

Subsidieregeling Jongerenvoucher Oostzaan 2025

Het college van burgemeester en wethouders Oostzaan;

gelet op artikel 14 van de Re-integratieverordening Participatiewet Oostzaan 2025 en titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht,

besluit vast te stellen de volgende nadere regels:

Subsidieregeling Jongerenvoucher Oostzaan 2025

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- jongerenvoucher*: een eenmalige subsidie die aan een werkgever kan worden verstrekt voor het bieden van een (leer) werkplek aan een jongere tot 27 jaar.
- social return on investment*: een principe dat de gemeente hanteert bij de inkoop van producten en diensten. Dit houdt in dat opdrachtnemers voor een percentage van de omvang van de opdracht, werkloze werkzoekenden, mensen met een SW-indicatie, en leerlingen aan een (leer)werkplek helpen.
- uitzendbeding*: een bepaling dat een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer de inlener van de werknemer afziet van de diensten van de werknemer.

Artikel 2 Doel

- Het doel van de jongerenvoucher is om werkgevers te stimuleren werkplekken aan te bieden en de doelgroep als bedoeld in artikel 5 van deze regeling een kans te bieden in hun bedrijf. Het kan een reguliere baan zijn of een baan in het kader van een leerwerktraject.
- De subsidie wordt verstrekt als tegemoetkoming in de salariskosten of als een bijdrage aan opleidings- en/of begeleidingskosten.
- Door het verrichten van de werkzaamheden in loondienst, doet de doelgroep werkervaring op met als doel uitstroom uit de uitkering te realiseren, een leerwerkplek te realiseren om een opleiding te volgen of af te maken, dan wel het voorkomen van een aanvraag bijstandsuitkering.

Artikel 3 Toepassingsbereik

- Het bepaalde in deze subsidieregeling is enkel van toepassing op de verstrekking van subsidie door het college voor de in artikel 4 bedoelde activiteiten.
- De jongerenvoucher wordt generiek toegepast. Voor deze vouchers kan elke werkgever, in alle sectoren, in aanmerking komen.

Artikel 4 Subsidiabele activiteiten

- Een werkgever komt in aanmerking voor de jongerenvoucher indien de werkgever een jongere uit de doelgroep als bedoeld in artikel 5 van deze regeling in dienst neemt of een leerwerkbaan bij een opleiding aanbiedt.
- De werkgever komt in aanmerking voor de subsidie indien aan de subsidieregels wordt voldaan.

Artikel 5 Doelgroep

Subsidie wordt verstrekt voor jongeren:

- in de leeftijd van 16 en 27 jaar wonend in de gemeente Oostzaan;
- die nog geen baan hebben van minimaal 32 uur per week of nog geen leerwerkplek hebben;
- waarvoor het college het aanbieden van deze voorziening gericht op arbeidsinschakeling noodzakelijk acht; en
- met enige afstand tot de arbeidsmarkt, die zonder deze voorziening moeilijk aan het werk komen of geen leerwerkplek voor een opleiding vinden.

Artikel 6 Hoogte en duur van de subsidie

- De hoogte van de voucher is maximaal € 2.500,-, bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden en 32 uur.
- De subsidie wordt naar rato verlaagd bij een dienstverband van minder dan 32 uur.

Artikel 7 Subsidieplafond en wijze van verdeling

Indien het college een subsidieplafond heeft vastgesteld voor deze regeling, worden subsidieaanvragen afgehandeld in volgorde van ontvangst. Als tijdstip van ontvangst geldt het tijdstip waarop de aanvraag compleet is.

Artikel 8 Aanvraag

1. De subsidieaanvraag wordt met een aanvraagformulier ingediend.
2. De aanvraag bevat in ieder geval de via het aanvraagformulier voorgeschreven gegevens, waaronder:
 - a. naam en adresgegevens van de aanvrager;
 - b. een kopie van de door beide partijen getekende (leer) arbeidsovereenkomst of stageovereenkomst;
 - c. datum;
 - d. ondertekening.
3. Het college kan aanvullend op de aanvraag om extra inlichtingen vragen.

Artikel 9 Aanvraagtermijn

Een aanvraag om een subsidie wordt ingediend binnen 1 maand na het ingaan van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10 Subsidiecriteria

1. De subsidie wordt slechts verleend indien voldaan wordt aan de volgende criteria:
 - a. de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal 6 maanden en minimaal 24 uur;
 - b. de werkgever betaalt het rechtens geldende loon inclusief de daaruit voortvloeiende afdrachten;
 - c. vanuit goed werkgeverschap verklaart de werkgever begeleiding te bieden;
 - d. de vacature is niet ontstaan door reorganisatie of afvloeiing, tot een half jaar voorafgaand aan het verzoek tot de subsidie. Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt;
 - e. er is geen uitstel (surseance) van betaling of faillissement voor het bedrijf aangevraagd;
 - f. de werkgever staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
 - g. de arbeidsovereenkomst bevat geen uitzendbeding;
 - h. de werkgever verklaart geen andere subsidie(s) te (hebben) ontvangen voor dezelfde kosten.
2. Bij ontslag in de proeftijd is er geen recht op aanspraak op subsidie.
3. Indien een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever te wijten is, kan de subsidie worden teruggevorderd.
4. Subsidies of voorschotten waarop de werkgever ten tijde van de verlening of naderhand geen recht had, kan het college terugvorderen, dan wel verrekenen met nog te betalen subsidies.
5. Bedrijven die, op basis van "Social return on investment" (SROI), een percentage van de loon/aanneemsom in moeten zetten voor het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep, worden uitgesloten van de jongerenvoucher. Indien aan de SROI verplichting is voldaan komt de werkgever weer in aanmerking voor de subsidie.
6. Bij de verlening van de subsidie kan het college aanvullende voorwaarden opleggen.

Artikel 11 Beslistermijn

1. Het college beslist op de aanvraag binnen negen weken na ontvangst van de volledige subsidieaanvraag.
2. De in het eerste lid gestelde termijn kan, met redenen omkleed, met ten hoogste dertien weken verdaagd worden.

Artikel 12 Weigeringsgronden

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 4:25 en 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht kan het college een aanvraag weigeren indien:

- a. niet is voldaan aan de eisen en criteria in deze regeling;
- b. de subsidieaanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet of het algemeen belang; of
- c. subsidie wordt aangevraagd door een aanvrager waarvan is aangetoond dat die oneigenlijk gebruik maakt en die voor de duur van 3 jaar is uitgesloten van subsidies.

Artikel 13 Verplichtingen

De werkgever is verplicht per ommegaande wijzigingen door te geven aan het college die gevolgen hebben voor de aanvang, duur en hoogte van de subsidieverlening.

Artikel 14 Verantwoording

De aanvrager kan worden verplicht om aan te tonen dat de subsidie is gebruikt voor een tegemoetkoming in de salariskosten of een bijdrage aan opleidings- en/of begeleidingskosten en dat is voldaan aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen.

Artikel 15 Hardheidsclausule

Het college kan, in bijzondere gevallen, afwijken van het bepaalde in deze regeling, indien een strikte toepassing daarvan zal leiden tot een onevenredige benadeling van de aanvrager of subsidieontvanger.

Artikel 16 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist het college.

Artikel 17 Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking op de dag na die van bekendmaking.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Subsidieregeling Jongerenvoucher Oostzaan 2025.

Aldus vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders van Oostzaan, 17 december 2024.

Dhr. M.D. Polak , burgemeester

Dhr. D. van Huizen, gemeentesecretaris

Toelichting

Algemeen

Als een van de maatregelen in het kader van de aanpak Jeugdwerkloosheid zet de arbeidsmarktregio jongerenvouchers in, een stimuleringssubsidie voor werkgevers. Deze regeling beschrijft de subsidie-regels voor deze jongerenvoucher.

Artikelsgewijs

Niet genoemde artikelen behoeven geen toelichting

Artikel 2 Doel

De gemeente wil, in samenwerking met partners, jongeren op weg helpen met het vinden van hun plek op de arbeidsmarkt. Daarom is er in de regio een aanpak Jeugdwerkloosheid ontwikkeld. D.m.v. een integrale intake vindt een afweging plaats of 1. de jongere zo mogelijk terug naar school kan 2. regulier aan het werk kan of 3. dat er inzet van andere instrumenten nodig is. Een van de instrumenten van de aanpak is de jongerenvoucher.

Het doel is werkgevers te stimuleren jongeren aan te nemen in een reguliere baan of in een baan in het kader van een leerwerktraject.

Artikel 5 Doelgroep

Het college levert maatwerk bij het bepalen welke re-integratie voorziening voor een kandidaat nodig is. De voorziening is het resultaat van een zorgvuldige, op de persoon toegesneden, afweging. In het kader van deze regeling is het resultaat van de afweging of de jongerenvoucher een noodzakelijke voorziening is i.v.m. de kansen op de arbeidsmarkt. Van belang is de koppeling met de bevordering van de arbeidsmarktpositie van de kandidaat.

Bij deze afweging zijn de volgende aspecten van belang: de mogelijkheden, werkervaring (in kansrijke sectoren), opleiding (gericht op kansrijke sectoren), gezinssituatie, werkloosheidsduur. Deze opsomming is niet limitatief. De aspecten leiden in onderling verband tot een oordeel over de voorziening c.q. het traject voor de kandidaat.

Een voorbeeld: Een werkgever wil voor een net afgestudeerde HBO'er, in een opleiding gericht op een kansrijke sector, voor een kandidaat zonder verdere belemmeringen, gebruik maken van de jongerenvoucher. Hier ontbreekt de koppeling met de bevordering van de arbeidsmarktpositie van de kandidaat en daarmee ontbreekt de noodzakelijkheid van de voorziening. In een dergelijk geval is het niet noodzakelijk/doelmatig om meteen een re-integratie instrument in te zetten.

Artikel 8 Aanvraag (lid 3)

De werkgever levert desgevraagd gegevens aan m.b.t. de solvabiliteit.

Artikel 10 Subsidiecriteria

De subsidie wordt verstrekt als er loon wordt betaald voor werk of voor de leerwerkplek.

Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt. De werkgever verklaart, dat in de periode tot een half jaar voorafgaand aan het verzoek tot de subsidie, niet een of meer overeenkomsten of aanstellingen tot het verrichten van vergelijkbare arbeid beëindigd zijn op bedrijfseconomische gronden, dan wel er is geen ontslagprocedure om bedrijfseconomische redenen in behandeling.

Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan 6 maanden voorafgaand aan de aanvraag, een andere medewerker die met een tijdelijke loonkostensubsidie bij hem in dienst was en naar behoren functioneerde, geen contractverlenging heeft aangeboden.