) met een minimale duur van 6 maanden en een maximale duur van 12 maanden. Hierbij wordt uitgegaan van een werkweek van 32 uur, met een vast aantal uren en een vast salaris. Wanneer iemand minder uren werkzaam is of de plaatsing korter is dan één jaar, wordt het subsidiebedrag naar rato berekend.

#### Artikel 6 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



### **Artikel 7 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 8 Herziening, intrekking en terugvordering**

Het College kan het recht op opstapsubsidie herzien of intrekken en de subsidie terugvorderen:

- a) als het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenverplichting zowel door de werkzoekende als door de werkgever, als bedoeld in artikel 6, heeft geleid tot ten onrechte of te veel verstrekte subsidie;
- b) als anderszins een subsidie ten onrechte of tot een te hoog bedrag verstrekt is.

### **Artikel 9 Hardheidsclausule**

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

### **Artikel 10 Onvoorzien 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 11 Citeertitel**

Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Beleidsregels Opstapsubsidie Participatiewet Gemeente Oegstgeest 2017'.

### **Artikel 12 Inwerkingtreding**

Deze beleidsregels treden in werking op de dag na de datum van bekendmaking in het elektronisch gemeenteblad en werken terug tot en met 1 januari 2017, onder gelijktijdige intrekking van de 'Beleidsregels Opstapsubsidie Participatiewet, IOAW en IOAZ Oegstgeest 2015'.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Oegstgeest d.d. 5 december 2017*

*De secretaris,  
H.A. Leegstra*

*De burgemeester,  
E.R. Jaensch*

## **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. De werkgever ontvangt de opstapsubsidie als tegemoetkoming in de loonkosten, omdat hij bijvoorbeeld meer tijd kwijt is om de werkzoekende in te werken.

Uitgangspunten hierbij zijn de beperkte duur van de subsidie, het streven naar een zo snel mogelijke omzetting naar een reguliere arbeidsovereenkomst na afloop van de subsidieperiode.



In het PHO Maatschappij van 25 mei 2016 is afgesproken dat de re-integratie instrumenten in de regio worden geharmoniseerd. De harmonisatie van instrumenten draagt bij aan een eenduidige dienstverlening aan de werkgevers in de regio. Ze hoeven dan niet met elke afzonderlijke gemeente na te gaan, welke voorwaarden en regelingen van toepassing zijn. Op basis van dit besluit om in de regio de re-integratie instrumenten te harmoniseren, zijn de beleidsregels voor de opstapsubsidie aangepast. Dat heeft voor Oegstgeest tot gevolg dat de mogelijkheid om in het tweede jaar van het dienstverband nog een bonus van 15 procent van het minimumloon te verlenen, is komen te vervallen. Daarnaast zijn ook de artikelen over de proefplaatsing, een scholingsbudget en een mogelijke bonus bij een nul-urencontract in het kader van de harmonisering geschrapt. Proefplaatsing en scholing blijven mogelijk op grond van het re-integratiebeleid, zoals dat is uitgewerkt in de re-integratieverordening. Een bonus bij een nul-urencontract past bij nader inzien niet bij de opstapsubsidie die erop gericht is dat de werkzoekende een reguliere arbeidsovereenkomst krijgt en geen beroep meer hoeft te doen op de bijstand.

### **Artikel 1**

Deze beleidsregels volgen de begripsbepalingen van de Re-integratieverordening Participatiewet 2017.

### **Artikel 2**

De opstapsubsidieregeling heeft een minimale duur van 6 maanden en een maximale duur van 12 maanden. Wanneer een werkzoekende in de genoemde periode aaneengesloten aan het werk is geweest komt de werkgever in aanmerking voor de opstapsubsidie.

### **Artikel 3**

Dit artikel is opgenomen om de werkzoekende te beschermen tegen werkgevers die zich niet houden aan de CAO- en aanverwante afspraken. De subsidie is nadrukkelijk bedoeld om de uitkeringsafhankelijkheid te beperken. Daarom is een minimale omvang van 32 uur opgenomen. Indien bijvoorbeeld door medische beperkingen, of de gezinssituatie een dergelijke omvang niet haalbaar is, kan hiervan worden afgeweken. Zie ook het maatwerkbeginsel in de toelichting op artikel 4.

### **Artikel 4**

Voordat opstapsubsidie wordt ingezet moet per werkzoekende bepaald worden of opstapsubsidie een geëigend instrument is. Dit wordt bepaald aan de hand van de afstand van de werkzoekende tot de arbeidsmarkt. Dit is afhankelijk van individuele omstandigheden van de klant. Bij de toelichting bij artikel 6 wordt hier dieper op in gegaan. Per werkzoekende kan de opstapsubsidie slechts éénmaal worden ingezet.

De doelgroep bestaat uit alle personen die behoren tot de doelgroep zoals genoemd in artikel 7a, eerste lid onder a van de wet, met uitzondering van personen die zijn opgenomen in het doelgroepregister en aanspraak kunnen maken op loonkostensubsidie ingevolge artikel 6, eerste lid onder e. van de wet (doelgroep loonkostensubsidie) en daardoor in aanmerking komen voor de landelijke loonkostensubsidieregeling.

De opstapsubsidie kan alleen worden ingezet indien de werkzoekende op dat moment niet zelfstandig werk kan vinden, maar wel redelijkerwijs verwacht kan worden dat hij/zij zich binnen 12 maanden zodanig kan ontwikkelen dat uitstroom naar ongesubsidieerde arbeid mogelijk is. Hiervoor moet worden bepaald wat de afstand is tussen de werkzoekende en de reguliere 4 arbeidsmarkt. Hierbij kan bijvoorbeeld gekeken worden naar de volgende kenmerken:

- uitkeringsduur
- opleidingsniveau
- motivatie
- werkervaring
- thuissituatie
- gedrag

De beoordeling door het college vindt plaats op grond van het maatwerkbeginsel.

### **Artikel 5**

In dit artikel wordt de hoogte van de opstapsubsidie nader uitgewerkt. Deze heeft een duur van 12 maanden. Dit kunnen ook twee contracten van 6 maanden zijn.



Hierbij wordt uitgegaan van een aantal uren waarmee de werkzoekende uit de uitkering is. Doorgaans is dit 32 uur. 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. Wanneer de werkzoekende vanwege persoonlijke omstandigheden geen 32 uur in de week kan werken, kan eveneens van bovenstaande regel afgeweken worden. De hoogte van de subsidie wordt dan ook naar rato toegekend. Wordt meer dan 32 uur gewerkt dan blijft de hoogte van de subsidie gemaximeerd op 40% van het toepasselijke WML bij 32 uur per week.

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

#### **Artikel 6**

Dit artikel spreekt voor zich.

#### **Artikel 7**

Dit artikel spreekt voor zich.

#### **Artikel 8**

Dit artikel is opgenomen om het mogelijk te maken om het recht op opstapsubsidie in te trekken wanneer deze ten onrechte verstrekt wordt.

Terugvordering kan plaatsvinden als blijkt dat deze subsidie onterecht is verstrekt doordat de werkgever onjuiste informatie heeft verstrekt.

Titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht is dan van toepassing omdat de loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet beschouwd kan worden als een subsidie in de zin van artikel 4:21 lid 1 Awb.

Als er sprake is van onverschuldigde betaling van subsidiebedragen, dan kan de subsidie worden teruggevorderd op grond van artikel 4:57 lid 1 Awb.

Aan een terugvorderingsbesluit op grond van artikel 4:57 lid 1 Awb moet altijd een expliciet besluit tot lagere vaststelling (artikel 4:46 Awb) of intrekking van de subsidieverlening (artikel 4:48 Awb) voorafgaan. Is dat niet gedaan, dan ontbreekt de grondslag voor het aannemen van onverschuldigde betaling. Artikel 4:57 lid 1 Awb kan derhalve als grondslag voor terugvordering dienen, uiteraard mits aan de genoemde vereisten is voldaan.

Als de subsidieverplichtingen niet worden nageleefd of de subsidiabele activiteit wordt niet (volledig) verricht, dan kan de subsidie lager of op nihil worden vastgesteld (artikel 4:46 Awb). Als dit is gebeurd, dan heeft de gemeente de bevoegdheid om alsnog terug te vorderen op grond van artikel 4:57 Awb.

#### **Artikel 9**

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 10 t/m 12 Deze slotbepalingen spreken voor zich.**