

FORMULIER TECHNISCHE EN POLITIEKE VRAGEN RAADSCOMMISSIE

DATUM VERGADERING: 16 december 2014

PARTIJ: VVD

DATUM BINNENKOMST VRAGEN: 5 december 2014

NUMMER	AGENDAPUNT	VRAAG	ANTWOORD
1	5	Alleen bij de DVO Bedrijfsvoering 2014 wordt verwezen (in artikel 2) naar mogelijke extra taken op dat gebied en tegen welk tarief dat dan wordt doorberekend. In geen enkele andere DVO wordt gesproken over de facturatie van extra taken maar die zijn er uiteraard op alle andere gebieden ook. Welk tarief geldt daar dan voor de extra uit te voeren taken?	In artikel 2 van de DVO Bedrijfsvoering wordt gesproken over kostprijs bij extra taken. Daar staat dit vermeld omdat er reeds afspraken zijn over extra incidentele taken, zoals de inzet van de loopbaanadviseur voor de boventallige medewerkers van Beemster. In andere afdelingen is nog geen sprake van extra taken.
2	8	Algemeen Wat gaat u doen met het amendement van Wormerland bij de behandeling van de beleidsplannen?	Antwoord volgt nog.
3	8	Vragen in andere gemeenten Kunt u ons ook de beantwoording toezenden van de vragen van andere 8 gemeente(n), waarop u voornemens bent de verordening aan te passen. Hoe koppelt u dat terug aan ons allen?	Nog niet alle gemeenten hebben de verordeningen behandeld. We zijn niet bekend met vragen die tot nu toe gesteld zijn en die invloed hebben op de inhoud van de verordeningen. Er is n.a.v. vragen die in Purmerend zijn gesteld door de commissie Samenleving alsmede de toezeggingen van wethouder, één aanpassing gedaan, namelijk in de verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015. Dit betreft de volgende toevoeging in toelichting op de verordening: <i>Het college maakt in 2015 gebruik van de UWV loonwaardebepaling om de loonwaarde van een persoon te bepalen. De Werkkamer vindt dat de kwaliteit van de methodieken gewaarborgd moet zijn en streeft naar validering van de methodieken en certificering van de uitvoerders. De Werkkamer heeft Blik op Werk – als kwaliteitsinstituut voor de re-integratiebranche – verzocht om een systeem voor validering</i>

NUMMER	AGENDAPUNT	VRAAG	ANTWOORD
			<p>(met de door aanbieders te regelen certificering) te ontwikkelen. Op dit moment is de ontwikkeling van dit systeem voor validering nog niet afgerond. Wanneer het valideringssysteem operationeel is, kan het college besluiten een andere, gecertificeerde loonwaardebepaling te hanteren.</p>
4	8	<p>Re-integratie verordening – Zaanstreek – Waterland De VVD is verheugd over de inzet van de no risk polis (artikel 12 van de re-integratie verordening) voor 24 maanden. Wat zijn de kosten (ongeveer) van deze Achmea polis. Hoe lang loopt de uitkering van deze polis aan werkgevers door: is dat voor de periode van de hele loondoorbetalingsplicht van 104 weken?</p> <p>Is de Gemeente de instantie die de no risk garantie afgeeft, of is dat de verzekeraar en wat zijn dan de (aanvullende) voorwaarden? Wat is het gevolg van de toezegging van Klijnsma voor een landelijke no risk polis, gelet op dit artikel van de verordening.</p>	<p>Het college vergoedt de no-riskpolis tot 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever. Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) verantwoordelijk. De no-riskpolis kan maximaal voor de duur van twee jaar worden ingezet. Nadat betrokkene twee jaar zelfstandig het minimumloon heeft verdiend, dus zonder loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de no-riskpolis over naar het UWV en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.</p> <p>Op dit moment kunnen wij nog niets zeggen over de kosten van de Achmea polis. We zijn nog met ze in onderhandeling.</p> <p><i>Contract met verzekeraar:</i> De gemeente moet ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten met Centraal Beheer Achmea. De gemeente treedt op als verzekeringsnemer. De werkgever is de begunstigde (derde lid).</p> <p><i>Voorwaarden</i> In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-risk-polis. Er is voor gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal zes maanden duren. Voorts is voor inzet van de no-riskpolis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt</p>

NUMMER	AGENDAPUNT	VRAAG	ANTWOORD
			<p>voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland / gemeente.</p> <p>Hoogte vergoeding De no-riskpolis vergoedt: - het loon van de werknemer tot 100 % van het minimumloon; - 23,6 % boven de dekking voor extra werkgeverslasten.</p> <p>De toezegging van de staatssecretaris kán een aanpassing betekenen van de verordening, wat inhoudelijk betekent dat het UWV deze verzekering landelijk gaat uitvoeren.</p>
5	8	Re-integratie verordening – Zaanstreek - Waterland Kan de werkgever zelf ook een polis afsluiten?	Nee. In verordening is geregeld dat een werkgever aanspraak kan maken op de polis die gemeenten in de arbeidsmarktregio Zaanstreek Waterland aanbieden.
6	8	Re-integratie verordening – Zaanstreek - Waterland Wat is de doelgroep waarvoor de polis dekking geeft; zijn dat alle uitkeringsgerechtigden van de Participatie wet.	Zie genoemde voorwaarden, onder beantwoording vraag 4, namelijk personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet; http://pdf.kluwerschulinck.nl/Wettekst_Participatiewet_2015.pdf
7	8	Loonkostensubsidie verordening – Zaanstreek –Waterland Lezen wij goed dat de LKS vaststelling tijdelijk door het UWV gebeurt. Dit in afwachting van verdere ontwikkelingen de komende maanden en dat u dus nog geen definitieve keuze heeft gemaakt.	Nee dat klopt niet. Het UWV heeft deze wettelijke taak en daarmee het alleenrecht om deze doelgroepbeoordeling te maken. Hieronder de uitleg. De Loonkostensubsidie is bedoeld voor mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Het UWV zal, voor de doelgroep van de garantiebannen, beoordelen wie niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde. Om de loonkostensubsidie toe te kennen moet de loonwaarde gemeten worden. Daar hebben gemeenten wel een keuze in.
8	8	Loonkostensubsidie verordening – Zaanstreek –Waterland Waarom is er nu NIET gekozen voor Dariuz voor de loonwaarde vaststelling. Met deze methode zijn immers al een groot deel van	Elke arbeidsmarktregio moet <u>gezamenlijk</u> bepalen volgens welke methodiek men gaat werken. Er moet sprake zijn van één regionale methodiek. Op dit moment zijn drie gevalideerde

NUMMER	AGENDAPUNT	VRAAG	ANTWOORD
		<p>de assessments uitgevoerd bij Baanstede, zie uw beantwoording bij de behandeling van het beleidsplan. Bijkomend voordeel is dat Dariuz beduidend goedkoper in het gebruik is.</p>	<p>(objectieve) loonwaardesystemen voorhanden. Dat zijn de methoden van Pantar, Dariuz en UWV. Gemeenten hebben nu nog weinig ervaring met de verschillende methodieken. Daarom kiezen we in 2015 voor een praktische keuze. Indien we gaan werken met de loonwaardemethodiek van het UWV hoeft daarvoor géén aanbestedingsprocedure gevoerd te worden en hoeft elke gemeente niet te investeren in implementatiekosten omdat het UWV zorgt voor een totaal aanbod, waarbij maatwerk de boventoon voert. Daarnaast werken gemeenten we nauw samen met het UWV voor de totale doelgroep die we naar werk gaan begeleiden.</p> <p>Indien de regio met Dariuz of Pantar wil werken moet daarvoor een aanbestedingsprocedure gevolgd worden. Deze procedure neemt te veel tijd in beslag om de termijn van 1 januari 2015 te halen. Daarnaast zouden er implementatiekosten zijn.</p> <p>In de loop van 2015 zal aan de Werktafel, de bestuurlijke overlegtafel van het Werkbedrijf waar ook werkgevers en werknemersvertegenwoordiging aan deelnemen, bepaald worden met welk loonwaardesysteem na 2015 gewerkt gaat worden. Daarbij zullen ook de kosten tegen elkaar worden afgewogen.</p>
9	8	<p>Loonkostensubsidie verordening – Zaanstreek – Waterland De LKS vaststelling is exclusief additionele kosten. Welk deel gaat u vergoeden van die additionele kosten – 100%?</p>	<p>De hoogte van de loonkostensubsidie, is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van die persoon, maar is ten hoogste 70% van het wettelijk minimumloon, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten. Dit percentage is vastgesteld op 23,6%. Het betreft een 100% vergoeding.</p>
10	8	<p>Beantwoording van de openstaande vragen van de VVD bij behandeling van het beleidsplan. U heeft toegezegd deze vragen ook te beantwoorden. Kunt u aangeven wanneer u dat gaat doen, voor zover nog openstaand</p>	<p>De wethouder zal 16-12 een mondelinge toelichting geven.</p>

NUMMER	AGENDAPUNT	VRAAG	ANTWOORD
		door de inhoud van deze verordeningen.	