

Nadere regels Vouchers Werkplein Ability

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Eemsmond,

Gelet op de Verordening re-integratie Participatiewet BMWWE 2017

Besluit:

Vast te stellen de volgende Nadere regels Vouchers Werkplein Ability

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. In deze Nadere regels wordt verstaan onder:
 - a. Jongerenvoucher: een eenmalige bijdrage voor werkgevers die een jongere een arbeidscontract voor minimaal 6 maanden en voor minimaal 24 uur per week bieden of die jongeren een BBL-contract voor minimaal 9 maanden en voor minimaal 20 uur per week bieden. De bijdrage is een tegemoetkoming in de loonkosten.
 - b. Voucher voor bijkomende kosten: een eenmalige bijdrage voor werkgever ten behoeve van jongeren die een arbeidscontract hebben ondertekend voor minimaal 6 maanden en voor minimaal 24 uur per week of jongeren die een BBL-contract voor minimaal 9 maanden en voor minimaal 20 uur per week hebben. De bijdrage is een tegemoetkoming in de kosten voor het dienstverband, bijvoorbeeld reiskosten, vervoersmiddelen, cursuskosten of de aanschaf van kleding.
 - c. Voucher overige doelgroepen: een eenmalige bijdrage voor werkgevers die een uitkeringsgerechtigde of een niet-uitkeringsgerechtigde die ingeschreven staat als werkzoekende bij het UWV een arbeidscontract voor minimaal 24 uur per week bieden.
 - d. Jongere: persoon van 18 tot en met 26 jaar die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet of een uitkering heeft op grond van de WW.
 - e. Startkwalificatie: een diploma van HAVO, VWO, MBO-2 of hoger.
2. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Verordening Re-integratie Participatiewet BMWWE 2017.

Artikel 2 Doel en werkingssfeer

1. Het doel van de jongerenvoucher is om werkgevers te stimuleren om arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt;
2. Het doel van de voucher overige doelgroepen is om werkgevers te stimuleren om arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor andere (niet-)uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Artikel 3 Aanspraak op bijdrage

1. Er bestaat slechts aanspraak op een van de in deze nadere regels beschreven instrumenten als:
 - a. Voor de jongerenvoucher: het dienstverband minimaal 24 uur per week omvat voor de duur van tenminste 6 maanden en de jongere daarmee uitkeringsonafhankelijk is of als het BBL-arbeidscontract minimaal 20 uur per week omvat voor de duur van tenminste 9 maanden en de jongere daarmee uitkeringsonafhankelijk is danwel een verminderd beroep op de WW doet;
 - b. Voor de voucher bijkomende kosten: voor de jongeren met wie een dienstverband van minimaal 24 uur per week en voor de duur van minimaal 6 maanden wordt aangegaan, aantoonbaar kosten maakt die noodzakelijk zijn voor het aangaan van het dienstverband;
 - c. Voor de voucher overige doelgroepen: het dienstverband minimaal 24 uur per week omvat voor de duur van tenminste 6 maanden.
 - d. Voor alle vouchers: het college heeft vastgesteld dat zonder de inzet van dit instrument het dienstverband niet tot stand komt.
 - e. Voor alle vouchers: de aanvraag is ingediend voorafgaand aan de datum van indiensttreding;
2. Alleen dienstverbanden en leerarbeidsovereenkomsten die zijn gestart in de periode 1 april 2017 – 1 oktober 2018 komen in aanmerking.
3. Er is geen aanspraak op een voucher als de betreffende werkgever aanspraak kan maken op subsidie op basis van een andere gemeentelijke regeling op grond van de re-integratieverordening

of een scholingsvoucher van het UWV, inclusief de loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet.

4. De aanvragen worden in volgorde van binnenkomst behandeld.

Artikel 4 Het aanvragen van een bijdrage

1. De bijdrage voor de jongeren vouchers en de vouchers overige doelgroepen kunnen worden aangevraagd door de werkgever. Bij de aanvraag verstrekt deze:
 - a. Een volledig ingevuld aanvraagformulier
 - b. Een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer
2. De voucher aanvullende kosten kan worden aangevraagd door de werkgever. Bij de aanvraag verstrekt deze:
 - a. Een volledig ingevuld aanvraagformulier
 - b. Een onderbouwd overzicht van de kosten;
 - c. Een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer

Artikel 5 De hoogte van de bijdrage

1. De hoogte van de jongerenvoucher is € 2.500;
2. De hoogte van de voucher voor bijkomende kosten is maximaal € 500
3. De hoogte van de voucher overige doelgroepen is € 2.500

Artikel 6 Vaststelling en betaling van de bijdrage

1. Het college stelt de bijdrage vast binnen 6 weken na ontvangst van de aanvraag inclusief de gevraagde bewijsstukken;
2. Uitbetaling vindt plaats één maand na de start van het dienstverband, onder voorwaarde dat de werkgever een kopie van een arbeids-of leerwerkovereenkomst en een kopie van de loonstrook over de eerste volledige maand heeft overlegd;
3. Bij een eventuele proeftijd vindt uitbetaling eerst plaats als het dienstverband na de proeftijd is voortgezet;
4. De werkgever verplicht zich om binnen vier weken na afloop van de betreffende maand een kopie van de loonstrook over de zesde maand, danwel de negende maand bij een BBL-dienstverband, danwel de laatste maand bij voortijdige beëindiging van het dienstverband, te overleggen.

Artikel 7 Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald als "Nadere regels Vouchers Werkplein Ability"

Artikel 8 Inwerkingtreding

De Nadere regels treden in werking met ingang van de dag na bekendmaking.

Bijlage Toelichting

In 2013 is het Actieplan Jeugdwerkloosheid van start gegaan. Ook in onze arbeidsmarktregio hebben we hier flink op ingezet omdat we wilden voorkomen dat jongeren (als gevolg van de crisis) de aansluiting op de arbeidsmarkt zouden verliezen. Met het actieplan hebben we bedrijven gestimuleerd om hun opleidingsplaatsen zoveel mogelijk op peil te houden en om jongeren aan te blijven nemen. Ter ondersteuning zijn we begonnen met de inzet van jongerenvouchers.

Deze vouchers hebben we verstrekt aan werkgevers die werkzoekende jongeren die moeilijk een baan kunnen vinden, een arbeidsovereenkomst of een leerwerkovereenkomst bieden. De inzet van deze vouchers bleek een prima methode om de positie van deze doelgroep op de arbeidsmarkt te verbeteren en werd gebruikt om werkgevers net dat zetje te geven om tot een dienstverband over te gaan. Of om belemmeringen bij jongeren weg te nemen om de stap naar werk te maken. Een belangrijk voordeel hiervan is dat het een eenvoudig instrument is dat maatwerk mogelijk maakt en nauwelijks een belasting voor bedrijven oplevert.

In de afgelopen jaren heeft een aantal gemeenten de inzet van de vouchers voortgezet, zij het met andere (en verschillende) bedragen. Daarmee worden bedrijven uit verschillende gemeenten dus verschillend ondersteund. In onze arbeidsmarktregio willen we ondersteuning en facilitering van bedrijven echter zo eenduidig mogelijk maken. We doen daarom aan alle colleges in de arbeidsmarktregio een voorstel om de komende periode gelijksoortige vouchers te bieden aan werkgevers die specifieke groepen werkzoekenden kansen op werk bieden.

Doel

Ons gezamenlijke doel is om de arbeidsparticipatie te verhogen en de werkloosheid terug te dringen. Daarbij zijn we er vooral voor degenen die het op eigen kracht (net) niet helemaal redden en voor wie dus wat extra ondersteuning nodig is. Ondersteuning die ervoor zorgt dat het voor een werkgever aantrekkelijker wordt om hen een dienstverband of opleidingsplaats te bieden. In de afgelopen periode ging het daarbij vooral om de versterking van de positie van jongeren. Op dit moment zijn er ook andere groepen die in een vergelijkbare situatie verkeren. Dat geldt bijvoorbeeld voor werkzoekenden boven de 50 en statushouders.

We willen daarom de komende periode het instrument ook gebruiken om de arbeidsmarktpositie van andere groepen met een grote afstand te versterken. Daarbij beoordelen we op basis van de specifieke situatie van een werkzoekende of de inzet van dit instrument noodzakelijk is om aan het werk te komen.

Werking

Met deze vouchers verlagen we de drempel voor werkgevers om een dienstverband met leden van deze doelgroepen aan te gaan. Op eenzelfde manier als bij het actieplan Jeugdwerkloosheid zijn deze vouchers bedoeld als tegemoetkoming in de loonkosten bij de eerste periode van een dienstverband. De waarde van de voucher is € 2.500. Het instrument kan met name worden ingezet door accountmanagers bij de onderhandeling over een dienstverband. De accountmanager stelt de noodzaak van de inzet van een voucher vast. De werkgever verantwoordt zich door het overleggen van arbeidscontract en loonstroken.

De voorwaarden waaronder deze vouchers kunnen worden ingezet, zijn:

1. Deelnemers behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en zijn woonachtig in één van de 27 gemeenten in de WIZ-regio. Een beperkt deel van de vouchers kan worden ingezet voor personen die niet tot deze doelgroep behoren, maar wel in vergelijkbare omstandigheden verkeren.
2. De werkgever biedt een arbeidsovereenkomst van minimaal een half jaar met een urenomvang die de kandidaat uitkeringsonafhankelijk maakt (met uitzondering van WW-gerechtigden), met een minimum van 24 uur per week;
3. Bij BBL-ers geldt een (leer-)arbeidsovereenkomst van minimaal 9 maanden (schooljaar) met een omvang van minimaal 20 uur per week;
4. Het college stelt vast dat het dienstverband zonder de voucher niet tot stand komt. Dit houdt in dat een accountmanager van de gemeente de noodzaak van de inzet van de voucher vaststelt. Bij die vaststelling worden de volgende elementen betrokken:
 1. De positie van de werkzoekende (en diens afstand tot de arbeidsmarkt), bijvoorbeeld:
 1. Aard en niveau opleiding en/of
 2. Begeleidingsbehoefte
 3. werkloosheidsduur
 2. De noodzaak voor aanvullende inzet van een werkgever vanwege:
 1. Inwerktijd van de werknemer en/of
 2. Scholing van de werknemer en/of
 3. Begeleiding van de werknemer

Voor deelnemers die behoren tot het doelgroepenregister zijn de vouchers niet inzetbaar.

We stellen ook een voucher beschikbaar voor werkgevers van jongeren die aan het werk gaan en te maken krijgen met aanloopkosten. Het kan daarbij gaan om reiskosten, vervoersmiddelen, cursuskosten

of de aanschaf van kleding. In afwijking van de voucher voor werkgevers geldt bij deze jongerenvoucher dat:

1. Het bedrag is gemaximeerd op € 500;
2. Het moet gaan om werkelijk gemaakte kosten. Dat betekent dat deze moeten worden aangetoond door middel van facturen en betalingsbewijzen (bankafschrift).

ESF

In de arbeidsmarktregio zijn formulieren en werkprocessen ontwikkeld voor de toepassing van deze vouchers. Wanneer deze worden gevolgd zijn de kosten van de vouchers ESF-subsidiabel en kunnen deze (deels) worden vergoed uit de middelen uit de ESF-subsidie Actieve Inclusie.