



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



De Zorg-voor- werkwijzer

**Gids voor de arbeidsinpassing van mensen
met een afstand tot de arbeidsmarkt**

*Beter benutten van talenten van mensen met een afstand tot
de arbeidsmarkt*

Inhoud

1	Inleiding	4
DEEL I	Ondersteuning op casusniveau	5
2	Leerlingen, die uitstromen uit voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) richting werk	6
3	Mensen met een Wajonguitkering van UWV, die wel (gedeeltelijk) kunnen werken	9
4	Mensen met een bijstandsuitkering in het kader van de Participatiewet, inclusief statushouders	12
5	Mensen, met arbeidsvermogen, actief in een voorziening voor dagbesteding en/of zorg	15
DEEL II	Ondersteuning op projectniveau en/of sectorgebonden	18
DEEL III	Ondersteuningsmaat-regelen en bijbehorende begrippen alfabetisch gerangschikt	23

Deze ondersteuningsklapper is tot stand gekomen als onderdeel van het Actieprogramma Werken in de Zorg, dat wordt mogelijk gemaakt door:



1 Inleiding

Voor de sector Zorg en Welzijn is het tekort aan personeel een van de belangrijkste uitdagingen. De sector heeft een grote behoefte aan extra medewerkers. Een behoefte waarin vanuit het reguliere aanbod aan arbeidskrachten moeilijk te voorzien is. Dat biedt kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om de instroom van deze groep mensen te bevorderen is op 11 juli 2018 een intentieverklaring ondertekend door partijen in het kader van het Actieprogramma Werken in de Zorg (Tweede Kamer, 2017-2018, 29 282, nr. 292).

Een van de afspraken uit de intentieverklaring is het verschaffen van helderheid aan werkgevers over regelingen, tegemoetkomingen en instrumenten die beschikbaar zijn om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Daartoe is deze Zorg-voor-werkwijzer ontwikkeld. De Zorg-voor-werkwijzer bestaat uit 3 delen en is als volgt opgebouwd:

Deel I: Ondersteuning per doelgroep op (individueel) casusniveau

Hier is per doelgroep inzichtelijk gemaakt wat aan regelingen, tegemoetkomingen en instrumenten beschikbaar is en welke stappen de werkgever kan zetten om hier gebruik van te maken.

De doelgroepen zijn ingedeeld op basis van relevante vindplaatsen:

- Leerlingen, die uitstromen uit voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) richting werk;
- mensen met een Wajonguitkering van UWV, die wel kunnen werken;
- mensen met een bijstandsuitkering in het kader van de Participatiewet, inclusief statushouders;
- mensen, met arbeidsvermogen, actief in een voorziening voor dagbesteding en/of zorg.

De Zorg-voor-werkwijzer beschrijft in het kort per doelgroep eerst de werkwijze en beschikbare mogelijkheden om de diverse regelingen, instrumenten en tegemoetkomingen in te zetten.

Een stroomschema brengt deze vervolgens in beeld. In rood weergegeven termen komen terug in deel III van dit instrument voor een nadere beschrijving. Een voorbeeldmatige uitwerking geeft daarna meer inzicht in de te ondernemen stappen.

Deel II: Projectmatige subsidies en regelingen

De Zorg-voor-werkwijzer biedt in deel II inzicht in subsidies en regelingen, die op meer projectmatige basis mogelijkheden bieden om, al dan niet in samenwerking met andere partners, groepen mensen toe te leiden naar een werkzame toekomst in de zorg. Veel van deze regelingen zijn breder inzetbaar dan uitsluitend voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In diverse sectoren binnen zorg en welzijn zijn specifieke stimuleringsregelingen of subsidies beschikbaar. Deze zijn door RegioPlus in kaart gebracht middels de subsidiekaart (<https://www.regioplus.nl/onze-activiteiten/subsidiekaart>). Waar relevant voor de specifieke doelgroepen uit de Zorg-voor-werkwijzer zijn deze regelingen overgenomen of wordt ernaar verwezen.

Deel III: Begrippenlijst van A – Z

Deel III van de Zorg-voor-werkwijzer bestaat uit een alfabetische begrippenlijst. Deze verduidelijkt begrippen en geeft meer detailinformatie. Bij de beschrijvingen zijn, waar relevant, verwijzingen of links opgenomen naar websites van uitvoerende instanties, informatieve webpagina's of bron- en kennisdocumenten.

Deze Zorg-voor-werkwijzer is bedoeld om werkgevers op hoofdlijnen wegwijs te maken en een eerste idee te geven van de mogelijkheden bij het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij is, in verband met de leesbaarheid en bruikbaarheid, ervoor gekozen de beschrijving per doelgroep niet tot in detail uit te werken. Voor detailinformatie is de alfabetische begrippenlijst met bijbehorende verwijzingen bedoeld. In de Zorg-voor-werkwijzer zijn geen cijfermatige voorbeelden uitgewerkt. Om inzicht te krijgen in de daadwerkelijke hoogte van financiële tegemoetkomingen is de Regelhulp van de rijksoverheid een handig instrument (<https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/LoonKostenVoordelenCalculator/>).

Bij de totstandkoming van de Zorg-voor-werkwijzer is afstemming geweest met werkgevers uit het veld. Hun reacties zijn meegenomen en verwerkt bij de opzet en lay-out. De informatie uit dit instrument is inhoudelijk getoetst bij het ministerie van SZW en overige ketenpartners. Deze uitgave is met de grootst mogelijke zorg samengesteld en wordt periodiek aangevuld met nieuwe informatie. Aan de informatie uit deze uitgave kunnen geen rechten ontleend worden.

DEEL I

Ondersteuning
op casusniveau

2 Leerlingen, die uitstromen uit voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) richting werk

Jongeren uit het praktijkonderwijs worden voorbereid op uitstroom naar werk. Ze hebben vaak te maken met een lager IQ, leerachterstanden en/of sociaal-emotionele problematiek. De doelgroep is vaak meer gebaat bij leren door doen dan bij leren uit een boek. Ook een deel van de jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs wordt voorbereid op een uitstroom naar werk. Van deze jongeren kan niet verwacht worden, dat zij een regulier diploma halen vanwege een combinatie van verstandelijke of lichamelijke beperkingen en/of gedragsmatige stoornissen.

Arbeidstoeleiding richting werk

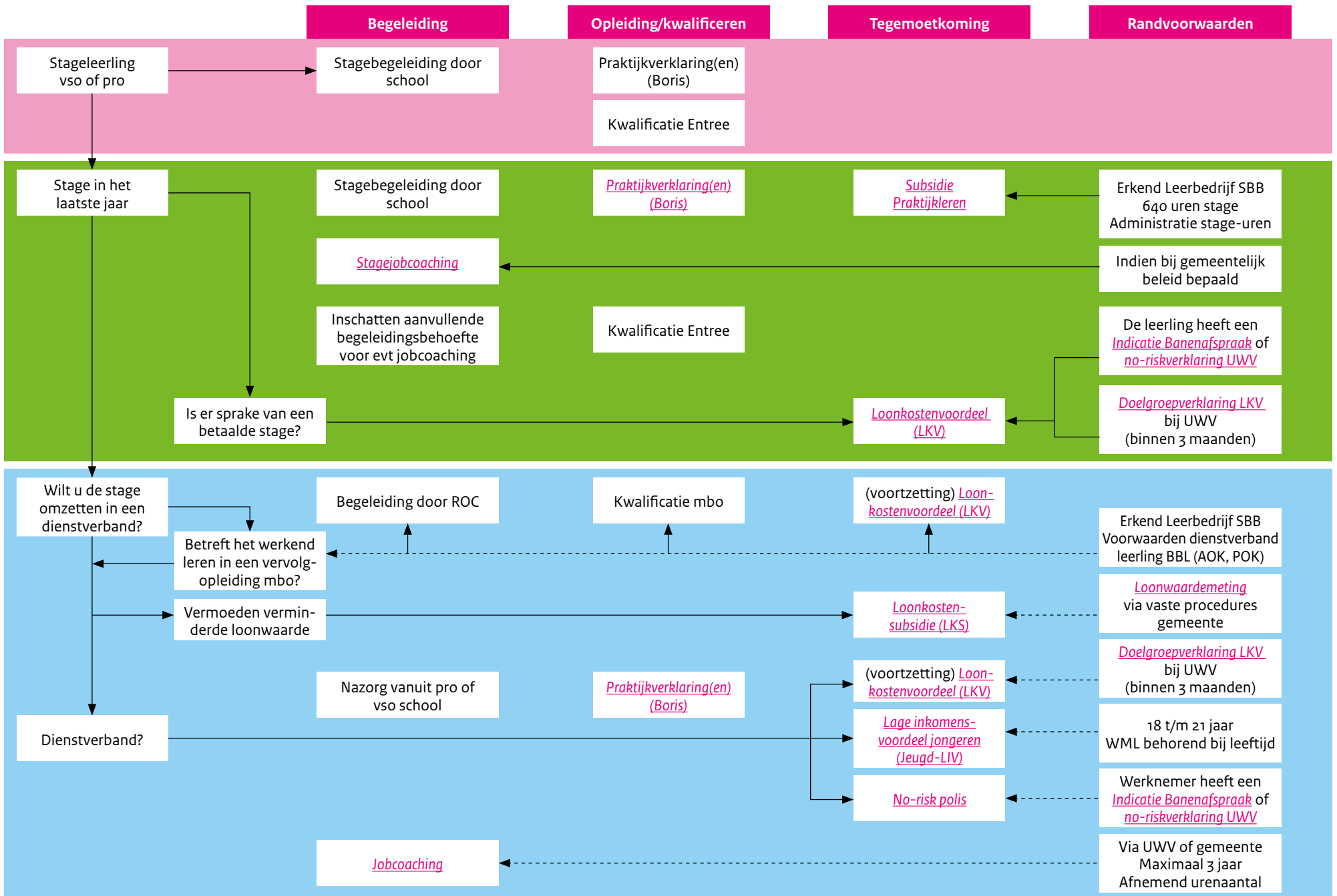
Voor beide doelgroepen geldt dat zij door hun scholen gestructureerd voorbereid worden op uitstroom naar de arbeidsmarkt. Via arbeidstoeleidende programma's van praktijklessen, stages en branchegerichte cursussen ontwikkelen deze jongeren de benodigde algemene werknemersvaardigheden en minimale vakvaardigheden. Daardoor zijn zij bij uitstroom uitstekend inzetbaar op basisfuncties in de zorg. Veel scholen voor vso en pro streven ernaar om de laatste stage tijdens het onderwijs over te laten gaan in een dienstverband. Dat geeft scholen en toekomstige werkgevers volop gelegenheid een jongere op de juiste wijze voor te bereiden en volop inzetbaar te maken. Daar waar een laatste stage niet overgaat in een dienstverband, dienen zich voor deze leerlingen andere routes aan. Ofwel komen zij, zonder baan, te vallen onder de Participatiewet en worden van daaruit bij hun re-integratie ondersteund. Ofwel vinden zij mogelijk een plek binnen dagbesteding van waaruit zij een verdere ontwikkeling doormaken. Beide varianten zijn in latere hoofdstukken beschreven. Tijdens de stages kunnen jongeren eventueel ook werken aan kwalificaties via Praktijkverklaringen vanuit de systematiek Boris, om daarmee deelkwalificaties te 'sprokkelen'.

Ondersteunende maatregelen

Als verdere opleidingsmogelijkheden niet aan de orde zijn, kan overgegaan worden tot een dienstverband met de inzet van ondersteunende regelingen en instrumenten. Jongeren uit het pro en het vso, die zich melden bij UWV, worden zonder beoordeling opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak (via aanvragen Indicatie Banenafpraak bij Beoordeling Arbeidsvermogen). Als jongeren in het doelgroepregister zijn opgenomen, kunnen werkgevers bij wie zij gaan werken aanspraak maken op diverse ondersteunende maatregelen. Te denken valt aan loonkostensubsidie, loonkostenvoordeel, no-riskpolis en jobcoaching. Tevens telt een baan voor iemand uit het doelgroepregister mee voor het quotum arbeidsgehandicapten. Hoewel schoolverlatende jongeren uit vso of pro, die jonger zijn dan 18 jaar, nog niet uitkeringsgerechtigd zijn, kunnen de ondersteunende maatregelen voor hen wel worden ingezet. Sommige jongeren uit vso of pro hebben de voorkeur niet opgenomen te worden in het doelgroepregister. Zij kunnen ook een beroep doen op UWV voor een no-riskverklaring op grond van belemmeringen bij het onderwijs. Op grond hiervan worden ook het loonkostenvoordeel, de no-riskpolis en ook andere ondersteuningsmaatregelen, bijvoorbeeld jobcoaching, ontsloten.

In beeld gebracht

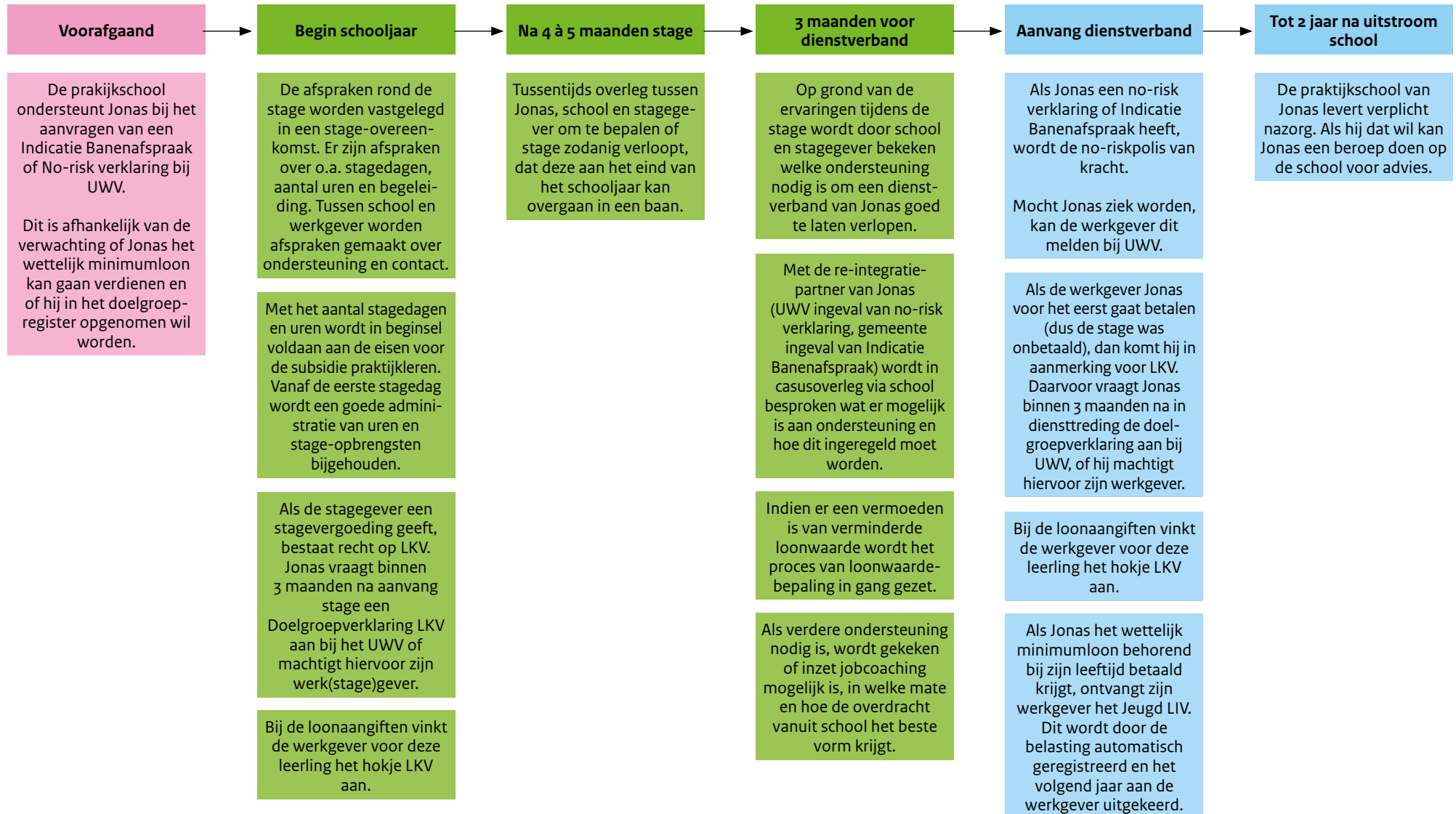
Op de volgende pagina is e.e.a. in een stroomschema verbeeld. Achtereenvolgens zijn stappen verbeeld, die in een voorbereidende fase door school en leerling gezet worden (roze), in de overgangsfase van school naar werk door school en/of stagegever en leerling gezet worden (groen) en bij aanvang dienstverband door werkgever en werknemer (leerling) gezet worden (blauw). De ondersteunende maatregelen zijn onderverdeeld in mogelijkheden voor begeleiding, mogelijkheden voor opleiding en mogelijkheden voor financiële tegemoetkomingen. In de laatste kolom staan de voor de maatregelen geldende randvoorwaarden. Tevens is er een voorbeeldmatige uitwerking gemaakt om de te zetten stappen te tonen, die nodig zijn om met een jongere uit deze doelgroep te werken.



Voorbeeldmatige uitwerking

Jonas zit op een praktijkschool. Hij zit in zijn laatste jaar en loopt 3 dagen per week stage in een verpleeghuis. Bij gebleken geschiktheid tijdens de stage, wil het stagebedrijf Jonas in dienst nemen voor 30 uur. Jonas gaat niet door naar het mbo na het praktijkonderwijs. De praktijkschool biedt haar leerlingen branchegerichte cursussen en werkt met de Boris methodiek voor praktijkverklaringen.

Hoe ziet het tijdspad met bijbehorende acties voor Jonas, de stagegever, de school en andere partijen eruit?



3 Mensen met een Wajonguitkering van UWV, die wel (gedeeltelijk) kunnen werken

Mensen met een geschiedenis van langdurige arbeidsongeschiktheid hebben door hun lange afwezigheid uit het arbeidsproces een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dan mensen, die voortdurend in het arbeidsproces hebben gezeten. Een deel van deze doelgroep heeft mogelijkheden tot werken. Voor hen kunnen instrumenten ingezet worden voor re-integratie naar werk. De belangrijkste groep die het hier betreft, is de groep van mensen met een Wajonguitkering van vóór 2015, van wie is vastgesteld, dat zij over arbeidsvermogen beschikken. Voor deze groep zijn vanuit UWV diverse ondersteuningsmiddelen beschikbaar om re-integratie in het arbeidsproces mogelijk te maken. De arbeidsmogelijkheden van deze doelgroep, gekoppeld aan de ondersteuningsmogelijkheden, maken deze doelgroep een interessante voor werkgevers in de zorg.

Meer dan de helft van de mensen met een Wajonguitkering van voor 2015 beschikt over arbeidsvermogen en is in staat om te werken. Voor deze jonggehandicapten die arbeidsperspectief hebben, staan werk en de hulp en begeleiding bij het vinden en behouden van werk voorop. Het activeren en aan het werk helpen en houden van mensen met een Wajonguitkering van voor 2015 is het belangrijkste doel naast het bieden van inkomensondersteuning.

UWV ondersteunt Wajongers

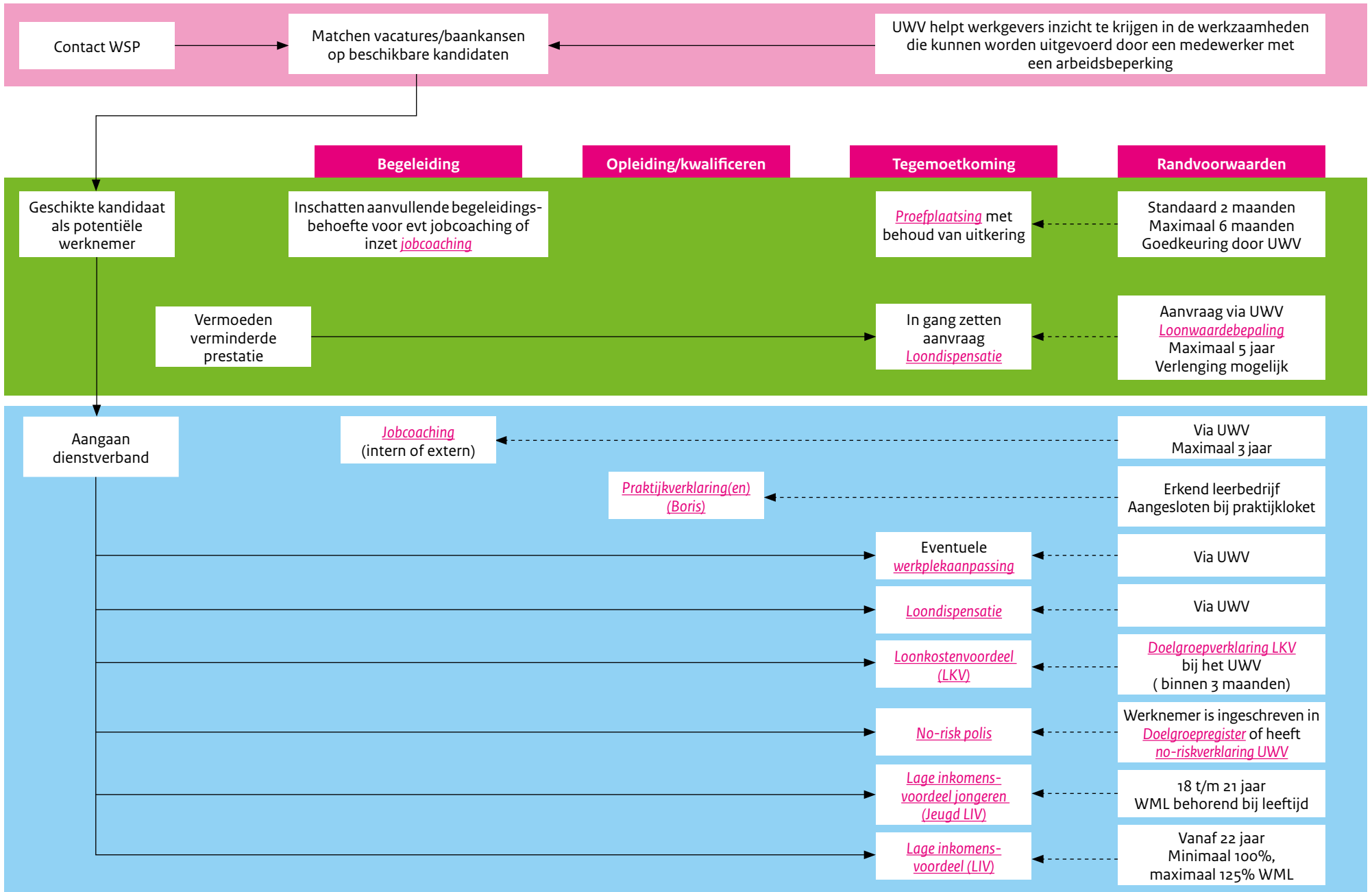
De re-integratie van Wajongers met arbeidsvermogen is een taak van UWV. UWV zet in op actieve en intensieve ondersteuning aan deze doelgroep. Vanuit een face-to-face dienstverlening wordt ondersteuning geboden met persoonlijke gesprekken en actieve hulp. Tevens kan UWV re-integratietrajecten inzetten zoals een Werkfit-traject. Dit kan bestaan uit het versterken van de werknemersvaardigheden, verbeteren van de persoonlijke effectiviteit en/of het in kaart brengen van de arbeidsmarktpositie. Een beoogd werkgever kan hierin ook een rol spelen (zie voorbeeldmatige uitwerking). Als een Wajonger aan de slag kan bij een werkgever zijn er re-integratie-instrumenten en voorzieningen die ingezet kunnen worden: proefplaatsing, jobcoaching, loondispensatie, inzetvoorzieningen of no-riskpolis.

Wajongers van voor 2015 met arbeidsvermogen in doelgroepregister

Mensen met een Wajonguitkering van voor 2015, van wie is vastgesteld, dat zij over arbeidsvermogen beschikken, zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak. Een baan voor iemand uit het doelgroepregister telt mee voor het quotum arbeidsgehandicapten en is daarom voor werkgevers interessant om te voldoen aan de voorwaarden van het quotum. Met de inschrijving in het doelgroepregister worden ook andere ondersteuningsmaatregelen ontsloten, zoals het loonkostenvoordeel. Ook de fiscale regeling van het (jeugd) lage inkomensvoordeel is voor deze doelgroep van toepassing (indien aan de voorwaarden wordt voldaan).

Voor een deel van de Wajongers met arbeidsvermogen is een rechtstreekse stap naar betaald werk nog niet mogelijk. Zij zouden mogelijkerwijs via een plek voor dagbesteding zich door kunnen ontwikkelen richting betaald werk. Een route voor deze doelgroep is later in deze gids beschreven.

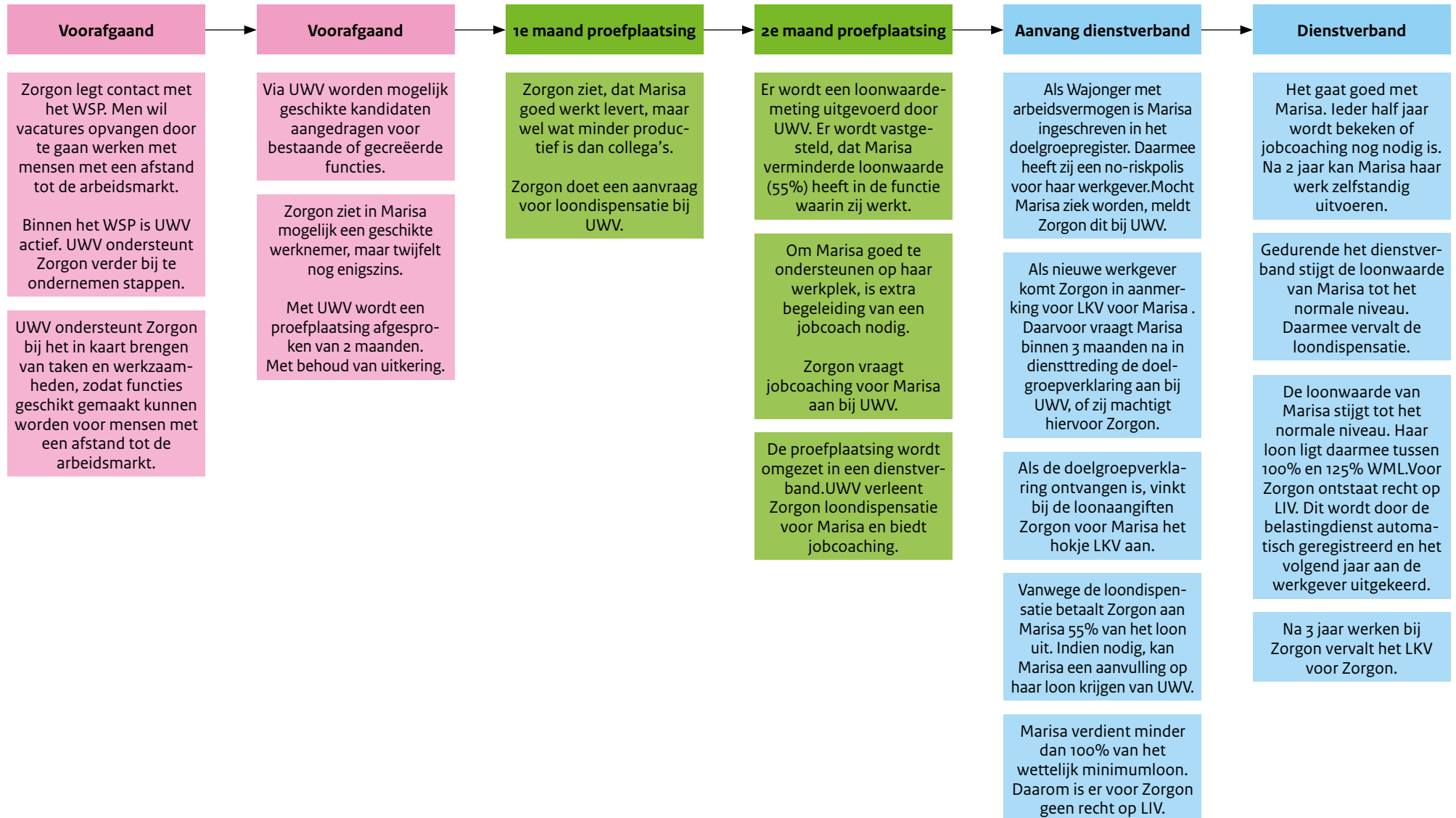
Op de volgende pagina is de aanpak voor een werkgever om aan de slag te gaan met deze doelgroep in een schema verbeeld. Het roze vlak toont stappen ter voorbereiding. Het groene vlak beschrijft de stappen voor de inpassing. Het blauwe vlak toont de mogelijkheden na aanvang dienstverband. Tevens is er een voorbeeldmatige uitwerking gemaakt om de te zetten stappen in de tijd te tonen, die nodig zijn om met een Wajonger aan de slag te gaan.



Voorbeeldmatige uitwerking

Zorginstelling Zorgon zoekt naar manieren om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plaats te bieden. Na een gesprek bij het regionale WSP komt Zorgon in contact met Marisa. Marisa heeft in 2012 een Wajongindicatie gekregen, maar beschikt wel over arbeidsvermogen.

Volg hieronder het pad, dat Zorgon met UWV en Marisa aflegt.



4 Mensen met een bijstandsuitkering in het kader van de Participatiewet, inclusief statushouders

Mensen die niet aan het werk zijn en ook geen aanspraak kunnen maken op een werkloosheidsuitkering van UWV, vallen onder de Participatiewet. Het doel van de Participatiewet is om iedereen die kan werken daarbij te ondersteunen. De ondersteuning kan gericht zijn op arbeids(re-)integratie, maar ook op inkomensondersteuning (uitkering in het kader van bijstand).

De uitvoering van de taken (gericht op arbeids(re-)integratie en inkomensondersteuning), die voortvloeien uit de Participatiewet, is de verantwoordelijkheid van de gemeente. Gemeenten hebben hierin een zekere mate van beleidsvrijheid. Het gemeentelijk beleid is vastgelegd in voor die gemeente geldende verordeningen. Voor werkgevers is het Werkgeversservicepunt (WSP) in de regio een belangrijk orgaan voor advies, bemiddeling en plaatsing van deze doelgroepen. Het WSP kan in veel gevallen duidelijk maken wat de mogelijkheden zijn in de betreffende gemeente. Rechtstreeks contact leggen met de gemeente is vaak ook mogelijk. Vaak is de afdeling Werk & Inkomen in dat geval de gesprekspartner voor werkgevers, maar zeker ook voor bijstandsgerechtigden.

Binnen de groep mensen uit de Participatiewet die door gemeenten kunnen worden ondersteund bij het vinden van werk is het voor het soort ondersteuning relevant of zij in staat geacht worden het wettelijk minimumloon te verdienen. Vandaar dat in dit hoofdstuk een onderscheid gemaakt wordt tussen 2 groepen:

a. Mensen uit de Participatiewet die wel het wettelijk minimumloon kunnen verdienen

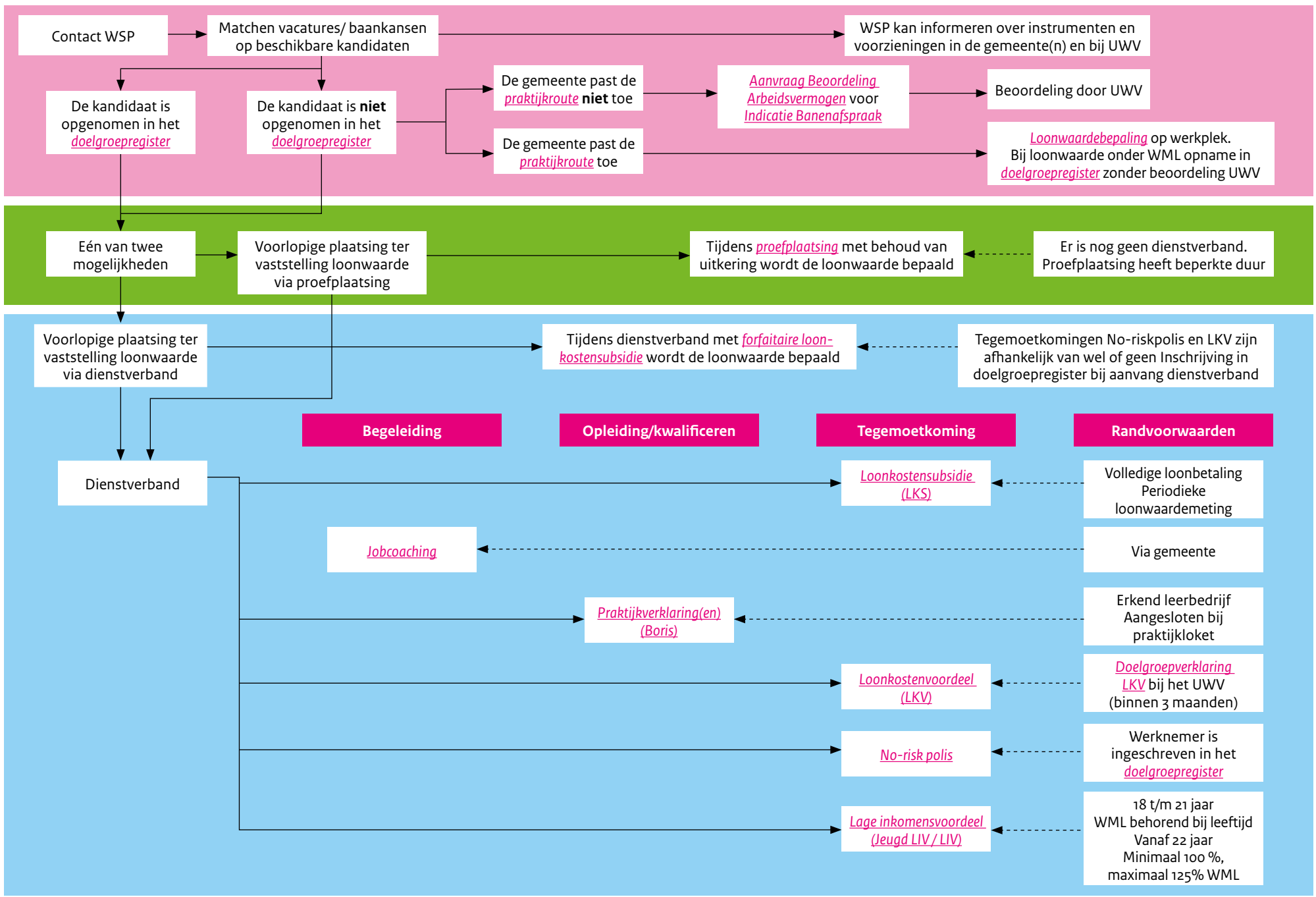
Binnen deze doelgroep kan gedacht worden aan asielzoekers met een verblijfsvergunning (statushouders) of aan langdurig werklozen. Deze mensen kunnen met maatwerk door de gemeenten worden ondersteund met voorzieningen. Ze zullen echter niet in het doelgroeppregister voor de banenafpraak worden opgenomen. Daardoor zijn bijvoorbeeld een No-riskpolis of Loonkostenvoordeel niet aan de orde (tenzij het oudere werknemers betreft). Gemeenten zijn

echter vrij om bij de re-integratie van deze groep diverse instrumenten in het kader van de Participatiewet toe te passen, zoals proefplaatsing en/of subsidie voor scholing. Daarom is er geen vast schema of stappenplan te bieden en wordt werkgevers geadviseerd nauw samen te werken met medewerkers van het WSP en/of de gemeente.

b. Mensen uit de Participatiewet die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen

Bij mensen, die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, is veelal sprake van een arbeidsbeperking. In dat geval kunnen diverse voorzieningen uit de Participatiewet worden ingezet. Daarvoor is het belangrijk om allereerst vast te stellen of iemand is ingeschreven in het doelgroeppregister voor de banenafpraak. Als dat niet het geval is, kan dat alsnog gebeuren via de Praktijkroute (niet via beoordeling door UWV vooraf, maar via vaststelling verminderde loonwaarde onder wettelijk minimumloon achteraf), mits deze wordt toegepast door de gemeente.

Voor inschrijving in het doelgroeppregister via de Praktijkroute, maar ook voor bepaling van de hoogte van een eventuele loonkostensubsidie, dient de loonwaarde van de medewerker bepaald te worden. Dit kan gedurende een proefplaatsing met behoud van uitkering en kan ook via een dienstbetrekking, waarin gedurende maximaal 6 maanden een forfaitaire loonkostensubsidie wordt verstrekt. De verschillende varianten met bijbehorende randvoorwaarden zijn geschetst in het stroomschema op de volgende pagina. In het roze zijn de voorbereidende stappen genoemd, in het groen de stappen om overgang van uitkeringssituatie naar werksituatie te verbeelden. In het blauw staan de mogelijkheden en mogelijke tegemoetkomingen bij dienstverband. Tevens is, ter illustratie, een voorbeeld in een stappenplan uitgewerkt.

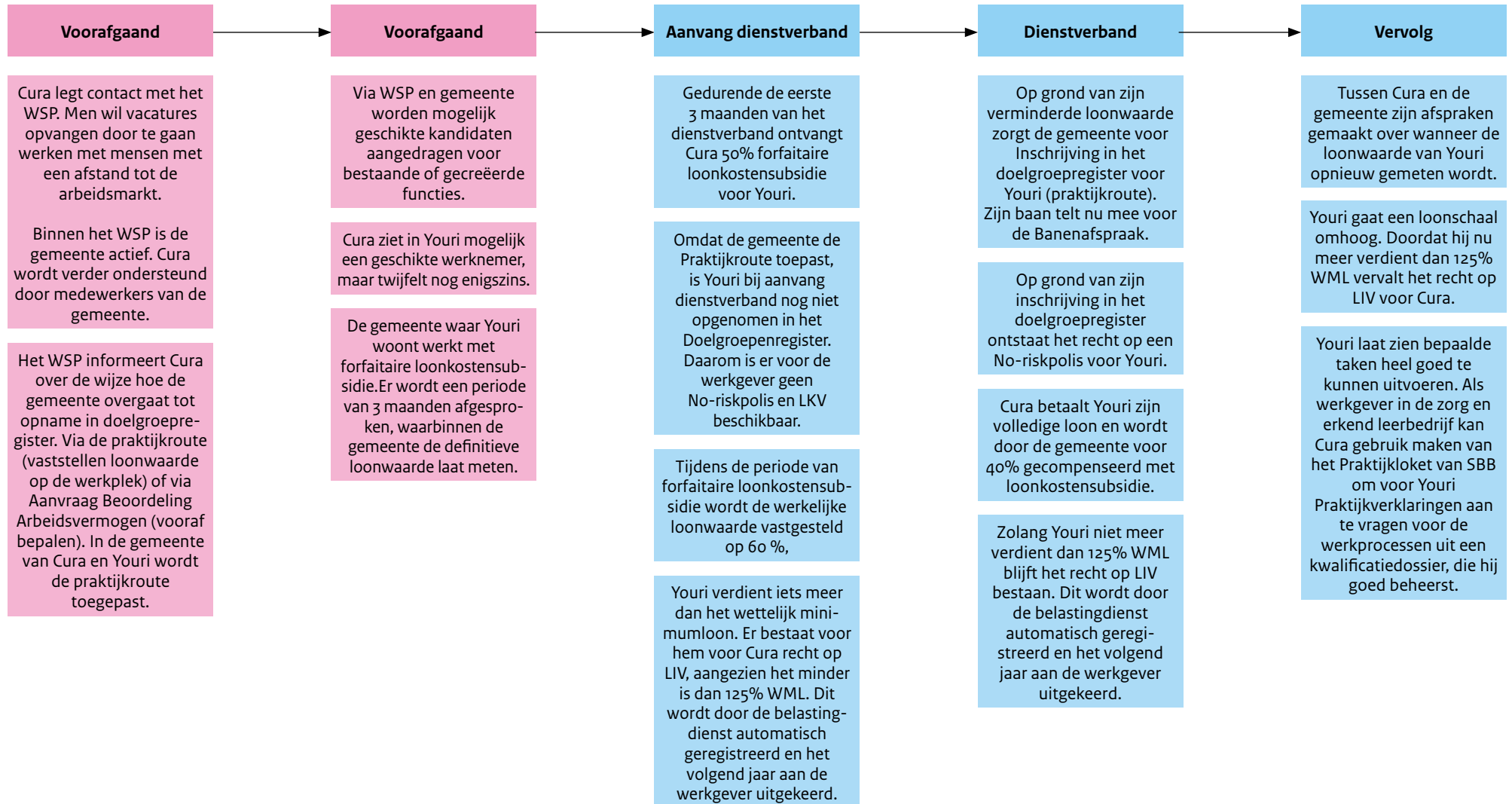


Voorbeeldmatige uitwerking

Verpleeghuis Cura zoekt naar manieren om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plaats te bieden. Na een gesprek bij het regionale WSP komt Cura in contact met Youri.

Youri heeft inmiddels een jaar een bijstandsuitkering vanuit de Participatiewet. Hij staat niet ingeschreven in het doelgroepregister, maar heeft wel een beperking, waardoor zijn werktempo lager ligt.

Volg hieronder het pad, dat Cura heeft gevolgd om Youri een plek te kunnen bieden.



5 Mensen, met arbeidsvermogen, actief in een voorziening voor dagbesteding en/of zorg

Behalve het vinden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via de kanalen van UWV, WSP of gemeenten, is er voor werkgevers in de zorg nog een belangrijke andere mogelijkheid voor het vinden van arbeidspotentieel.

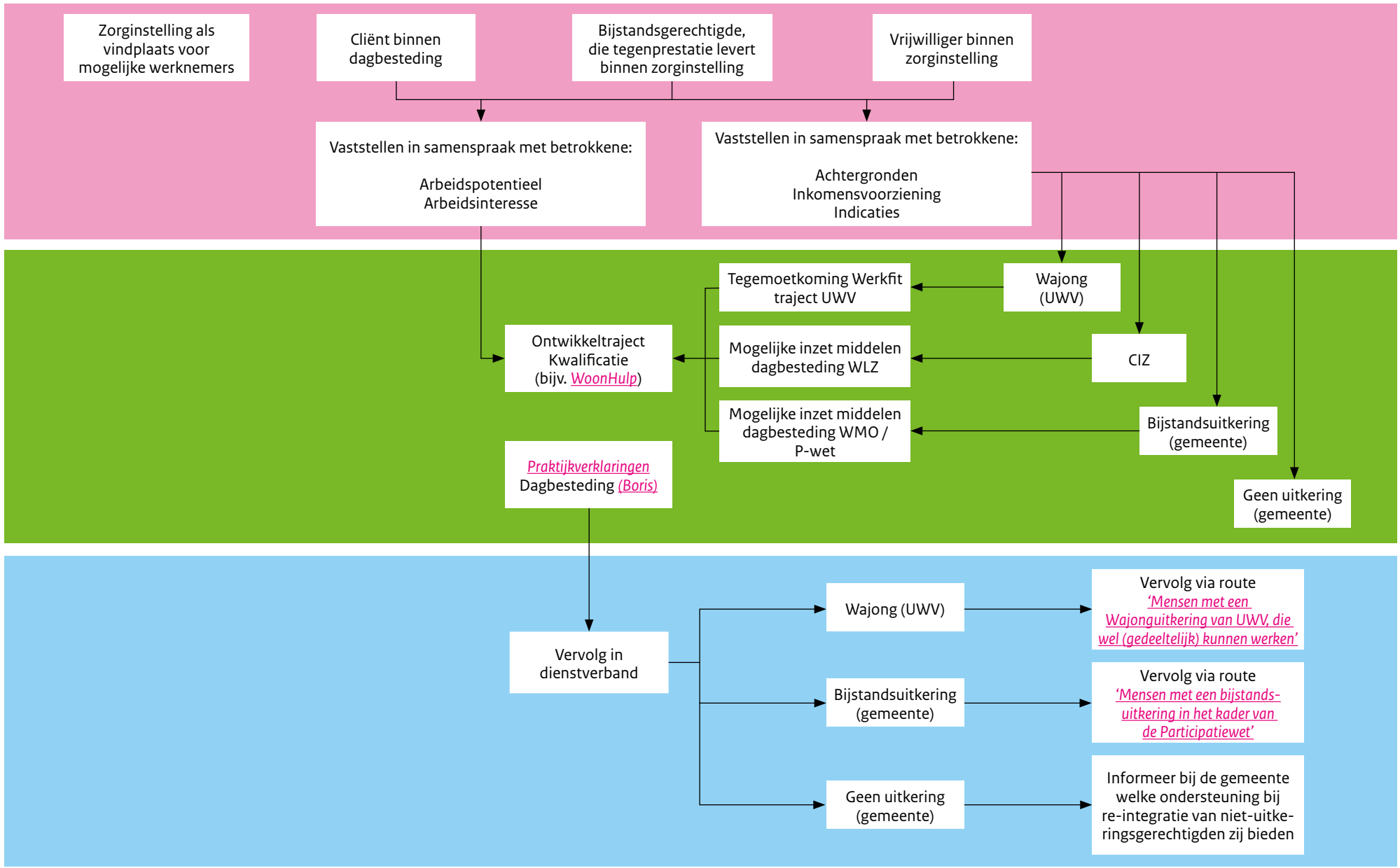
Op diverse plaatsen binnen de zorg zijn mensen actief, in een andere hoedanigheid dan in een dienstverband, die wel mogelijkheden hebben voor een betaalde baan. We onderscheiden hier 3 groepen:

1. mensen, die in het kader van zorg, arbeidsmatige dagbesteding uitvoeren binnen een zorginstelling en beschikken over arbeidsvermogen; mogelijk zijn zij in staat om loonwaarde te ontwikkelen op functies binnen de zorg (bijvoorbeeld als woonhulp of horeca-assistent)
2. mensen, die een bijstandsuitkering hebben vanuit de Participatiewet en daarvoor een tegenprestatie leveren door werk binnen een zorginstelling
3. mensen, die niet-uitkeringsgerechtigd zijn en als vrijwilliger werken in een zorginstelling

Van deze doelgroepen is het belangrijk om enerzijds vast te stellen of zij de mogelijkheden hebben voor en interesse hebben in een baan in de zorg en anderzijds om vast te stellen welke situatie op hen van toepassing is qua inkomensvoorziening en daginvulling. Met behulp van deze informatie en achtergronden kan gestart worden met een traject richting betaald werk, al dan niet ondersteund met een ontwikkeltraject. Dit laatste kan de vorm hebben van het sprokkelen van relevante praktijkverklaringen, maar kan ook in de vorm van bijvoorbeeld een opleiding WoonHulp, die speciaal ontwikkeld is voor doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt (<http://calibrisadvies.nl/products/brancheopleidingen/woonhulp-2/>). Afhankelijk van de situatie waar de betrokken medewerker zich in bevindt qua uitkering en daginvulling, zijn er mogelijkheden voor ondersteuning bij een dergelijk ontwikkeltraject.

Daar waar overgegaan kan worden naar een dienstverband zijn de routes eerder in deze klapper al geschetst. Daar waar iemand vanuit een positie komt met een uitkering van UWV, wordt de route [3. Mensen met een Wajonguitkering van UWV, die wel \(gedeeltelijk\) kunnen werken](#) van toepassing. Waar iemand uit een uitkeringspositie komt vanuit de Participatiewet, gaat de route [4. Mensen met een bijstandsuitkering in het kader van de Participatiewet, inclusief statushouders](#) op. Voor mensen, die niet uitkeringsgerechtigd zijn, kan met de gemeente afgestemd worden welke re-integratie-instrumenten eventueel toegepast kunnen worden.

In het onderstaande stroomschema is e.e.a. geïllustreerd en in een voorbeeldmatige uitwerking is een mogelijk stappenplan uitgewerkt.



Zorginstelling als vindplaats voor mogelijke werknemers

Cliënt binnen dagbesteding

Bijstandsgerechtigde, die tegenprestatie levert binnen zorginstelling

Vrijwilliger binnen zorginstelling

Vaststellen in samenspraak met betrokkene:
Arbeidspotentieel
Arbeidsinteresse

Vaststellen in samenspraak met betrokkene:
Achtergronden
Inkomensvoorziening
Indicaties

Ontwikkeltaject
Kwalificatie
(bijv. *WoonHulp*)

Tegemoetkoming Werkfit
traject UWV

Mogelijke inzet middelen
dagbesteding WLZ

Mogelijke inzet middelen
dagbesteding WMO /
P-wet

Wajong
(UWV)

CIZ

Bijstandsuitkering
(gemeente)

Geen uitkering
(gemeente)

Praktijkverklaringen
Dagbesteding (*Boris*)

Vervolg in dienstverband

Wajong (UWV)

Bijstandsuitkering
(gemeente)

Geen uitkering
(gemeente)

Vervolg via route
'Mensen met een Wajonguitkering van UWV, die wel (gedeeltelijk) kunnen werken'

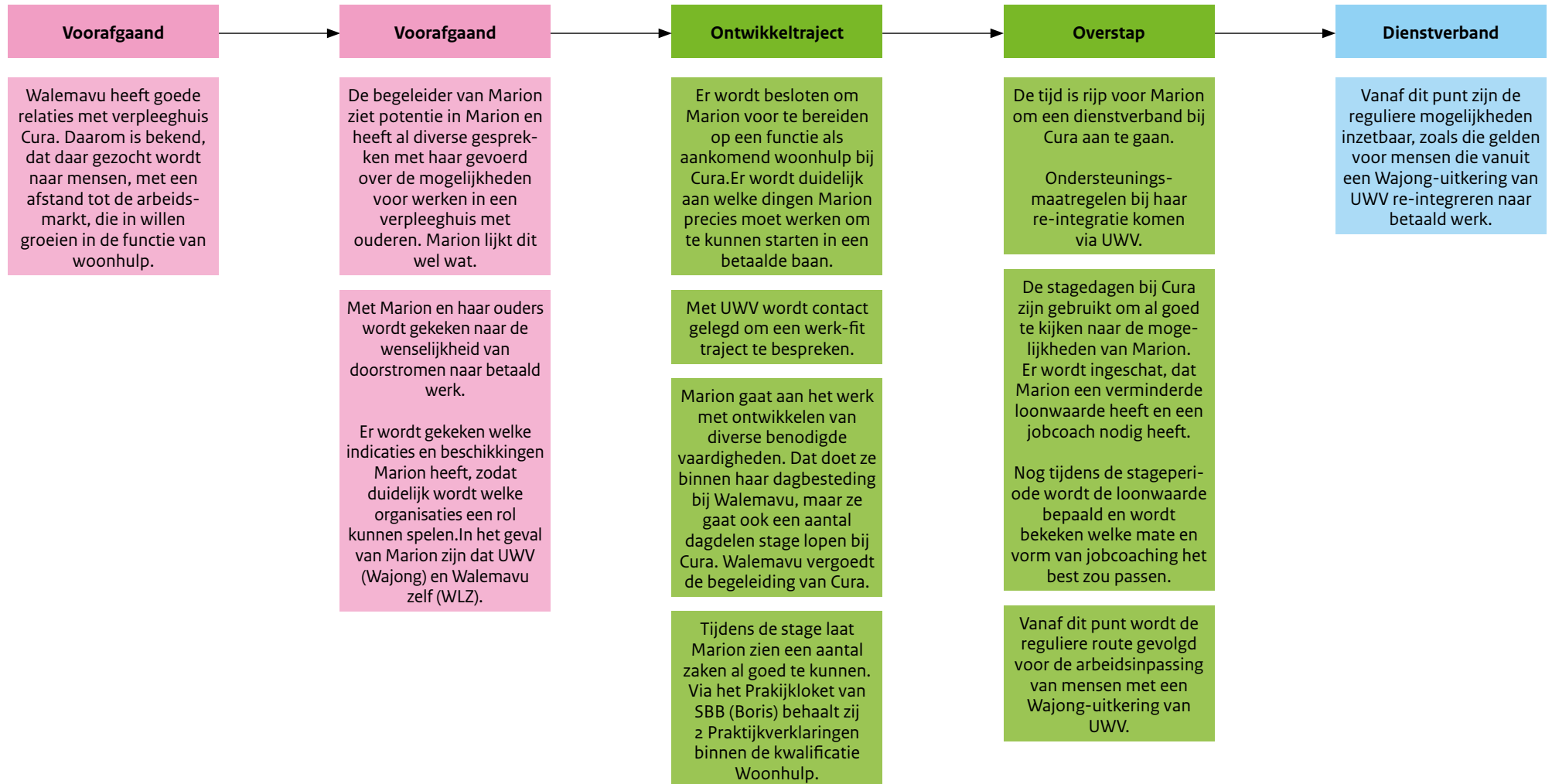
Vervolg via route
'Mensen met een bijstandsuitkering in het kader van de Participatiewet'

Informeert bij de gemeente welke ondersteuning bij re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden zij bieden

Voorbeeldmatige uitwerking

Zorginstelling Walemavu is een instelling voor gehandicaptenzorg en biedt verschillende vormen van dagbesteding. In de lunchroom van Walemavu werkt Marion in het kader van dagbesteding uit de WLZ. Marion heeft een Wajonguitkering, waarvoor zij in 2013 de indicatie kreeg. De begeleider in de lunchroom ziet mogelijkheden voor Marion om door te stromen naar betaald werk. Ook door UWV is vastgesteld, dat Marion beschikt over arbeidsvermogen.

Volg hieronder het pad, dat Walemavu volgt.



DEEL II

Ondersteuning op
projectniveau en/of
sectorgebonden

In deel I van deze Zorg-voor-werkwijzer zijn ondersteuningsmaatregelen beschreven, die vooral toepasbaar zijn op casusniveau: een medewerker met afstand tot de arbeidsmarkt kan voor de werkgever aanspraak maken op diverse vormen van ondersteuning en/of tegemoetkoming.

Daarnaast zijn er op diverse niveaus (internationaal, nationaal, regionaal, lokaal) subsidies, die ervoor bedoeld zijn om binnen een project groepen medewerkers te ondersteunen bij plaatsing, scholing, verduurzaming of innovatie.

Daarvan zijn niet alle regelingen even passend of doelmatig voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De regelingen, die dat wel zijn, zijn onderstaand opgenomen en beschreven. Voor meer detailinformatie kunt u gebruik maken van de opgenomen links.

Voor de totstandkoming van dit deel II van de Zorg-voor-werkwijzer is gebruik gemaakt van de subsidiekaart van RegioPlus (<https://www.regioplus.nl/onze-activiteiten/subsidiekaart>). Daarin vindt u nog veel meer regelingen en subsidies, die ingezet kunnen worden in de zorg, maar die niet specifiek ingezet kunnen worden voor het aan de slag helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In de beschrijving zijn de subsidies en projectregeling ondergebracht volgens de volgende onderverdeling:

- Europese subsidies
- Landelijke subsidies
- Regionale en/of lokale subsidies

In het overzicht wordt achtereenvolgens het volgende benoemd:

- Omschrijving: korte omschrijving van doel en aard van de regeling/subsidie
- Uitvoerder: beschrijving van de instantie, die de regeling uitvoert en beheert
- Thema: beschrijving van wat beoogd wordt door de regeling
- Sector/doelgroep: voor wie is de regeling bedoeld
- Randvoorwaarden: welke voorwaarden zijn er voor deelname

In het overzicht wordt slechts korte informatie gegeven. Voor detailinformatie wordt verwezen naar de uitgebreidere subsidiekaart van RegioPlus en/of naar directe bronnen.

Europese subsidies

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Thema	Sector/doelgroep	Randvoorwaarden/informatie
Europees Sociaal Fonds	<p>Het Europees Sociaal Fonds (ESF) is het belangrijkste Europese middel om werkgelegenheid te ondersteunen, mensen aan werk te helpen en te zorgen voor eerlijke arbeidskansen voor alle EU-burgers.</p> <p>Twee thema's zijn vooral interessant: 1. Actieve Inclusie 2. Duurzame Inzetbaarheid</p> <p>Aanvragen voor subsidies van het ESF lopen in de meeste gevallen via de gemeente. Subsidies voor Duurzame Inzetbaarheid kunnen wel rechtstreeks door werkgevers aangevraagd worden.</p> <p>Het doel van Duurzame Inzetbaarheid is om mensen langer en productief aan het werk te houden en in te zetten op leeftijdsbewust personeelsbeleid. Projecten kunnen gericht zijn op het bevorderen van vitaliteit, persoonlijke ontwikkeling, een sociale werkomgeving of bijvoorbeeld flexibele werkvormen.</p>	ESF via gemeente Ministerie van SZW	Arbeidsmarkt-beleid	Werkgevers in diverse sectoren, branches en/of regio's	<p>Op de onderstaande site vindt u alle detailinformatie rond subsidies van het ESF</p> <p>https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/d/duurzame-inzetbaarheid-esf-2014-2020</p> <p>Voor subsidies die vallen onder gemeentelijke programma's (bijv. Actieve Inclusie) adviseren wij u contact te leggen met de centrumgemeente in uw arbeidsmarktregio</p>

Nationale subsidies

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Thema	Sector/doelgroep	Randvoorwaarden/informatie
Sectorplan Plus	<p>SectorplanPlus is een meerjarige subsidie van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport voor werkgevers in Zorg en Welzijn om een extra impuls te geven aan opleidingsprojecten die zijn gericht op nieuwe instroom, met ontslag bedreigde werknemers, opscholing binnen de organisatie via kwalificerende scholing of opleidingen tot praktijkbegeleiders.</p> <p>Subsidie van het SectorplanPlus komt in de periode van 2017-2021 via de bij RegioPlus aangesloten regionale werkgeversorganisaties beschikbaar voor werkgevers in Zorg en Welzijn. Dit gebeurt in verschillende tijdvakken. Het grootste deel is geormerkt voor de verpleeghuissector. De rest van de middelen is voor de overige sectoren in Zorg en Welzijn. SectorplanPlus is een subsidieregeling, gebaseerd op cofinanciering.</p> <p>Subsidies kunnen verleend worden voor zowel kwalificerende opleidingen (mbo en hbo) als voor trainingen met een langere of kortere duur.</p>	<p>Sectorplan Plus</p> <p>Ministerie van VWS</p>	Opleiding	Werkgevers in Zorg en Welzijn	<p>Cofinanciering</p> <p>Projecten dienen aansluiting te hebben bij en bij te dragen aan de realisering van de doelstellingen van RAAT in de regio.</p> <p>Zie voor uitgebreide informatie www.sectorplanplus.nl</p>
Regionaal Investeringsfonds MBO (RIF)	<p>Het beroepsonderwijs moet beter op de arbeidsmarkt aansluiten. Het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) stimuleert de samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven.</p> <p>Voor Publiek-private samenwerking (PPS) in het beroepsonderwijs is er vanuit het Regionaal Investeringsfonds mbo subsidie beschikbaar. Er komt een nieuwe regeling voor het tijdvak 2019 - 2022</p> <p>Nieuwe thema's voor dit tijdvak zijn bijvoorbeeld de entreeopleidingen, professionalisering van docenten, praktijkgericht onderzoek en leven lang leren. Ook zullen aanvragen moeten aansluiten bij regionale kwaliteitsafspraken van de betrokken mbo-instelling(en).</p>	<p>Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (DUS-I)</p> <p>Ministerie van VWS</p>	Aansluiting beroepsonderwijs en arbeidsmarkt	Instellingen voor beroepsonderwijs in samenwerking met werkgevers (bedrijfsleven) en de publieke sector (overheid)	<p>Samenwerking van minimaal één onderwijsinstelling en één arbeidsorganisatie.</p> <p>Meer informatie over de regeling, de aanvraag en verdere uitvoering is te vinden op https://www.dus-i.nl/subsidies/regionaal-investeringsfonds-mbo en op http://www.investeringsfondsmbo.nl/</p>
Tel mee met taal	<p>Subsidie voor taaltrajecten voor laaggeletterde werknemers.</p> <p>Werkgevers kunnen een subsidie aanvragen voor taaltrajecten voor werknemers, die laaggeletterd zijn.</p> <p>Het gaat daarbij om taalbeheersing op de werkvloer: lezen, luisteren, spreken en schrijven. Ook rekenvaardigheden en online taalvaardigheid kunnen hieronder vallen. Een werkgever kan subsidie aanvragen voor meerdere opleidingstrajecten of cursistengroepen tegelijk.</p>	<p>Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (DUS-I)</p> <p>Ministerie van VWS</p>	Laaggeletterdheid	Medewerkers met een geletterdheidsniveau van 2F of lager	<p>Het opleidingstraject mag geen inburgeringscursus zijn of een onderdeel daarvan.</p> <p>Detailinformatie rond deze regeling en de aanvraagprocedure staat op: https://www.telmeemetaal.nl/subsidie/ en https://www.dus-i.nl/subsidies/tel-mee-met-taal</p>

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Thema	Sector/doelgroep	Randvoorwaarden/informatie
Sociale zekerheid en arbeidsmarkt-beleid Instituut Gak	Instituut Gak is een vermogensfonds dat subsidie verstrekt aan projecten op de terreinen sociale zekerheid en arbeidsmarktbeleid in Nederland. De projecten bieden ondersteuning aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en zorgen ervoor dat de arbeidsparticipatie in Nederland toeneemt. Er zijn subsidies in vijf categorieën: <ul style="list-style-type: none"> • Activering • Bijdragen aan politiek debat • Ontwikkeling en evaluatie van instrumenten en methodieken • Preventie • voorlichting 	Instituut Gak	Sociale zekerheid en arbeidsmarkt-beleid	Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt	Instituut Gak benoemt de volgende toetsingscriteria: <ul style="list-style-type: none"> • Is er in voldoende mate sprake van innovatie en van toegevoegde waarde voor de sociale zekerheid in Nederland? • Is er aantoonbaar sprake van een behoefte? • Is er sprake van een goede prijs/kwaliteit verhouding? • Is de aanvrager de adequate uitvoerder? Meer informatie op: https://www.instituutgak.nl/aanvraag-indienen/
Stimuleringspremie Banenafpraak	Stimuleren van de goede ideeën om uitvoering te geven aan de Banenafpraak binnen ziekenhuizen. Te denken valt aan projecten rond functiëcreatie of anderszins.	Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen StAZ	Functiëcreatie Banenafpraak	Ziekenhuizen, die werk willen maken van de banenafpraak	50% van de externe projectkosten met een maximum van € 5.000,- Beoordeling projecten door het bestuur van StAZ Meer informatie vindt u op: https://www.staz.nl/arbeidsmarkt/geef-een-kickstart-aan-uw-participatiewet-project/

Regionale en/of lokale subsidies

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Thema	Sector/doelgroep	Randvoorwaarden/informatie
Haags Emancipatie Studiefonds	Het verstrekken van bijdragen aan Haagse vrouwen zodat het voor hen mogelijk wordt een opleiding tot maximaal MBO-niveau te volgen. Hiermee kunnen vrouwen met een laag opleidingsniveau zich verder ontwikkelen en hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten	Sociale Fondsen Den Haag (SFDH)	Opleiding	Laag opgeleide vrouwen	Opleiding tot maximaal MBO-niveau Het gaat om vrouwen, die geen mogelijkheid hebben een opleiding zelf te betalen. https://socialefondsendenhaag.nl/fondsen/haage-emancipatie-studiefonds-hes

DEEL III

Ondersteuningsmaatregelen en bijbehorende begrippen alfabetisch gerangschikt

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Randvoorwaarden
A			
Arbeidsvermogen	<p>Met arbeidsvermogen wordt door UWV bedoeld of iemand mogelijkheden heeft om te werken. Dit kan ook werk zijn waarmee iemand minder dan het minimumloon verdient, omdat hij/zij door ziekte of handicap minder aankan dan andere werknemers. Iemand heeft bijvoorbeeld arbeidsvermogen als hij/zij:</p> <ul style="list-style-type: none"> • met begeleiding kan werken; • een voorziening nodig heeft om te kunnen werken; • alleen 'beschut' werk kan doen. <p>Volgens de regels van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) heeft iemand arbeidsvermogen als hij/zij voldoet aan deze 4 criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie. Een taak is een enkelvoudige handeling, die onderdeel kan uitmaken van het grotere takenpakket van een baan of functie; • beschikken over basale werknemersvaardigheden. Denk hierbij aan: Op tijd komen, met collega's kunnen omgaan, luisteren naar je meerderen, netjes gekleed gaan en verzorgd uitzien, geen ongewenst gedrag laten zien, de opgedragen taken (werkzaamheden) uitvoeren; • tenminste 1 uur aaneengesloten werken, dat wil zeggen u minimaal 1 uur de aandacht bij het werk kunnen houden, zonder dat hierbij bijvoorbeeld intensieve begeleiding nodig is; • per werkdag minstens 4 uur kunnen werken. Of per werkdag minstens 2 uur werken én per gewerkt uur minstens het minimumloon per uur verdienen. 	UWV	<p>Door personen aan te vragen bij UWV via: https://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/aanvragen-beoordeling-arbeidsvermogen.aspx</p>

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Randvoorwaarden
B			
Beschut Werk	<p>Beschut werk is voor mensen, die alleen in een 'beschutte' omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten. Beschut werk kan eenvoudig inpakwerk zijn, maar ook hoogwaardig productiewerk (bijvoorbeeld printplaten maken)</p> <p>Mensen, die beschut werk oden zijn in dienst van de gemeente of een reguliere werkgever en krijgen salaris. De werknemer krijgt salaris op basis van de cao van de werkgever. Dit is ten minste het wettelijk minimumloon.</p> <p>Sinds 1 januari 2017 kunnen burgers, die menen voor een beschutte werkplek in aanmerking te komen, zelf bij UWV om een boordeling (laten) vragen. Men hoeft dus niet meer te wachten op de gemeente. Als UWV een positief advies beschut werk geeft, is de gemeente verplicht een beschutte werkplek te bieden. De gemeente hoeft geen beschut werkplek in een jaar aan te bieden als het aantal beschutte werkplekken voor die gemeente al is bereikt. De gemeente mag wel meer beschut werkplekken aanbieden Dit regelt de gemeente dan in haar verordening. In die verordening regelt de gemeente ook welke alternatieve voorzieningen zij aanbiedt, als zij niet meer beschut werkplekken aanbiedt dan waartoe zij verplicht is. De aantallen waartoe gemeenten jaarlijks verplicht zijn, worden voor elke gemeente vastgesteld in een ministeriële regeling. Deze regeling van 23 januari 2017 is gepubliceerd in Staatscourant 4882</p> <p>Iemand kan dus zelf een beoordeling beschut werk bij UWV aanvragen, of de gemeente kan dat doen. UWV beoordeelt vervolgens of iemand tot de doelgroep beschut werk hoort. Als dat het geval is, ontvangt de gemeente een positief advies. De gemeente biedt dan een beschutte werkplek.</p> <p>In toenemende mate worden beschutte werkplekken vormgegeven in samenwerking met reguliere werkgevers.</p>		<p>Alle vragen en antwoorden over Beschut werk zijn te vinden in het 'Kennisdokument beschut werken</p> <p>https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2017/02/24/kennisdokumenten-szw</p>
Boris	<p>Boris is een aanpak die leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs helpt bij het vinden van hun plek op de arbeidsmarkt. De aanpak is gebaseerd op de systematiek van het werkend leren uit het middelbaar beroepsonderwijs. Belangrijke onderdelen binnen de methodiek zijn oriëntatie op beroep en loopbaan, een opleidingstraject op maat en leren in een bedrijf.</p> <p>Diensten De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), die Boris in beheer heeft, heeft gezorgd voor een aantal aanvullende diensten, die vrij toegankelijk zijn voor scholen voor praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. Op grond van contractafspraken met brancheorganisaties, zijn deze diensten ook beschikbaar voor zorgwerkgevers. Een belangrijke dienst is het Praktijkkloket:</p> <p>Via het Boris Praktijkkloket kunnen gebruikers een praktijkverklaring aanvragen voor hun leerlingen/werknemers. Daarop staan de werkprocessen binnen het maatwerktraject van de werknemer. Ook kunnen ze beoordelingsformulieren per werkproces aanvragen. Door het ondertekenen van de praktijkverklaring geeft de praktijkopleider aan dat de leerling de werkprocessen en de onderliggende prestatie-indicatoren voldoende beheerst. De werknemer kan met zijn verklaring aan anderen laten zien wat zijn mogelijkheden zijn. De verklaringen worden door de brancheorganisaties erkend als een bewijs van vakbekwaamheid.</p>	Samenwerkings-organisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)	https://www.s-bb.nl/praktijkkloket

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Randvoorwaarden
C			
D			
Doelgroepregister	<p>In het doelgroepregister staat iedereen geregistreerd die tot de doelgroep van de banenafpraak behoort. Mensen, die in het register zijn opgenomen, werkgevers en gemeenten kunnen onder voorwaarden informatie uit het doelgroepregister opvragen.</p> <p>Onder de doelgroep Banenafpraak vallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mensen die onder de Participatiewet vallen, maar niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen; • Mensen in de Wajong die kunnen werken; • Mensen met een WSW-indicatie; • Mensen met een WIW-baan; • Mensen met een ID-baan. 	UWV	<p>Meer informatie is na te lezen in het kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten</p> <p>https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2017/02/24/kennisdocumenten-szw</p>
Doelgroepverklaring LKV	<p>Om voor zijn/haar werkgever in aanmerking te komen voor het Loonkostenvoordeel (LKV), dient een werknemer, die tot één van de doelgroepen voor het LKV behoort, te beschikken over een doelgroepverklaring LKV. Hiervan moet vervolgens een kopie overlegd worden aan de werkgever.</p> <p>De doelgroepverklaring LKV wordt aangevraagd bij of UWV of gemeente (alleen doelgroep oudere werknemers). De doelgroepverklaring dient uiterlijk drie maanden na in diensttreding aangevraagd te worden.</p>		<p>https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/loonkostenvoordeel/detail/hoe-vraag-ik-doelgroepverklaring-lkv-aan</p>
E			
F			
Forfaitaire loonkostensubsidie	<p>Vaste loonkostensubsidie, ongeacht loonwaarde, van 50% van het minimumloon, gedurende maximaal de eerste 6 maanden van een dienstbetrekking van mensen met een arbeidsbeperking, die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Gemeenten hebben de mogelijkheid (niet de plicht!) deze forfaitaire loonkostensubsidie in te zetten.</p> <p>De vaste loonkostensubsidie in het eerste half jaar van het dienstverband houdt in, dat werkgevers en gemeenten de mogelijkheid krijgen om het eerste halfjaar van het dienstverband een (forfaitaire) loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet van 50 procent van het minimumloon overeen te komen. Na het eerste half jaar past de gemeente de loonkostensubsidie aan op basis van een objectief op de werkplek vastgestelde loonwaarde van de werknemer.</p>	Gemeente	<p>Indien door de gemeente toegepast.</p> <p>Meer informatie in Kennisdocument Ondersteuning vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering</p> <p>https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2017/02/24/kennisdocumenten-szw</p>
G			
H			
I			
Indicatie Banenafpraak	<p>Een Indicatie banenafpraak is een verklaring voor mensen, die door een ziekte of handicap niet het minimumloon kunnen verdienen. De Indicatie Banenafpraak kan afgegeven worden als uitkomst van de Beoordeling Arbeidsvermogen door UWV. Mensen met een Indicatie Banenafpraak worden opgenomen in het doelgroepregister.</p>	UWV	<p>Doorlopen van het proces Beoordeling Arbeidsvermogen</p> <p>https://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/aanvragen-beoordeling-arbeidsvermogen.aspx</p>

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Randvoorwaarden
J			
Jeugd LIV	<p>Het Jeugd LIV, in werking sinds 1 januari 2018, is een vergelijkbare regeling als het LIV en is een fiscale tegemoetkoming voor jongere medewerkers (18 tot en met 21 jaar), die bij een werkgever gemiddeld het wettelijk minimum jeugdloon behorend bij hun leeftijd verdienen.</p> <p>De hoogte van het LIV per uur en maximaal is afhankelijk van de leeftijd van de jonge medewerker op 31 december van het voorafgaande jaar.</p> <p>Voor het ontvangen van het LIV hoeft een werkgever niets te doen, behalve het juist invullen van de loonaangiften. Het LIV wordt automatisch berekend en uitgekeerd in het jaar na het kalenderjaar waarop het LIV betrekking had.</p> <p>Het Jeugd-LIV kan samengaan met LKV</p>	<p>Belastingdienst</p> <p>UWV</p>	<p>Jeugdige werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen</p> <p>Juist ingevulde loonaangiften</p> <p>Controle voorlopige berekening door UWV</p> <p>https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein/index.aspx</p>
Jobcoaching	<p>Werkgevers met een werknemer met een langdurige ziekte of handicap kunnen voor deze werknemer ondersteuning krijgen van een jobcoach. Dit kan een externe of interne jobcoach zijn. Een jobcoach begeleidt een werknemer op een werkplek met als doel dat de werknemer uiteindelijk zijn werk zelfstandig kan uitvoeren.</p> <p>Het inzetten van een jobcoach kan plaatsvinden in het kader van re-integratie op grond van de Participatiewet door gemeenten of in het kader van re-integratie uit een uitkeringssituatie vanuit UWV.</p> <p>Vanuit de regeling van UWV is het mogelijk als werkgever subsidie aan te vragen om de jobcoaching intern uit te voeren, d.w.z. door iemand uit de eigen organisatie in te zetten voor de begeleiding van de werknemer.</p>	<p>Gemeente</p> <p>UWV</p>	<p>Indien opgenomen in de verordening; veelal alleen externe jobcoaching</p> <p>https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/jobcoach</p>
K			
L			
Lage inkomensvoordeel LIV	<p>LIV staat voor Lage Inkomens Voordeel en is een fiscale tegemoetkoming voor werkgevers, die werknemers met een laag loon in dienst hebben.</p> <p>De regeling geldt voor werknemers die minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon verdienen (WML). Dat komt per 1 - 1-2018 neer op een gemiddeld uurloon tussen € 9,66 en € 12,08.</p> <p>De hoogte van het LIV bedraagt € 1,01 of € 0,51 (afhankelijk van de hoogte van het uurloon) per verloond uur, met een maximum van € 2000,- per jaar.</p> <p>Voor het ontvangen van het LIV hoeft een werkgever niets te doen, behalve het juist invullen van de loonaangiften. Het LIV wordt automatisch berekend en uitgekeerd in het jaar na het kalenderjaar waarop het LIV betrekking had.</p> <p>Het LIV kan niet samengaan met het LKV. Alleen het hoogste bedrag wordt uitbetaald.</p>	<p>Belastingdienst</p> <p>UWV</p>	<p>Werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen</p> <p>Minimaal 1248 verloonde uren in een jaar</p> <p>Juist ingevulde loonaangiften</p> <p>Controle voorlopige berekening door UWV</p> <p>https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein/index.aspx</p>
Loondispensatie	<p>Loondispensatie is een instrument, dat UWV kan inzetten voor Wajongers (van voor 1 januari 2015). Een Wajonger met arbeidsvermogen kan door zijn ziekte of handicap mogelijk minder verdienen dan andere werknemers. Dan mag een werkgever (tijdelijk) minder betalen aan deze medewerker. De loondispensatie kan een structureel karakter hebben als de verminderde loonwaarde voortduurt. UWV bepaalt in hoeverre er sprake moet zijn van een aanvulling op het betaalde loon. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, zolang de verminderde loonwaarde voortduurt, maar het is de bedoeling dat de werknemer hetzelfde gaat verdienen als andere werknemers.</p>	<p>UWV</p>	<p>https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/tegemoetkoming-in-loonkosten-loondispensatie</p>

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Randvoorwaarden
Loonkostensubsidie	<p>Werkgevers kunnen in aanmerking komen voor loonkostensubsidie van de gemeente als zij mensen met een arbeidsbeperking – waarvoor de gemeente verantwoordelijk is – in dienst nemen.</p> <p>Voorwaarde is dat een werknemer met voltijdse arbeid niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. De werkgever betaalt zo alleen voor de werkelijke arbeidsproductiviteit van de werknemer.</p> <p>De werkgever betaalt de werknemer volledig loon, volgens de voor hem geldende CAO of als die niet van toepassing is, het wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het minimumloon. De loonwaarde wordt zo objectief mogelijk op de werkplek bepaald aan de hand van een gevalideerde loonwaardemethodiek en er vindt periodiek een herbeoordeling van de loonwaarde plaats.</p> <p>De loonkostensubsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt daarnaast een vergoeding voor de werkgeverslasten (op dit moment 23 procent van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt). Het eventuele verschil tussen minimumloon en CAO-loon is voor rekening van de werkgever.</p>	Gemeente	Vastgesteld op basis van een objectief vastgestelde loonwaarde
Loonkostenvoordeel LKV	<p>LKV staat voor Loonkostenvoordeel en is per 1 januari 2018 voor werkgevers van kracht. Deze regeling is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer</p> <ul style="list-style-type: none"> • oudere werknemers en/of • werknemers met een arbeidsbeperking • werknemers uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden • herplaatste arbeidsbeperkte werknemers <p>(vanuit een uitkeringssituatie) in dienst nemen of houden.</p> <p>Het LKV is een tegemoetkoming per uur. De werkgever krijgt een vast bedrag per verloond uur tot een maximumbedrag. De hoogte verschilt per doelgroep. Dit bedrag ontvangt de werkgever pas achteraf van de Belastingdienst, dus na afloop van het kalenderjaar. Het bedrag over 2018 zal voor 1 juni 2019 worden uitbetaald, mits de aangiften op tijd binnen zijn.</p> <p>Om voor een werknemer het LKV te ontvangen, heeft een werkgever een kopie van de doelgroepverklaring LKV van de werknemer nodig. De werknemer kan deze doelgroepverklaring aanvragen. Hij moet dit doen binnen 3 maanden nadat hij bij de werkgever in dienst is gegaan. Na deze 3 maanden heeft de werknemer geen recht meer op de doelgroepverklaring LKV. De doelgroepverklaring kan aangevraagd worden bij UWV of de gemeente (alleen voor oudere werknemers).</p> <p>Het LKV kan niet samengaan met het LIV. Alleen het hoogste bedrag wordt uitbetaald.</p>	Belastingdienst UWV	<p>De voorwaarden verschillen per LKV; zie www.uwv.nl/wtl</p> <p>Maximale bedragen per kalenderjaar: Oudere werknemer en arbeidsbeperkte werknemer: € 6000,- maximaal 3 jaar Herplaatste arbeidsbeperkte werknemer: € 6000,- maximaal 1 jaar Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden: € 2000,- maximaal 3 jaar</p> <p>Kopie doelgroepverklaring LKV</p> <p>Aanvinken 'ja' indicatie premiekortingen LKV bij loonaangifte</p> <p>https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein/index.aspx</p>
Loonsuppletie	Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en in loondienst gaan werken, kunnen in het geval hun salaris lager ligt dan wat ze volgens UWV nog kunnen verdienen onder bepaalde voorwaarden een aanvulling op hun inkomen krijgen.	UWV	www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/aanvulling-op-inkomen-loonsuppletie

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Randvoorwaarden
Loonwaarde (bepaling)	<p>De loonwaarde is het percentage loon dat iemand, die met een arbeidsbeperking aan de slag gaat, per gewerkt uur kan verdienen. Daarbij wordt zijn of haar arbeidsprestatie op die werkplek (bijvoorbeeld 70%) vergeleken met die van een gemiddelde werknemer met soortgelijke opleiding en ervaring zonder arbeidsbeperking (= 100%). Het loonwaardepercentage is dus een functie-afhankelijk gegeven en niet in algemene zin voor een persoon te bepalen.</p> <p>De loonwaarde bedraagt het loonwaardepercentage vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde Wettelijk Minimumloon (WML). De aldus vastgestelde loonwaarde is de basis voor de hoogte van de loonkostensubsidie. Hierbij geldt de volgende rekensom: Loonkostensubsidie = wettelijk minimumloon vermeerderd met vakantietoeslag – loonwaarde. Als dus de loonwaarde van een persoon bekend is, wordt de hoogte van de loonkostensubsidie bepaald en wordt die loonkostensubsidie verstrekt.</p> <p>Om de hoogte van de loonkostensubsidie voor de werkgever te kunnen bepalen, moet de loonwaarde van werknemers met een arbeidsbeperking op de werkplek worden vastgesteld. Binnen een arbeidsmarktregio wordt gewerkt met één gevalideerde loonwaardemethodiek.</p> <p>Voor het bepalen van de loonwaarde zijn in het besluit Loonkostensubsidie Participatiewet de volgende uitgangspunten benoemd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de loonwaarde dient op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek te worden vastgesteld; • de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige; • de loonwaardebepaling moet plaatsvinden op basis van een beschreven en gecertificeerde (Blik op Werk) methode. 		<p>Op https://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/vernieuwde-rekentoel-loonkostensubsidie is een rekentool te vinden, waarmee inzichtelijk gemaakt wordt wat de loonkosten zijn voor een werkgever en de (uitkerings)lasten voor een gemeente bij toepassing van loonkostensubsidie bij bijbehorende loonwaardes.</p>
M			
N			
No risk polis	<p>De no-risk polis is een compensatie voor het doorbetaalde loon bij ziekte. Door de no-riskpolis loopt de werkgever minder financieel risico. Voor elke periode dat de werknemer ziek is kan de werkgever het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of de gemeente vragen om het doorbetaalde loon te compenseren. En mocht de werknemer na twee jaar ziekte een nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen, dan worden die lasten niet meegenomen in de berekening van de gedifferentieerde premie van de WIA. Op grond van de wetgeving harmonisatie no-riskpolis is het gebruik van de no-risk polis door UWV en gemeente gelijk getrokken. Deze geldt sinds 1 januari 2016 voor de gehele doelgroep van de Banenafpraak en Beschut Werk.</p> <p>Werkwijze: De werkgever meldt de werknemer met een no-riskpolis ziek bij UWV op de gebruikelijke manier. Dit kan via de Verzuimmelder op UWV Portaal.</p> <p>Nadat de werkgever het burgerservicenummer van de werknemer heeft ingevuld kan hij direct meldingen doen en beheren (bijvoorbeeld aangeven dat voor deze medewerkers een no-riskpolis van toepassing is). De gegevens die hij invoert worden meteen gecontroleerd, zodat eventuele fouten meteen worden opgemerkt. De werkgever moet de zieke werknemer altijd binnen zes weken nadat hij ziek is geworden ziekmelden bij UWV.</p>	UWV	<p>Structureel beschikbaar voor mensen met een Indicatie Banenafpraak</p> <p>Beschikbaar, gedurende 5 jaar met eventuele verlenging, voor jongeren uit vso en/of pro, die via UWV een no-riskverklaring hebben op basis van scholingsbelemmeringen.</p> <p>https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/no-riskpolis-en-no-riskverklaring</p>

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Randvoorwaarden
No risk verklaring UWV	<p>Verklaring van UWV, op grond waarvan mensen aanspraak kunnen maken op een no-riskpolis, zonder dat zij daar automatisch recht op hebben, bijvoorbeeld op grond van een Indicatie Banenafpraak.</p> <p>Bijvoorbeeld jongeren uit het vso of praktijkonderwijs, die zich niet melden bij UWV voor een Indicatie Banenafpraak, kunnen bij UWV een no-riskverklaring aanvragen op grond van belemmering tijdens hun opleiding.</p> <p>Met deze verklaring hebben zij voor hun werkgever recht op een no-riskpolis en op LKV.</p>		<p>De randvoorwaarden en aanvullende informatie zijn te vinden op https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/no-riskpolis-en-no-riskverklaring</p>
O			
P			
Praktijkroute	<p>De Praktijkroute is, naast de reguliere beoordeling door UWV, een extra toegang tot het doelgroepregister van de banenafpraak.</p> <p>Mensen met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het wettelijk minimumloon (WML), worden zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister. Gemeenten geven dit digitaal door aan UWV, die deze mensen in het doelgroepregister opneemt.</p>	Gemeente en UWV	<p>Meer informatie is na te lezen in het kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2017/02/24/kennisdocumenten-szw</p>
Praktijkverklaring	<p>De praktijkverklaring is een door de branche erkend document, waarmee iemand zijn vakbekwaamheid op één of meer werkprocessen kan aantonen. Door het ondertekenen van de praktijkverklaring geeft de praktijkopleider van een erkend leerbedrijf aan, dat de leerling de werkprocessen en de onderliggende prestatie-indicatoren voldoende beheerst in de praktijk van zijn bedrijf. De leerling kan met zijn verklaring aan anderen laten zien wat zijn mogelijkheden zijn.</p>	Praktijkkloket	<p>Erkend Leerbedrijf</p> <p>Praktijkverklaringen en daarbij behorende beoordelingsformulieren per werkproces kunnen aangevraagd worden bij het Praktijkkloket van Boris (www.borispraktijkkloket.nl).</p>
Proefplaatsing	<p>Proefplaatsing in een instrument, dat ingezet kan worden door UWV en gemeente om mensen naar werk te begeleiden. Hiermee worden werkgevers ondersteund, die overwegen iemand uit een uitkeringssituatie in dienst te nemen, maar (nog) niet zeker weten of de persoon de functie goed kan vervullen.</p> <p>Tijdens een proefplaatsing werkt de beoogde werknemer op de beoogde plek met behoud van zijn/haar uitkering. Tijdens de proefplaatsing kan bekeken worden of de beoogde werknemer geschikt is. Ook kan de proefplaatsing gebruikt worden om loonwaarde te bepalen, als sprake is van een arbeidsbeperking bij de beoogde werknemer.</p> <p>Aan een proefplaatsing is over het algemeen een beperkte duur verbonden van 2 à 3 maanden, uitlopend tot een maximum van 6 maanden.</p>	UWV Gemeente	<p>Voorwaarde voor een proefplaatsing vanuit UWV of de gemeente verschillen enigszins. Vanuit UWV geldt de voorwaarde, dat de werkgever, bij gebleken geschiktheid, de werknemer een contract aanbiedt voor minimaal 6 maanden. Bij gemeenten is dit niet een voorwaarde, maar wel de intentie.</p>
Q			
R			

Naam	Omschrijving	Uitvoerder	Randvoorwaarden
S			
Stagejobcoaching	<p>Stagejobcoaching is gericht op de persoonlijke ondersteuning van jongeren tijdens de stage in het laatste schooljaar van de opleiding door middel van de inzet van een jobcoach. Deze ondersteuning bestaat onder andere uit begeleiding op de werkvloer: De stagejobcoach is regelmatig op de werkvloer aanwezig en verricht samen met de jongere de werkzaamheden die moeten gebeuren. Daarnaast heeft de stagejobcoach een rol in het bewustwordingsproces van de ouders en de voorlichting richting het stagebedrijf.</p> <p>Stagejobcoaching kan onderdeel uitmaken van de ondersteuningsmaatregelen van gemeenten. Gemeenten hebben hierin beleidsvrijheid.</p>		Indien dit door de gemeente voor gefaciliteerd en toegepast onder de Participatiewet
Subsidie Praktijkleren	Subsidie om werkgevers te stimuleren om praktijkleerplaatsen en werkleerplaatsen aan te bieden. Het is een tegemoetkoming voor de kosten voor begeleiding. Vanaf het schooljaar 2017/2018 vallen ook leerlingen in het VSO, PRO en Entree in het vmbo onder deze subsidieregeling.	OCW via www.rvo.nl	Minimaal 640 klokuren stage Maximaal € 2700,- per praktijkplaats
T			
U			
V			
W			
Werkvervangingsplek (WEP)	Tijdelijke arbeidsplaats met behoud van uitkering. De WEP kan bedoeld zijn voor mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt of voor mensen met een grotere afstand. In het eerste geval heeft de WEP meer het karakter van een proefplaatsing (zie ook Proefplaatsing). In het tweede geval is de WEP bedoeld om mensen weer te laten wennen aan dagritme of een arbeidsomgeving. In ieder geval is de WEP van tijdelijke aard en hoort gericht te zijn op het verkrijgen van een arbeidscontract.	Gemeente	
Werkplekaanpassing	Aanpassingen van een werkplek, die minimaal nodig zijn om een arbeidsgehandicapte de gelegenheid te geven een arbeidsplek in te vullen. Kosten voor de aanpassing van de werkplek kunnen in veel gevallen vergoed worden door of de gemeente of UWV. Welke partij de werkgever nodig heeft, hangt af van de situatie van de beoogde werknemer. In de meeste participatieverordeningen van gemeenten zijn vergoedingen voor werkplekaanpassing opgenomen.	Gemeente UWV	www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/aanpassingen-werkplek
WoonHulp	<p>WoonHulp is een brancheopleiding in de zorg, die door Calbris Advies is ontwikkeld in samenwerking met onderwijs en zorginstellingen.</p> <p>Een WoonHulp ondersteunt bij de dagelijkse taken op een afdeling binnen de ouderen- en gehandicaptenzorg. Een WoonHulp voert taken uit als koffie klaar zetten, boodschappen doen, bed verschonen, de was strijken, etc. Daarnaast kunnen WoonHulpen extra aandacht geven aan de bewoners, door een spelletje te doen of samen een kopje koffie te drinken.</p>	Calbris Advies	http://calbrisadvies.nl/products/brancheopleidingen/woonhulp-2/
X			
Y			
Z			

Deze brochure is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag

Samenstelling en redactie:

Jelle Bosch

Edunova

Oktober 2018 | Publicatie-nr. 114842