



Financiële regelingen

Voor werkgevers 10 juli 2017 nr. 8

Leren en Werken



Inhoud

| | |
|---|----|
| Inleiding | 4 |
| Wijzigingen | 4 |
| A. Regelingen landelijke overheid | 5 |
| 1. Subsidieregeling Praktijkleren | 5 |
| 2. Tel mee met Taal | 7 |
| 3. Mobiliteitsbonus (premiekorting) | 8 |
| 4. Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)..... | 9 |
| B. UWV regelingen | 11 |
| 1. Beleidsregel scholing 2016 | 11 |
| 2. Proefplaatsing..... | 12 |
| 3. Brug – WW..... | 13 |
| 4. Compensatieregeling..... | 15 |
| 5. Looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis)..... | 15 |
| 6. Vergoeding voorzieningen werkgever..... | 15 |
| 7. Minder loon Wajonger (loondispensatie) | 16 |
| C. Gemeentelijke regelingen | 17 |
| 1. Loonkostensubsidie | 17 |
| 2. Jobcoach/begeleiding..... | 18 |
| 3. Werkvoorziening | 18 |
| 4. Proefplaatsing..... | 18 |
| 5. Participatieplaats..... | 18 |
| C.1 Gemeente Utrecht | 19 |
| 1. Subsidie Lokaal Economisch Fonds (LEF) | 19 |
| 2. Proefplaatsing..... | 20 |
| 3. Jobcoaching | 20 |
| 4. Scholing | 20 |
| 5. Werkgeverscheque..... | 20 |
| 6. No risk polis – banenafpraak | 20 |
| 7. Loonkostensubsidie..... | 21 |
| C.2 Gemeente Amersfoort | 21 |
| 1. Scholingsbijdrage..... | 21 |
| 2. Proefplaatsing..... | 21 |
| 3. Plaatsingspremie | 21 |



| | |
|--|----|
| D. Sectorale regelingen..... | 23 |
| Digitaal advies | 24 |
| Subsidie websites | 24 |
| Regelhulp..... | 24 |
| Premiekortingen calculator..... | 25 |
| Wat doet het Leerwerkloket voor u? | 25 |
| Contact | 25 |



Inleiding

De overheid, het UWV en de gemeenten willen werkend leren bevorderen door werkgevers te stimuleren medewerkers in een leerwerkbaan aan te nemen.

Daarom zijn er verschillende regelingen waarvan een werkgever gebruik kan maken. Deze leveren vaak aanzienlijke voordelen op. Wij hebben de belangrijkste regelingen op het gebied van leren en werken voor u op een rijtje gezet.

We onderscheiden de volgende categorieën:

- A. Regelingen landelijke overheid.
- B. UWV regelingen.
- C. Gemeentelijke regelingen.
- D. Sectorale regelingen.

Een aantal financiële regelingen, zijn bestemd voor werkzoekenden.

Het is goed om te weten op welke financiële regelingen je (toekomstige) werknemer recht heeft Dit levert jullie beiden voordeel op.

Vraag naar het Informatieblad "Financiële regelingen Leren en Werken voor Werkzoekenden" bij het Leerwerkloket.

Wijzigingen

Versie 8

In vergelijking met de voorgaande brochure "Financiële regelingen Leren en Werken voor werkgevers" (6 maart 2016, nr. 7.1) zijn enkele instrumenten toegevoegd zoals de instroomscanner, de regelhulp en de premiekortingen calculator. Bovendien zijn verschillende tekstuele wijzigingen doorgevoerd.



A. Regelingen landelijke overheid

De belangrijkste regelingen van de landelijke overheid zijn:

1. Subsidieregeling Praktijkleren.
2. Tel mee met Taal
3. Mobiliteitsbonus (premiëkorting).
4. Wet tegemoetkoming Loondomein (WTL).

1. Subsidieregeling Praktijkleren

Met de Subsidieregeling praktijkleren stimuleert het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap werkgevers om praktijkleerplaatsen en werkleerplaatsen aan te bieden. Dankzij de regeling kunnen leerlingen, deelnemers, studenten of werknemers die een beroepsopleiding volgen, zich beter voorbereiden op de arbeidsmarkt en kunnen werkgevers beschikken over beter opgeleid personeel.

Voor het studiejaar 2016-2017 kunt u [aanvragen](#) vanaf 2 juni 2017.

Op 1 januari 2014 trad de regeling in werking. Ze geldt als vervanging voor de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) voor het onderwijsdeel. De afschaffing van de WVA maakt onderdeel uit van het regeerakkoord en is opgenomen in het Belastingplan 2014. De subsidieregeling is op 5 november 2013 gepubliceerd in de [Staatscourant](#).

Doel

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. Ook is de subsidie een tegemoetkoming in de loon- of begeleidingskosten van een promovendus of technologisch ontwerper in opleiding (toio). De subsidieregeling richt zich vooral op:

- kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt bij wie jeugdwerkloosheid een groot probleem is;
- studenten die een opleiding volgen in sectoren waar een tekort ontstaat aan gekwalificeerd personeel
- wetenschappelijk personeel, dat onmisbaar is voor de Nederlandse kenniseconomie.

Voor wie

De regeling is bestemd voor bedrijven. In de subsidieregeling wordt onder werkgever verstaan: het bedrijf of de organisatie die de praktijkleerplaats of werkleerplaats verzorgt.

Aanvragen

Voor het studiejaar 2016-2017 kunt u aanvragen vanaf 2 juni 2017 tot en met uiterlijk 15 september 2017 voor 17.00 uur.

Een subsidieaanvraag dient u in na afloop van de begeleiding in het betreffende studiejaar. Voor de aanvraag gebruikt u gegevens die al in uw bezit zijn zoals de (praktijkleer)overeenkomst.

Meer informatie over aanvragen en over beslissing & uitbetaling van aanvragen vindt u op [mijn rvo](#).

Budget

Tot 2019 stelt het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) jaarlijks € 205 miljoen subsidie beschikbaar. De verdeling van het budget over de 4 onderwijscategorieën is als volgt:

| Categorie | Bedrag |
|--------------------------|-----------------|
| vmbo | € 1,4 miljoen |
| mbo | € 188,9 miljoen |
| hbo | € 8 miljoen |
| promovendi/toio's | € 6,7 miljoen |

Verdeling subsidiebedrag

Het OCW verdeelt het beschikbare subsidiebudget per onderwijscategorie evenredig over de ingediende aanvragen in die categorie. Het maximum is € 2.700,- per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats. De regeling werkt niet volgens het principe 'wie het eerst komt die het eerst maalt'. Wacht niet tot het laatste moment met de aanvraag, maar doe dit zo snel mogelijk na afronding van de begeleiding.

Uitvoering en controle

Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl) voert de regeling uit en heeft als doel om de aanvraag zo eenvoudig mogelijk te maken voor de werkgever. In de [controle- en handhavingsfunctie](#) zullen wij controleren of een werkgever aan alle eisen voldoet.

Kom ik in aanmerking voor Subsidieregeling Praktijkleren?

Bedrijven, erkende leerbedrijven, waaronder opleidingsbedrijven, en instellingen die een praktijkleerplaats of een werkpleerplaats aanbieden aan leerlingen, studenten of deelnemers in diverse onderwijssectoren kunnen subsidie aanvragen.

Het leerbedrijf kan in aanmerking komen voor subsidie voor het deel van de periode waarin hij begeleiding heeft verzorgd tijdens het studiejaar. Ook als een deelnemer stopt, krijgt de werkgever naar verhouding een tegemoetkoming in de kosten die hij heeft gemaakt voor de begeleiding. De werkgever hoeft geen volledig studiejaar begeleiding te geven om voor subsidie in aanmerking te kunnen komen. Begeleiding uit voorgaande studiejaar komt niet in aanmerking voor subsidie.

Een subsidieaanvraag dient u in na afloop van de begeleiding in het betreffende studiejaar. Meer informatie over aanvragen vindt u op [mijn rvo](#).

Voorwaarden subsidie

Als u in aanmerking wilt komen voor subsidie, moet u aan een aantal voorwaarden voldoen. Deze kunnen verschillen per onderwijscategorie: vmbo, mbo-bbl, hbo, promovendi en toio's.

- Vmbo

Leerlingen die een leer-werktraject volgen in de basisberoepsgerichte leerweg van het vmbo. Het geldt alleen voor het traject dat specifiek is gericht op het behalen van een startkwalificatie op het niveau van een basisberoepsopleiding.

Lees meer op de pagina [Kom ik in aanmerking - vmbo](#).

- Mbo

Deelnemers aan een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo.

Let op: deelnemers aan een beroepsopleidende leerweg (bol) komen niet in aanmerking voor subsidie. Dit geldt ook voor deelnemers aan de Derde Leerweg (OVO), EVC-trajecten en specifieke maatwerktrajecten (geen mbo bbl-opleidingen).

Lees meer op de pagina [Kom ik in aanmerking - mbo](#).

- Hbo

Studenten die een duale of deeltijd hbo-opleiding volgen waarbij de Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO)-code van de opleiding valt binnen de sectoren techniek of landbouw en natuurlijke omgeving. Het gaat alleen om die opleidingen waarbij een praktijkdeel een verplicht

onderdeel van de opleiding is.

Let op: deelnemers aan een voltijdopleiding hbo vallen niet onder de subsidieregeling.

Lees meer op de pagina [Kom ik in aanmerking – hbo](#).

- Promovendi en technologisch ontwerpers in opleiding (toio's)

Promovendi die tijdelijk zijn aangesteld of een arbeidsovereenkomst hebben bij een universiteit of een instituut van de KNAW of NWO. Over hun loonkosten moeten afspraken zijn gemaakt met een privaatrechtelijke rechtspersoon.

Werknemers van een privaatrechtelijke rechtspersoon die promotieonderzoek doen of een opleiding volgen tot technologisch ontwerper. Deze werknemers doen promotieonderzoek of volgen de opleiding op basis van een overeenkomst. Deze overeenkomst is gesloten tussen die organisatie en een universiteit, die de werknemer begeleidt.

Als technologisch ontwerpers in opleiding (toio) bij het 2e deel van hun reguliere opleiding hun ontwerpopdracht bij een privaatrechtelijke rechtspersoon uitvoeren, kan de begeleidende partij ook subsidie ontvangen.

Let op: deelnemers aan universitaire voltijdopleidingen vallen niet onder de subsidieregeling.

Lees meer op de pagina [Kom ik in aanmerking - promovendi en toio's](#).

Buitenlandse opleiding

Bent u een Nederlandse werkgever en biedt u een praktijkleerplaats of werkleerplaats aan aan deelnemers of studenten die een buitenlandse opleiding volgen voor mbo (bbl) of hbo (dual/deeltijd in sectoren techniek of landbouw en natuurlijke omgeving)? Dan kunt u bij [Dienst Uitvoering Onderwijs \(DUO\) een verklaring aanvragen](#). Deze verklaring geeft aan dat de buitenlandse opleiding vergelijkbaar is met een Nederlandse opleiding. U heeft deze verklaring nodig op het moment dat u de subsidieaanvraag doet.

Diplomagerichte beroepsopleiding

In het mbo en hbo komen alleen opleidingen in aanmerking voor subsidie die zich richten op een volledig diploma. Voor mbo horen deze opleidingen opgenomen te zijn in het Centraal register beroepsopleidingen (Crebo). Voor hbo horen deze opleidingen opgenomen te zijn in het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO). Beheerder is DUO van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

Ook opleidingen van niet-bekostigde erkende onderwijsinstellingen kunnen in aanmerking komen voor subsidie voor zover zij een erkenning hebben voor het verzorgen van de betreffende opleiding (Crebo en/of CROHO).

2. Tel mee met Taal

Via de subsidieregeling Tel mee met Taal kunnen werkgevers subsidie aanvragen voor taalscholing van hun medewerkers. Betere taalvaardigheid betekent: minder ongelukken, meer tevredenheid bij werknemers en een hogere productiviteit. De subsidies zijn bedoeld voor korte, praktische trajecten die direct op de werkvloer te gebruiken zijn.

De regeling heeft een looptijd van 2 jaar met 2 aanvraagperioden:

- 1 januari 2017 tot en met 30 juni 2017;
- 1 januari 2018 tot en met 30 juni 2018.

Voor 2017 is het beschikbare budget €2,6 miljoen, voor 2018 €2,1 miljoen. Per aanvraag kan tot maximaal €50.000,- subsidie worden aangevraagd, waarbij de subsidie maximaal twee derde van de subsidiabele kosten bedraagt.

De subsidieregeling kan via een digitaal formulier worden aangevraagd via <https://telmeemettaal.e-formulier.nl/werkgevers/>. De uitvoering van de regeling is door het ministerie van OCW neergelegd bij Dus-i.

Naast werkgevers kunnen ook regionale samenwerkingsverbanden van gemeenten, bibliotheken, onderwijspartijen en maatschappelijke organisaties profiteren van de subsidies. Via de regeling Tel mee met Taal kunnen zij een financiële bijdrage aanvragen voor de uitvoering van projecten als onderdeel van hun gezamenlijke aanpak van laaggeletterdheid en leesbevordering. De subsidie is bedoeld voor trajecten die niet onder de WEB of Inburgering vallen.

3. Mobiliteitsbonus (premiëkorting)

De mobiliteitsbonus is een instrument om werkgevers over de streep te trekken om iemand uit de doelgroep in dienst te nemen. De mobiliteitsbonus heeft de vorm van een premiëkorting op de premies werknemersverzekeringen die door de werkgever zelf kan worden geclaimd via de aangifte loonheffing. De mobiliteitsbonus wordt ook wel premiëkorting genoemd.

Er zijn vier verschillende vormen van premiëkortingen

- a. Premiëkorting jongere werknemer.
- b. Premiëkorting oudere werknemer.
- c. Premiëkorting arbeidsgehandicapte werknemer.
- d. Premiëkorting doelgroep banenafpraak.

a. Premiëkorting jongere werknemer

De premiëkorting jongere werknemer is voor werkgevers die in 2014/2015 een werknemer met een WW of een bijstandsuitkering tussen de 18 en 27 jaar in dienst hebben genomen.

b. Premiëkorting oudere werknemer

Neemt u een werknemer in dienst die 56 jaar of ouder is en die direct voor indiensttreding een uitkering kreeg? Dan hebt u bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week recht op een premiëkorting van € 7.000,- per jaar. Bij een dienstverband van minder dan 36 uur per week wordt de korting evenredig minder.

U kunt deze korting toepassen zolang de dienstbetrekking bestaat, maar maximaal 3 jaar.

De premiëkorting mag op het totaal aan af te dragen werknemerspremies in mindering worden gebracht.

Voor deze premiëkorting oudere werknemer maakt het niet uit of er een tijdelijk of een vast contract is. En ook de omvang van de uitkering die de werknemer had voordat hij bij u in dienst kwam, is niet van belang: het mag ook een gedeeltelijke uitkering zijn.

Wilt u de premiëkorting oudere werknemer toepassen, dan moet u wel kunnen bewijzen dat de werknemer voor indiensttreding een werkloosheidsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering, nabestaandenuitkering, inkomensondersteuning of bijstandsuitkering kreeg. Uw werknemer, of u wanneer u gemachtigd bent door uw werknemer, kan een zogenaamde doelgroepenverklaring bij zijn uitkerende instantie aanvragen waarin staat dat hij recht had op een uitkering voor hij bij u in dienst trad. Bewaar deze verklaring bij uw loonadministratie.

De doelgroepenverklaring is aan te vragen via de onderstaande link:

<http://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/machtigen-doelgroepverklaring-oudere-werknemer.aspx>

Als uw werknemer recht had op een uitkering van een gemeente, kunt u het best contact opnemen met die gemeente.

Meer informatie

Meer informatie over deze regelingen vindt u bij de Belastingdienst. Tel. 0800 – 0443 of via de website www.belastingdienst.nl

c. Premiëkorting arbeidsgehandicapte werknemer

U kunt de mobiliteitsbonus arbeidsgehandicapte werknemer toepassen als u een werknemer in dienst neemt en er direct voorafgaand aan de dienstbetrekking sprake is van één van de volgende situaties:

1. De werknemer heeft recht op een WIA-uitkering.
2. Het UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek bij de werknemer de volgende feiten vastgesteld:

- De werknemer was op de 1^e dag na afloop van de wachttijd van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt, waardoor hij niet in aanmerking kwam voor een WIA uitkering.
 - De werknemer was 13 weken voor het einde van de wachttijd nog in dienst bij dezelfde werkgever(s) die hij had toen hij ziek werd.
 - De werknemer was op de 1^e dag na afloop van de wachttijd van de WIA niet in staat eigen of passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij zich ziek gemeld had.
 - De werknemer gaat bij u in dienstbetrekking werken binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd is geëindigd.
3. De werknemer was vóór 29 december 2005 arbeidsgehandicapt op grond van de Wet Rea. De premiekorting arbeidsgehandicapt werknemer bedraagt maximaal € 7.000,- per jaar bij een werkweek van tenminste 36 uur.

d. Premiekorting doelgroep banenafpraak

Per 1 januari 2016 zijn de instrumenten uit de Participatiewet geharmoniseerd. Dat betekent meer doelgroepen die hiervoor in aanmerking komen, maar minder mobiliteitsbonus per werknemer.

In het doelgroepenregister staan gegevens van personen die onder de banenafpraak vallen. Het UWV beheert dit register.

De doelgroepen die onder de banenafpraak vallen zijn:

- Mensen in de Wajong die kunnen werken.
- Mensen met een WSW indicatie.
- Mensen met een WIW baan of ID baan.
- Mensen die onder de Participatiewet vallen en geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- (Ex) vso/pro-leerlingen of leerlingen van entree opleidingen in het mbo die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV via een Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen.

Voor nieuwe werknemers die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen geldt vanaf 1 januari 2016 een mobiliteitsbonus van max. € 2.000,- per jaar met een maximale duur van drie jaar.

De mobiliteitsbonus mag per 1 - 1 - 2016 voor nieuwe werknemers ook worden gecombineerd met de loonkostensubsidie van de gemeente.

4. Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

De huidige premiekortingen die het voor werkgevers financieel aantrekkelijk maken om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen blijken niet in alle gevallen toereikend. De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) moet daar verandering in brengen.

De Wet tegemoetkomingen loondomein bestaat uit twee onderdelen:

- a. Lage-inkomensvoordeel (LIV).
- b. Loonkostenvoordeel (LKV).

a. Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl). Het doel is om de arbeidsparticipatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt te stimuleren.

Het LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werknemers met een laag loon.

Het LIV geldt met ingang van 1 januari 2017.

Wanneer hebt u recht op het lage-inkomensvoordeel?

U hebt recht op dit voordeel voor elke werknemer die voldoet aan deze 3 voorwaarden:

- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder (de werknemer mag jonger zijn dan 23 jaar).
- De werknemer heeft ten minste 1.248 verloonde uren per jaar.
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

Het lage-inkomensvoordeel kan oplopen tot € 2.000,- per werknemer per jaar

Hoeveel uw voordeel precies is, hangt af van het aantal verloonde uren van de werknemer. En van zijn gemiddelde uurloon (jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren).

| Gemiddeld uurloon over 2017 | LIV per werknemer per verloond uur | Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 40-urige werkweek) |
|-----------------------------|------------------------------------|---|
| €9,54 tot maximaal €10,49 | € 1,01 | € 2.000 |
| €10,50 tot maximaal €11,92 | € 0,51 | € 1.000 |

Let op!

De bedragen van het gemiddelde uurloon over 2017 zijn voorlopige bedragen. De definitieve bedragen worden pas in mei 2017 bekend.

Wat u moet doen om het lage-inkomensvoordeel te krijgen?

Niets extra's. Gewoon goed aangifte loonheffingen doen over 2017.

UWV beoordeelt op basis van uw aangiften voor welke werknemers u recht hebt op het lage-inkomensvoordeel. Vul dus ook het aantal verloonde uren goed in.

Want kloppen de gegevens in uw aangifte niet? Dan loopt u het lage-inkomensvoordeel misschien helemaal of voor een deel mis.

De belastingdienst betaalt het lage-inkomensvoordeel over 2017 in 2018 automatisch aan u uit

Als uit uw aangiften loonheffingen over 2017 blijkt dat u er recht op hebt.

Eerder kan niet. Want de belastingdienst weet pas in 2018 hoeveel verloonde uren een werknemer in 2017 had. En wat zijn gemiddelde uurloon was.

b. Loonkostenvoordeel (LKV)

Het loonkostenvoordeel is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl). Het doel is om de huidige premiekortingen voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking om te vormen tot loonkostenvoordelen (LKV's).

De uitzondering is de premiekortingen jongeren. De premiekorting jongeren blijft ongewijzigd omdat het om een tijdelijke regeling gaat.

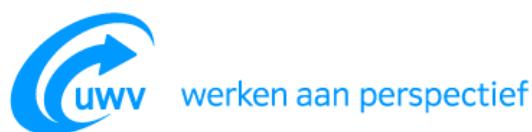
Dit nieuwe systeem wordt per 1 januari 2018 van kracht.

De LKV geldt straks bij het in dienst nemen van drie verschillende groepen uitkeringsgerechtigde werknemers:

- oudere werknemers (vanaf 56 jaar); maximum € 6.000,-.
- arbeidsgehandicapte werknemers;); maximum € 6.000,-.
- werknemer die onder de doelgroep banenafpraak vallen; maximum € 2.000,-.

Een doelgroep verklaring is een vereiste. Die geeft aan dat iemand tot de doelgroep van kwetsbare personen op de arbeidsmarkt behoort en tot de doelgroep behoort. De huidige premiekortingsregelingen kennen al wel doelgroep verklaringen voor de premiekortingen oudere uitkeringsgerechtigde kandidaten maar nog niet voor de premiekorting arbeidsgehandicapte

Het LKV wordt aangevraagd in de loonaangifte, nadat de werknemer een doelgroep verklaring heeft aangevraagd bij UWV of gemeente en de doelgroep verklaring vervolgens is opgenomen in de administratie.



B. UWV regelingen

Het UWV heeft een groot aantal regelingen en financiële voordelen op het gebied van leren en werken, te weten:

1. Beleidsregel scholing 2016.
2. Proefplaatsing.
3. Brug-WW.
4. Compensatieregeling.
5. Loon compensatie bij ziekte (no-risk-polis).
6. Voorziening vergoedingen werkgever.
7. Minder loon Wajonger (loondispensatie).

1. Beleidsregel scholing 2016

Uitkeringsgerechtigden kunnen uitsluitend met instemming van UWV een scholing volgen als er een noodzaak tot het volgen van de scholing bestaat. De noodzaak tot het volgen van een scholing wordt beoordeeld aan de hand van deze Beleidsregel Scholing 2016. Er is sprake van een noodzaak tot het volgen van scholing als aan alle navolgende vereisten is voldaan:

- a. de scholing is arbeidsmarktrelevant én
- b. de duur van de scholing overschrijdt niet het gestelde maximum én
- c. de uitkeringsgerechtigde is schoolbaar.

a. Arbeidsmarktrelevantie

Een scholing is arbeidsmarktrelevant als aan één van de navolgende vereisten is voldaan:

- Er is sprake van een baanintentie of baangarantie.
Deze baanintentie of baangarantie blijkt uit een door de werkgever en de uitkeringsgerechtigde ondertekende verklaring of arbeidsovereenkomst. De verklaring houdt in dat de werkgever voornemens is om de uitkeringsgerechtigde na het behalen van de het certificaat op diploma een dienstbetrekking aan te bieden. De dienstbetrekking waarop de baanintentie of baangarantie betrekking heeft, start uiterlijk op de eerste dag van de maand direct volgend op de maand waarin de uitkeringsgerechtigde de scholing met een diploma of certificaat heeft afgerond. De omvang van de dienstbetrekking bedraagt minimaal hetzelfde aantal uren per week als de wekelijkse studiebelasting van de scholing en duurt minimaal 6 maanden.
- De uitkeringsgerechtigde kan na het volgen van de scholing een door UWV vastgesteld kansberoep vervullen.
- De uitkeringsgerechtigde maakt naar genoegen van UWV inzichtelijk dat hij met een certificaat of diploma van de scholing een reële kans heeft op werk in dienstbetrekking of om als zelfstandig ondernemer in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien.
De uitkeringsgerechtigde maakt hiervoor inzichtelijk tot welk (zelfstandig) beroep of functie de scholing opleidt. Wil de uitkeringsgerechtigde in een dienstbetrekking gaan werken, dan geeft hij inzicht in de vacatures die hij na het afronden van zijn scholing kan vervullen. Wil de uitkeringsgerechtigde als zelfstandig ondernemer gaan werken dan maakt de uitkeringsgerechtigde inzichtelijk op welke wijze hij na het volgen van de scholing als zelfstandig ondernemer in zijn onderhoud kan voorzien.

b. Maximum duur van de scholing

- De scholing mag maximaal één jaar duren.
- In uitzonderingsgevallen kan het UWV bepalen dat, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, de scholing maximaal 2 jaar mag duren.
- In afwijking van het bepaalde in het eerste lid mag de scholing van een uitkeringsgerechtigde met scholingsbelemmeringen als gevolg van een ziekte of een handicap maximaal 2,5 jaar duren.

c. Schoolbaar

UWV toetst of de uitkeringsgerechtigde schoolbaar is aan de hand van de navolgende criteria:

- de cognitieve vaardigheden:
de uitkeringsgerechtigde voldoet aan de formele instroomeisen die het opleidingsinstituut stelt aan personen die de scholing willen gaan volgen én
- de belasting en de belastbaarheid:
de uitkeringsgerechtigde is zowel fysiek als mentaal voldoende belastbaar zijn om de scholing met goed gevolg af te kunnen ronden en de functie of het beroep, waar de scholing voor opleidt, uit te voeren én
- de persoonlijke omstandigheden:
de persoonlijke omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde moeten zodanig zijn dat hij in staat is om de scholing met goed gevolg af te kunnen ronden.

(Bron: Staatscourant nr. 24765, 17 mei 2016; Beleidsregels Scholing 2016).

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2016-24765.html>

2. Proefplaatsing

Wilt u iemand met een uitkering van het UWV in dienst nemen? Iemand die moeilijk aan werk komt en van wie u niet weet of hij geschikt is voor de functie? Dan kan deze werknemer 2 maanden bij u werken met behoud van zijn uitkering. Dat is net zolang als de proeftijd bij aanvang van een dienstverband. U hoeft dan geen loon te betalen. Dit heet proefplaatsing. Denkt u dat 2 maanden te kort is? Dan kunt u op het aanvraagformulier aangeven waarom er meer tijd nodig is om de werknemer te beoordelen. Het UWV beoordeelt dan of dat zo is en kan de proefplaatsing verlengen tot maximaal in totaal 6 maanden.

Vraag toestemming van UWV

Een proefplaatsing kan pas beginnen nadat u daarvoor toestemming heeft gekregen van het UWV. U vraagt proefplaatsing aan samen met uw toekomstige werknemer. Dit doet u met het formulier Aanvraag UWV proefplaatsing. Voordat de proefplaatsing begint, beoordeelt het UWV of deproefplaatsing ingezet kan worden en hoelang. Het UWV kijkt dan wat de afstand tot de arbeidsmarkt is van de werknemer en of hij geschikt is voor de functie.

Voorwaarden voor proefplaatsing

Voorwaarde voor een proefplaatsing is dat u de bedoeling heeft om de werknemer na de proefplaatsing een dienstverband aan te bieden van minimaal 6 maanden. Tijdens de proefplaatsing kunt u bekijken of de werknemer geschikt is voor de functie. U sluit tijdens de proefplaatsing voor de werknemer een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering af. U kunt dan geen proeftijd meer afspreken.

Heeft de werknemer een WW-uitkering? Dan moet hij ook al minimaal 3 maanden werkloos zijn. Ook moet duidelijk zijn dat de werknemer zonder hulp moeilijk aan werk kan komen. Is hij korter dan 3 maanden werkloos? Dan verwachten wij dat hij ook zonder hulp werk kan vinden. Een proefplaatsing bij de WW duurt 2 maanden. Er geldt een uitzondering als de werknemer jonger dan 27 jaar is en hij geen startkwalificatie heeft.

Ziek tijdens de proefplaatsing

Wordt de werknemer ziek tijdens de proefplaatsing? Dan kunt u de proefplaatsing verlengen met de tijd dat hij ziek was. Als uw werknemer op vakantie gaat tijdens zijn proefplaatsing kunt u niet verlengen. Dan blijft de duur van de proefplaatsing maximaal in totaal 6 maanden. Vergeet daarbij niet om de werknemer ook ziek (en hersteld) te melden bij het UWV WERKbedrijf.

3. Brug – WW

Met deze regeling kunt u een werknemer laten omscholen met behoud van zijn WW-uitkering. Brug-WW geldt ook voor werknemers die werkloos dreigen te worden.

Met de regeling Brug-WW neemt u dus een werknemer in dienst die wordt bijgeschoold met de meest actuele kennis voor zijn nieuwe baan. Vanaf 1 april 2016 zijn er 2 soorten Brug-WW:

- Brug-WW zonder sectorplan;
- Brug-WW met sectorplan.

Brug WW zonder sectorplan

Brug-WW zonder sectorplan wordt geregeld via UWV. Met deze regeling kunt u een werkzoekende met een WW-uitkering in dienst nemen. Hij kan zijn nieuwe baan dan combineren met een opleiding die nodig is voor deze baan.

Tijdens deze periode houdt hij zijn uitkering. En hij hoeft dan niet te solliciteren en is niet verplicht om passende arbeid te aanvaarden. Deze vrijstelling duurt de hele scholingsperiode of tot het einde van zijn WW-uitkering.

Als werkgever betaalt u alleen salaris over de uren die de nieuwe werknemer werkt. Voor de uren die hij besteedt aan zijn opleiding, houdt hij zijn WW-uitkering.

Voorwaarden Brug-WW zonder sectorplan

Om gebruik te kunnen maken van deze regeling gelden de volgende voorwaarden:

- De nieuwe werknemer heeft een WW-uitkering of krijgt binnenkort een WW-uitkering.
- Hij gaat een opleiding volgen die hij nodig heeft voor zijn nieuwe baan.
- U biedt hem direct een contract aan van minimaal 8 uur per week naast zijn opleiding.
- Als hij de opleiding heeft afgerond, geeft u hem een nieuw contract. Of u breidt zijn huidige contract uit. Dit moet dan een contract zijn voor minimaal 6 maanden met het aantal uren dat hij al werkte, plus het aantal uren dat hij de opleiding volgde (baangarantie).

Aanvragen Brug-WW zonder sectorplan

Uw werknemer vraagt Brug-WW zonder sectorplan zelf aan met het formulier *Aanvraag Brug-WW zonder sectorplan*.

Hij stuurt het ingevulde formulier dan via de Werkmap op of per post naar het Werkplein.

Meer informatie over Brug-WW zonder sectorplan

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het WerkgeversServicepunt (WSP) in uw buurt. Op werk.nl vindt u de contactgegevens van de [WerkgeversServicepunten](#).

Brug-WW met sectorplan

Er bestaat ook de regeling Brug-WW met een sectorplan. Als werkgever kunt u gebruikmaken van Brug-WW met een sectorplan als er voor uw sector een sectorplan is ingediend en goedgekeurd op basis van de Regeling cofinanciering sectorplannen. Lees een overzicht van [goedgekeurde sectorplannen](#) op sectorplannen.nl.

Uw nieuwe werknemer ontvangt een inkomen over de uren die hij werkt en de uren waarin hij een opleiding volgt. Als werkgever betaalt u alleen salaris over de uren die de werknemer werkt. Voor de

uren die hij besteedt aan zijn opleiding, houdt hij zijn WW-uitkering. Daarnaast hoeft u maar een deel van zijn scholingskosten te betalen.

Aanvragen Brug-WW met sectorplan

U vult samen met uw werknemer de werkgeversverklaring Brug-WW in (dit is een verklaring van deelname aan het sectorplan). U of uw werknemer stuurt deze op. De werkgeversverklaring krijgt u van de hoofdaanvrager van het sectorplan van uw sector. De gegevens van de hoofdaanvrager vindt u in het sectorplan dat werkgevers- en werknemersorganisaties in uw sector of regio hebben opgesteld.

U stuurt de werkgeversverklaring naar:

UWW Werkbedrijf Rijnmond
Postbus 59132
3008 PC Rotterdam

Nadat u deze verklaring heeft verstuurd, krijgt uw werknemer vrijstelling van de sollicitatieplicht van de adviseur werk. Vervolgens kan hij WW aanvragen bij UWV voor de uren die hij besteedt aan de opleiding.

Meer informatie over Brug-WW met sectorplan

Voor vragen over Brug-WW met een sectorplan kunt u contact opnemen met het WerkgeversServicepunt (WSP) in uw buurt. Op werk.nl vindt u de contactgegevens van de [WerkgeversServicepunten](#).

Brug-WW vanuit een sectorplan kan alleen ingezet worden als u deelneemt aan het sectorplan Werkgevers- en werknemersorganisaties. In een sector of regio kunnen werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijk een sectorplan opstellen met als doel de arbeidsmarkt op korte termijn en op middellange termijn te verbeteren. Op werk.nl vindt u informatie over de ondersteuning van UWV bij de voorbereiding en de uitvoering van sectorplannen. Beoordeling door UWV of sector

Wat is het verschil tussen beide regelingen Brug – WW?

Beoordeling door UWV of sector

Bij Brug-WW zonder sectorplan beoordeelt UWV of de aanvraag onder meer voldoet aan:

- de voorwaarden van het [Protocol Scholing](#);
- de baangarantie (van minimaal 6 maanden).

Bij Brug-WW met sectorplan doet de sector deze beoordeling.

Periode Brug-WW

Brug-WW zonder sectorplan geldt tijdens de volledige periode van de opleiding. Of tot de WW-uitkering stopt.

Brug-WW met sectorplan geldt voor een periode van maximaal 1 jaar. Of tot de WW-uitkering stopt.

Vergoeding kosten

Bij Brug-WW zonder sectorplan worden de scholingskosten voor u als werkgever niet (gedeeltelijk) vergoed. Voor de uren die de werknemer besteedt aan zijn opleiding, houdt hij zijn WW-uitkering.

Bij Brug-WW met sectorplan kunnen de kosten van de opleiding vanuit het sectorplan (gedeeltelijk) vergoed worden.

Start werk

Bij Brug-WW zonder sectorplan gaat de werknemer direct voor minimaal 8 uur per week voor u werken.

Bij Brug-WW met sectorplan is het mogelijk dat de werknemer tijdens de periode van de opleiding nog niet bij u werkt.

Periode contract

Bij Brug-WW zonder sectorplan geeft u uw werknemer na de opleiding een contract van minimaal 6 maanden (baangarantie).

Bij Brug-WW met een sectorplan geeft u uw werknemer na de opleiding een contract van minimaal 12 maanden (baangarantie).

4. Compensatieregeling

De compensatieregeling is een beperkte no-risk polis voor WW-gerechtigden, die al ten minste 1 jaar werkloos zijn en geboren zijn vóór 8 juli 1954. De werkgever ontvangt een ziektebewaaring. De werkgever kan deze verrekenen met het loon van de zieke werknemer.

Een ziek werknemer kan via de Compensatieregeling een Ziektebewaaring krijgen als hij:

- Geboren is vóór 8 juli 1954.
- In de 52 weken voor hij in dienst kwam onafgebroken een WW-uitkering had.
- In dienst kwam na 8 juli 2009.
- Niet langer dan 5 jaar in dienst is bij de werkgever.
- Langer dan 13 weken door ziekte niet kan werken.

Voor deze werknemer kan de werkgever na 13 weken een Ziektebewaaring aanvragen. De uitkering start na 13 weken arbeidsongeschiktheid, de eerste 13 weken zijn voor rekening van de werkgever.

5. Looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis)

Wilt u iemand met een arbeidshandicap of ziekte aannemen? Ook dan kunt u gebruikmaken van de no-riskpolis. Voor werknemers met een ziekte of handicap betaalt UWV soms een Ziektebewaaring. De Ziektebewaaring dekt een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer. Deze regeling wordt vaak de no-riskpolis genoemd.

Heeft uw werknemer een no-riskpolis?

Uw werknemer heeft recht op een no-riskpolis als hij bij het begin van zijn dienstverband aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- Hij krijgt een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.
- Hij kreeg ooit een Wajong-uitkering.
- Hij heeft problemen (gehad) door zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en komt binnen 5 jaar na afloop van het onderwijs bij u in dienst.
- Hij heeft een verklaring gekregen van de gemeente of UWV dat hij een arbeidshandicap heeft.
- Hij heeft een WSW-indicatie.
- Hij is voor 8 juli 1954 geboren, hij heeft langer dan 52 weken een WW-uitkering en hij is vanuit de WW bij u in dienst gekomen. Hij krijgt dan na 13 weken ziekte een Ziektebewaaring.

Voor meer informatie Looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis) (www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/regelingen-van-uwv).

6. Vergoeding voorzieningen werkgever

Neemt of heeft u een werknemer in dienst met een ziekte of handicap? En maakt u extra kosten om zijn werk mogelijk te maken? Dan kunt u een vergoeding aanvragen voor niet-meeneembare aanpassingen op de werkplek of het bedrijf. Uw werknemer kan zelf subsidie voor meeneembare hulpmiddelen aanvragen.

Welke voordelen en vergoedingen kunt u krijgen?

- Subsidie voor aanpassingen aan de werkplek
- Een mobiliteitsbonus: als u een werknemer met een WIA-uitkering in dienst hebt, kunt u korting op de WAO/WIA-premie en op het werkgeversdeel van de premie WW-Awf en/of de Ufo-premie toepassen als de werknemer weer geheel of gedeeltelijk aan het werk gaat. U kunt de mobiliteitsbonus maximaal 3 jaar krijgen. Meer informatie? Neem dan contact op met de Belastingtelefoon of kijk op de site van de Belastingdienst.



- U mag werknemers jonger dan 18 jaar, of met een Wajong-uitkering een lager loon dan het minimumloon betalen (alleen als deze werknemer door ziekte of handicap aantoonbaar minder presteert).
- U kunt een Ziektewetuitkering krijgen als uw werknemer ziek wordt en hij korter dan 5 jaar geleden een WIA uitkering heeft gekregen.

7. Minder loon Wajonger (loondispensatie)

Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt een speciale regeling: loondispensatie. Kan een werknemer met een Wajong-uitkering door zijn ziekte of handicap minder aan dan uw andere werknemers? Dan mag u tijdelijk minder loon betalen aan deze werknemer.

UWV vult het loon van de Wajong er dan aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij u ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk is het de bedoeling dat de werknemer hetzelfde kan verdienen als andere werknemers.

Voor meer informatie Minder loon betalen (Wajong) (<http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/regelingen-van-uwv/>).

C. Gemeentelijke regelingen

Participatiewet

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingegaan. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet op de sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wajong. Personen die voorheen een bijstandsuitkering ontvingen op grond van de Wet Werk en Bijstand ontvangen nu een uitkering op grond van de Participatiewet. Doel van de Participatiewet is om mensen met arbeidsvermogen die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet.

Gemeenten hebben op grond van de Participatiewet een breed instrumentarium om mensen met beperkingen aan werk te helpen. Hierbij gaat het om uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Deze instrumenten bieden ook ondersteuning voor werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking aannemen.

De gemeenten hebben op grond van de Participatiewet hiervoor de volgende instrumenten:

1. Loonkostensubsidie.
2. Jobcoach/begeleiding.
3. Werkvoorzieningen.
4. Proefplaatsing.
5. Participatieplaats.

1. Loonkostensubsidie

Een subsidie aan de werkgever ter compensatie van een deel van de loonkosten. De Loonkostensubsidie wordt ingezet voor een kandidaat die niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen.

De werkgever betaalt zijn werknemer het cao-loon of tenminste het toepasselijk wettelijk minimumloon en de gemeente verstrekt loonkostensubsidie aan de werkgever.

De doelgroep loonkostensubsidie staat in de Participatiewet omschreven. Tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om ondersteuning bij arbeidsinschakeling te bieden.

Loonkostensubsidie en BBL trajecten

De MBO opleiding kan niet voorzien in loonkostensubsidie als een leerling vanwege een beperking niet het wettelijk minimum(jeugd)loon (WML) kan verdienen. Omgekeerd sluit de Participatiewet in beginsel loonkostensubsidie uit, wanneer iemand rijks bekostigd onderwijs volgt. Voor jongeren met beperkingen die geen WML kunnen verdienen kan het ontbreken van loonkostensubsidie echter tot gevolg hebben dat zij geen BBL-plek krijgen en geen opleiding kunnen afronden. Gemeenten kunnen daarom in voorkomende gevallen de mogelijkheid benutten die de Participatiewet biedt in artikel 10f om onder voorwaarden ondersteuning te bekostigen voor deze jongeren, als naar het oordeel van de gemeente een leer-werktraject geboden is om schooluitval te voorkomen en (indien mogelijk) een startkwalificatie te behalen.

Uiteraard blijft onverkort gelden dat een jongere tot de doelgroep van loonkostensubsidie moet behoren en dat ook aan de overige voorwaarden voor loonkostensubsidie moet worden voldaan.

Zo moet sprake zijn van een dienstbetrekking. Of daarvan sprake is, moet door de gemeente worden beoordeeld aan de hand van alle relevante feiten en omstandigheden.

2. Jobcoach/begeleiding

De jobcoach wordt in artikel 10 van de Participatiewet omschreven als: "persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, indien die persoon zonder die ondersteuning niet in staat zou die taken te verrichten". De jobcoach wordt zo nodig ingezet om een persoon met een arbeidsbeperking op de werkplek te begeleiden om ervoor te zorgen dat hij werkzaamheden in een regulier functie kan (leren) uitvoeren. Een jobcoach ondersteunt de werknemer met een individueel trainings- of inwerkprogramma en begeleiding bij het werk. De jobcoach kan ook de werkgever en de directe collega's van de werknemer ondersteunen.

De inzet van een jobcoach door de gemeente kan verschillen, afhankelijk van het gemeentelijk beleid. De afstemming in de regio en de persoonlijke situatie van de werknemer. De volgende vormen kunnen voorkomen:

- Een externe jobcoach. Hierbij gaat het om inkoop van buiten het bedrijf, doorgaans van een gespecialiseerde jobcoachorganisatie
- Een interne jobcoach. Hierbij begeleidt de werkgever zijn werknemer zelf en/of organiseert de werkgever zelf de begeleiding van zijn werknemer. De gemeente kan de kosten hiervan vergoeden via een subsidie aan de werkgever.
- Een jobcoach via de gemeente.

Een jobcoach kan verder verschillen naar duur en begeleidingsintensiteit. Dit is sterk afhankelijk van de persoonlijke situatie en het gemeentelijk beleid.

3. Werkvoorziening

Gemeenten kunnen naast een jobcoach ook andere voorzieningen inzetten, afhankelijk van de persoonlijke situatie. Zij kunnen hierover beleid formuleren en opnemen in de verordening. Zij kunnen daarbij aansluiten bij voorzieningen die UWV ook verstrekt, zoals:

- Vervoersvoorzieningen.
- Intermediaire voorzieningen (bijvoorbeeld tolk, voorleeshulp).
- Meeneembare voorzieningen (bijvoorbeeld brailleapparatuur).
- Werkplekaanpassingen.

4. Proefplaatsing

Voor mensen met een uitkering is het mogelijk om een proefplaatsing te krijgen. Dit is ook mogelijk voor mensen met een arbeidsbeperking. Een uitkeringsgerechtigde werkt dan een paar maanden bij een werkgever met behoud van uitkering. De werkgever hoeft dan geen loon te betalen. De werknemer behoudt gedurende de proefplaatsing zijn of haar uitkering.

Het doel van de proefplaatsing is na te gaan of de medewerker het werk aan kan en op zijn plaats is binnen de organisatie. Bovendien kan tijdens de proefplaatsing de productiviteit of de zogeheten loonwaarde van de potentiële werknemer op de werkplek worden onderzocht. Dit met het oog op het verstrekken van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet. Na een proefplaatsing mag de werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werkgever.

De proefplaatsing is niet expliciet wettelijk geregeld in de Participatiewet. Proefplaatsing is in de praktijk mogelijk voor een beperkte periode.

5. Participatieplaats

De gemeente kan op grond van de Participatiewet participatieplaatsen inzetten voor uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder van wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelaar zijn op de arbeidsmarkt, maar wel het perspectief hebben dat zij met langere begeleiding weer inzetbaar zijn in reguliere arbeid. De gemeente kan hen in beginsel maximaal twee jaar onbeloonde arbeid laten verrichten, mits deze additioneel zijn. Deze periode kan met twee maal een jaar verlengd worden als de gemeente van oordeel is dat daardoor de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de betrokken aanmerkelijk verbetert.

Bij additionele werkzaamheden gelden twee voorwaarden:

- De werkzaamheden zijn gericht op arbeidsinschakeling.
- De werkzaamheden mogen niet leiden tot verdringing.

Toepassing per gemeente

De toepassing van deze instrumenten kunnen verschillen per gemeente. Bovendien kunnen gemeenten aanvullende instrumenten toepassen.

De regelingen van de gemeente waar de kandidaat is ingeschreven zijn van toepassing.

Als voorbeeld worden de regelingen van de gemeente Utrecht en van de gemeente Amersfoort beschreven.



C.1 Gemeente Utrecht

De belangrijkste regelingen van de gemeente Utrecht zijn:

1. Subsidie Lokaal Economisch Fonds (LEF)
2. Proefplaatsing.
3. Jobcoaching.
4. Scholing.
5. Werkgeverscheque.
6. No risk polis – banenafpraak.
7. Loonkostensubsidie

1. Subsidie Lokaal Economisch Fonds (LEF)

De gemeente Utrecht stimuleert de economie en werkgelegenheid. Dit doet de gemeente via de acht speerpunten die zijn opgenomen in de Economische Agenda Utrecht 2012-2018. De subsidieregeling Lokaal Economisch Fonds (LEF) heeft tot doel met deze incidentele stimulans structureel 1.750 banen en 500 nieuwe stage en/of leerwerkplekken te creëren.

De subsidie LEF kan worden aangevraagd door rechtspersonen en/of natuurlijke personen die bij de Kamer van Koophandel staan ingeschreven.

In het kader van het Lokaal Economisch Fonds (LEF) subsidieert de gemeente Utrecht activiteiten die een structureel werkgelegenheidseffect hebben binnen de gemeente Utrecht. Activiteiten die voortvloeien uit normale bedrijfsinvesteringen c.q. bedrijfsvoering komen niet in aanmerking voor subsidie

U kunt subsidie aanvragen voor drie verschillende activiteiten:

1. nieuwe structurele banen (Fte's).
2. leerwerkplekken.
3. stageplekken.

Hoogte subsidie

Per activiteit geldt een maximum bedrag:

- 1 Fte nieuw ontstane banen is maximaal € 4.000,- subsidie;
- 1 leerwerkbaan is maximaal € 2.500,- subsidie;
- 1 stageplek is maximaal € 500,- subsidie.

Maximale bijdrage

De hoogte van de subsidie bedraagt maximaal 50% van de totale subsidiabele kosten, waarbij er

maxima gelden voor het bedrag per gerealiseerde nieuwe baan/ leerwerkplek/stage en voor het totale subsidiebedrag.

U kunt de subsidie aanvragen op www.utrecht.nl/subsidielef.

U kunt ook uw mogelijkheden bespreken met de gemeente door een e-mail te sturen naar ez@utrecht.nl onder vermelding van 'LEF'.

Lees meer over de subsidie in de brochure [Bent u die ondernemer met lef?](#) (pdf, 589 kB).

2. Proefplaatsing

Weet u niet zeker of iemand de functie goed kan uitvoeren? Dan bestaat er de mogelijkheid om deze werknemer maximaal 2 maanden met behoud van uitkering bij u te laten werken. U hoeft dan geen loon te betalen. Voorwaarde is dat u de werknemer aansluitend op de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aanbiedt van minimaal 6 maanden. U sluit voor de werknemer een ongevallenen aansprakelijkheidsverzekering af. Als u na de proefplaatsingsperiode een contract aanbiedt, kunt u geen proeftijd meer afspreken.

3. Jobcoaching

U kunt jobcoaching aanvragen voor werknemers die een Participatiewet-uitkering ontvangen van de gemeente Utrecht. De jobcoaching wordt ingezet als de werknemer extra begeleiding nodig heeft op zijn werkplek of in zijn privé-omgeving, zodat hij zijn werk kan behouden. De jobcoaching wordt ingehuurd door de gemeente Utrecht en wordt uitsluitend geboden door gecertificeerde jobcoaches. Als voorwaarde geldt dat de werknemer bij u in dienst is of werkt in een proefplaatsing bij u. De begeleidingsbehoefte en de doelstelling van de begeleiding legt u vast in een opdrachtformulering. Jobcoaching is altijd een tijdelijke ondersteuning die per persoon maximaal 50 uur bedraagt.

4. Scholing

Scholingskosten kunnen vergoed worden als de werknemer deze scholing nodig heeft om zijn functie uit te oefenen. De kosten van de scholing bedragen maximaal € 6.000,- per opleiding. Daarbij vindt een toets plaats op marktconformiteit.

De opleiding of cursus leidt tot een erkend diploma of een certificaat binnen een branche. De scholing leidt tot uitstroom naar betaald werk en sluit aan bij de capaciteiten van de werknemer.

5. Werkgeverscheque

De werkgeverscheque is een eenmalige subsidie bedoeld voor compensatie van (aantoonbare) extra kosten, bijvoorbeeld voor aanpassingen op de werkplek, het inwerken van een kandidaat of training on the job.

Bij een proefplaatsing of arbeidsovereenkomst van minimaal 3 maanden en maximaal 6 maanden is de hoogte van deze subsidie maximaal € 1.500,-.

Bij een arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden is de hoogte van de subsidie maximaal € 3.000,-.

Bij de werkgeverscheque gelden de voorwaarden dat er sprake is van een proefplaatsingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst van meer dan 12 uur in de week en dat u de extra kosten specificeert.

Bij de aanvraag moet u een uittreksel van uw inschrijving bij de KvK en een bankafschrift waar de subsidie op gestort moet worden, overleggen.

6. No risk polis – banenafpraak

Bij ziekte heeft de werkgever twee jaar lang een loondoorbetaling. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de loondoorbetaling bij ziekte in de meeste gevallen volledig wordt gecompenseerd. Hierdoor loopt de

werkgever bij ziekte geen of slechts een beperkt financieel risico. De no risk polis geldt alleen voor uitkeringsgerechtigde kandidaten die onder de banenafpraak vallen.

7. Loonkostensubsidie

Een subsidie aan de werkgever ter compensatie van een deel van de loonkosten. De Loonkostensubsidie wordt ingezet voor een kandidaat die niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen.



C.2 Gemeente Amersfoort

De regelingen van de gemeente Amersfoort zijn divers omdat het maatwerk is; de mogelijkheden zijn afhankelijk van het aangeboden leerwerktraject en worden nauwkeurig afgestemd op de kandidaat.

De afstand tot de arbeidsmarkt van de kandidaat en de kans tot structurele uitstroom spelen hierbij de belangrijkste rol.

Er worden geen middelen ingezet wanneer er geen of nauwelijks afstand is tot de arbeidsmarkt en er geen baangarantie wordt afgegeven.

De instrumenten van de Participatiewet worden ingezet.

De afdeling Arbeidsintegratie van de gemeente Amersfoort kan bovendien maatwerkbesluiten nemen voor:

1. Scholingsbijdrage.
2. Proefplaatsing of opleiding met behoud van uitkering.
3. Plaatsingspremie.

1. Scholingsbijdrage

Een vergoeding van opleidingskosten en soms een aanvullende coachings bijdrage voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt die in een leerwerktraject met baangarantie worden geplaatst.

2. Proefplaatsing

Een proefplaatsing is maximaal 1 maand en wordt alleen ingezet bij een reële kans op structurele uitstroom. Bij leerwerktrajecten is het mogelijk gedurende een langere periode (één of enkele maanden) scholing te volgen met behoud van uitkering.

3. Plaatsingspremie

Werkgevers die een werkzoekende aannemen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen soms in aanmerking komen voor de Amersfoortse Plaatsingspremie Wet Werk en Bijstand.

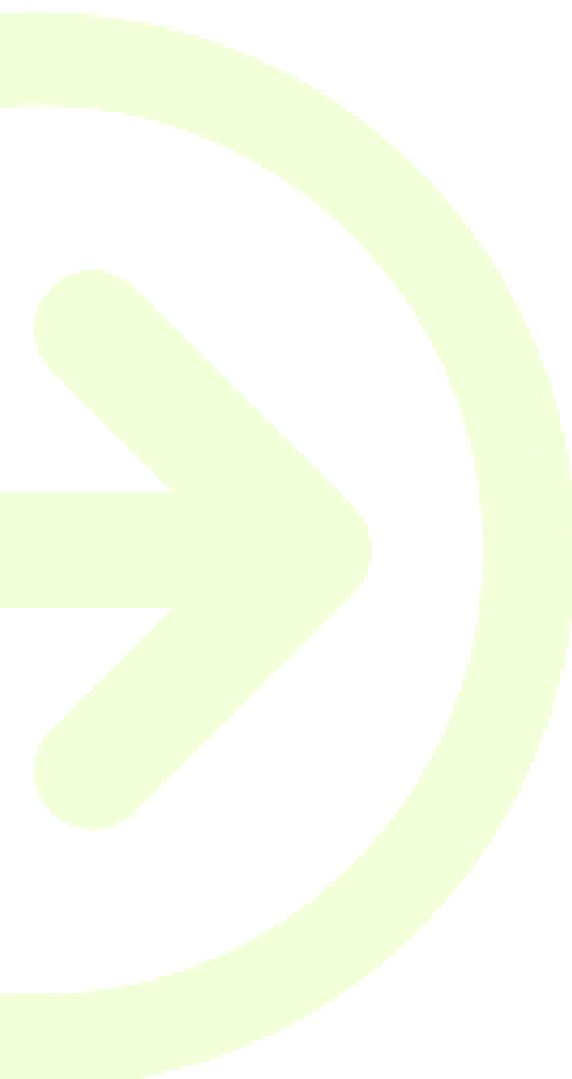
Soms heeft de gemeente fors geïnvesteerd in een kandidaat en heeft deze cliënt laten zien dat hij hard kan en wil werken aan zijn toekomst. Dan is het zaak om een passende baan te vinden.

Om werkgevers extra te stimuleren een werkzoekende aan te nemen die aan de criteria voldoet, geeft de gemeente een premie van € 2.500,-. Bij een dienstverband van tenminste 6 maanden. Deze

premie is ingesteld als steuntje in de rug....voor u als werkgever en voor de werkzoekende.
De plaatsingspremie kan worden ingezet als er geen gebruik wordt gemaakt van een proefplaatsing met behoud van uitkering.

Voor meer informatie over de plaatsingspremie kunt u contact opnemen met het Leerwerkloket regio Amersfoort.

Stapeling; combinatie van regelingen is niet mogelijk.



D. Sectorale regelingen

In verschillende sectoren zijn specifieke financiële regelingen op het gebied van Leren en Werken. Het valt buiten het bestek van deze brochure om alle sectorale financiële regelingen te beschrijven.

We adviseren per leerwerktraject en per kandidaat te onderzoeken of specifieke sectorale regelingen van toepassing zijn. Deze informatie is vaak te verkrijgen bij het betreffende kenniscentrum of het O en O fonds van de branche.

Op de website van [Opleiding en Beroep](http://www.opleidingenberoep.nl) staat een overzicht van de O en O fondsen (<http://www.opleidingenberoep.nl/ts/ob/about.php?item=werkgevers&subs=4&subitem=3>).

Een overzicht van de O en O fondsen is ook te vinden op: <http://ooverzicht.nl/>

Bovendien kan aangesloten worden bij een sectorplan. In de verschillende sectorplannen zijn veel regelingen op het gebied van leren en werken opgenomen.

In het Sociaal akkoord is afgesproken dat sociale partners een sectorplan kunnen indienen met als doel vermindering van de werkloosheid voor de korte termijn. Tegelijkertijd moeten de sectorplannen een bijdrage leveren aan een beter functionerende arbeidsmarkt.

Voor meer informatie over de sectorplannen en de goedgekeurde plannen verwijzen we naar de website van [de Stichting van de Arbeid](http://www.stvda.nl/nl/actieteam-crisisbestrijding/goedgekeurde-sectorplannen.aspx) (<http://www.stvda.nl/nl/actieteam-crisisbestrijding/goedgekeurde-sectorplannen.aspx>) en de website van het ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid: www.sectorplannen.nl.

Digitaal advies

Subsidie websites

De verschillende financiële regelingen op het gebied van leren en werken kunt u ook terugvinden via de websites:

www.instroomscanner.nl

www.subsidiecalculator.nl

www.subsidiescanner.nu

Via deze websites krijgt u snel inzicht in de omvang van de financiële regelingen van elke afzonderlijke kandidaat door het invullen van enkele gegevens van de (potentiele) werknemer.

Bovendien krijgt u een digitale handreiking bij de aanvraagprocedure.

Voor aanvullend advies kunt u contact opnemen met het Leerwerkloket.

Regelhulp

Regelhulp premiekortingen en LIV

Heeft u recht op premiekortingen of het lage-inkomensvoordeel? Met deze regelhulp van de Rijksoverheid stelt u dit in maximaal zeven stappen vast. Ook krijgt u informatie over de hoogte, duur en het toepassen van de premiekortingen of lage-inkomensvoordeel.

Wilt u vervolgens weten hoe hoog de premiekorting of lage-inkomensvoordeel in uw situatie is, vul dan de [premielkortingen, lage-inkomensvoordeel en loonkostensubsidie calculator](#) in.

U kunt de regelhulp gebruiken voor de volgende werknemers:

- Werknemers die een uurloon hebben tussen de 100% en 125% van het minimumloon.
- Werknemers in het doelgroepenregister banenafpraak (bijv. Wajongeren met arbeidsvermogen en mensen met een Wsw indicatie)
- Werknemers van 56 jaar of ouder die vanuit een uitkering in dienst treden (bijv. Participatiewet en WW).
- Werknemers met een arbeidshandicap (bijv. werknemers met een WIA uitkering).

Welke gegevens heeft u nodig om de regelhulp te gebruiken?

- Om de regelhulp goed te kunnen gebruiken, heeft u de volgende gegevens nodig:
- Uit welke (uitkerings)situatie komt de werknemer.
- Het gemiddelde uurloon van de werknemer.
- De leeftijd van de werknemer.

De regelhulp is beschikbaar via de onderstaande link:

www.regelhulpenvoorbedrijven.nl/premielkortingen

Premiekortingen calculator

Werkgevers die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen of houden hebben recht op financiële ondersteuning: premiekortingen, lage-inkomensvoordeel (LIV) en loonkostensubsidie, die kan oplopen tot maximaal € 19.000 structureel per jaar. De Belastingdienst en het UWV hebben een digitale calculator ontwikkeld waarmee werkgevers de hoogte van de financiële tegemoetkomingen per werknemer kunnen berekenen.

Heeft u recht op premiekortingen, het lage-inkomensvoordeel (LIV) of loonkostensubsidie? Met deze calculator van de Rijksoverheid berekent u in maximaal zeven stappen de (op de situatie van de werknemer afgestemde) hoogte van deze financiële tegemoetkomingen voor de komende jaren. Weet u niet zeker of u recht heeft op een premiekorting, het LIV of loonkostensubsidie maak dan gebruik van de [regelhulp](#).

Welke gegevens heeft u nodig om de calculator te gebruiken?

Om deze calculator voor premiekortingen, het lage-inkomensvoordeel (LIV) of loonkostensubsidie goed te kunnen gebruiken, heeft u de volgende gegevens nodig:

- in welke doelgroep valt de werknemer (dit stelt u eenvoudig vast met de [regelhulp premiekortingen en LIV](#));
- het gemiddelde uurloon van de werknemer;
- het aantal uur dat de werknemer per week werkt;
- de datum dat de werknemer in dienst treedt;
- de geboortedatum van de werknemer.

De calculator is te vinden op: <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/premielkortingencalculator>

Wat doet het Leerwerkloket voor u?

Het Leerwerkloket is goed op de hoogte van de verschillende financiële regelingen en subsidies op het gebied van leren en werken.

Wanneer u kandidaten in een leerbaan wilt plaatsen, geven wij voorafgaand aan de mogelijke plaatsing voor elke afzonderlijke kandidaat advies over de aanvraag van financiële regelingen en subsidies. Wij adviseren hierbij ook over de mogelijke stapelbaarheid van de verschillende regelingen. Bovendien vertellen wij u hoe u de aanvraag kunt indienen.

Wij adviseren niet over kandidaten die reeds in een leerbaan zijn geplaatst.

Contact

Leerwerkloket Utrecht,
Moeder Teresalaan 100,
3527WB Utrecht,
Postbus 2014,
3500 GA Utrecht,

T 06-34862348

E utrecht@lerenenwerken.nl

W <http://utrecht.lerenenwerken.nl>

Leerwerkloket regio Amersfoort,
Stadsring 75,
3811 HN Amersfoort,
Postbus 3000,
3800 DA Amersfoort,

T 06-21281655

E info@leerwerkmail.nl

W www.leerwerksite.nl

Disclaimer

Aan de informatie in deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend. Wijzigingen en typfouten voorbehouden. Wij spannen ons in om de informatie in deze brochure zo volledig, zo nauwkeurig en zo actueel mogelijk te laten zijn.

De Leerwerkloketten aanvaarden geen enkele verantwoordelijkheid voor schade op welke manier ontstaan door gebruik, onvolledigheid of onjuistheid van de aangeboden informatie in deze brochure.