

Alle belangrijke regelingen op een rij

Info voor werkgevers



gemeente
Het Hogeland



Participatiewet & Wet Banenafpraak

Sinds 1 januari 2015 geldt de Participatiewet. Deze wet zorgt ervoor dat meer mensen met een ziekte of beperking een baan krijgen. Daarnaast is afgesproken dat werkgevers, met ondersteuning van UWV en gemeenten, extra banen creëren (Wet Banenafpraak). In deze folder leest u op welke voorzieningen u een beroep kunt doen als u iemand met een ziekte of beperking in dienst gaat nemen.

Proefplaatsing

Wilt u iemand met een uitkering in dienst nemen? Iemand die moeilijk aan werk komt en van wie u niet weet of hij geschikt is voor de functie? Om u te overtuigen is het mogelijk werkzoekenden een tijdje op proef te hebben. Dit noemen we een proefplaatsing. Tijdens deze periode behoudt de kandidaat de uitkering en sluit u voor de periode van de proefplaatsing een aansprakelijkheidsverzekering voor hem of haar af. De duur van de proefplaatsing is een kwestie van maatwerk, maar is maximaal 2 maanden en lang genoeg om te kijken of de kandidaat bevalt. En of de kandidaat zich thuis voelt binnen uw organisatie. Wanneer het wederzijds bevalt neemt u de kandidaat in dienst.

Loonwaardemeting

Als u iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt, dan betaalt u alleen voor de productiviteit van de medewerker: zijn of haar loonwaarde. Een onafhankelijke arbeidsdeskundige stelt samen met u de loonwaarde vast, met behulp van een loonwaardemeting. Deze wordt uitgedrukt in een percentage van het minimumloon. De loonwaarde wordt periodiek opnieuw vastgesteld op advies van de arbeidsdeskundige.

Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie compenseert u als werkgever bij verminderde productiviteit van een werknemer. De werknemer ontvangt het reguliere wettelijk minimumloon (WML) of CAO-loon van de werkgever en bouwt hierover pensioen op. De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Als het CAO-loon hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het WML.

Forfaitaire loonkostensubsidie

Gedurende het eerste halfjaar van het dienstverband kan in sommige gevallen een (forfaitaire) loonkostensubsidie van 50% van het minimumloon overeen worden gekomen. Na het eerste half jaar past de gemeente de loonkostensubsidie aan op basis van een objectief op de werkplek vastgestelde loonwaarde van de werknemer.

Jobcoach

De meeste werknemers met een arbeidsbeperking hebben baat bij een vorm van jobcoaching. Een jobcoach biedt deze ondersteuning. De jobcoach begeleidt uw werknemer naar een baan en zorgt voor begeleiding op de werkvloer. De jobcoach is de schakel tussen u als werkgever en de werknemer en blijft altijd beschikbaar voor overleg.

Interne jobcoach

Wanneer u een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst wilt nemen kunt u, onder specifieke voorwaarden, ook zelf de jobcoaching organiseren. Dit kunt u doen door een eigen medewerker aan te stellen als jobcoach of jobcoaching in te huren van een externe organisatie. U kunt hiervoor een vergoeding aanvragen bij de gemeente. Vraag uw contactpersoon naar de mogelijkheden!

Voordelen, gemakken en zekerheden

- Voor het realiseren van noodzakelijke werkplekaanpassingen zijn onder voorwaarden vergoedingen beschikbaar
- Begeleiding, eventueel door een jobcoach, is kosteloos
- Geen doorbetaling bij ziekte
- Geen financiële risico's bij arbeidsongeschiktheid

Voorzieningen waar u als werkgever een beroep op kunt doen:

- ✓ Proefplaatsing
- ✓ Loonwaardemeting
- ✓ Loonkostensubsidie
- ✓ Forfaitaire loonkostensubsidie
- ✓ Jobcoach
- ✓ Interne jobcoach
- ✓ No-risk polis
- ✓ Werkplekaanpassingen
- ✓ Loonkostenvoordeel (LKV)
- ✓ Mogelijkheden detachering & begeleid werk



Meer info over de Wet Banenafpraak vindt u op www.werkinzicht.nl

No-risk polis

Als u iemand met een arbeidsbeperking een afspraakbaan biedt, worden de financiële risico's bij ziekte van de medewerker beperkt. Met een no-risk polis wordt een groot deel van de loonkosten bij ziekte gedekt en loopt u geen risico op een verhoging van de ZW-premies.

Werkpleekaanpassingen

Als een aanpassing op de werkplek nodig is, kunt u hiervoor een vergoeding krijgen. Aanpassingen of hulpmiddelen voor op de werkplek of een vervoersvoorziening om op het werk te kunnen komen, zijn mogelijk tijdens een proefplaatsing of een arbeidscontract van minstens 6 maanden. Voorzieningen die mee kunnen naar een volgende werkgever, moet de werknemer zelf aanvragen. Dat kan via een aanvraagformulier op www.uvw.nl. Voor vervoersvoorzieningen bestaat een apart formulier op www.uvw.nl. Voorzieningen die de werknemer niet kan meenemen, vraagt u zelf aan. Dit kan ook via een aanvraagformulier van UWV.

Loonkostenvoordeel (LKV)

Het loonkostenvoordeel (LKV) is een nieuwe regeling die per 1 januari 2018 van kracht is en de premiekortingen voor arbeidsbeperkte en oudere werknemers vervangt. Het is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het LKV is een tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer oudere werknemers en/of werknemers met een arbeidsbeperking in dienst nemen of houden.

Wanneer u een werknemer in dienst neemt die valt onder een van een van onderstaande doelgroepen dan kunt u mogelijk aanspraak maken op de LKV:

- doelgroep oudere werknemers (vanaf 56 jaar);
- doelgroep arbeidsbeperkte werknemers die nieuw in dienst komen;
- doelgroep werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak en scholingsbelemmerden;
- doelgroep arbeidsbeperkte werknemers die herplaatst worden.

Voldoet uw werknemer aan deze voorwaarden?

Dan mag u direct aan het begin van het dienstverband het LKV aanvragen voor maximaal 3 jaar. U kunt dit doen via de loonaangifte. U hebt hiervoor een kopie van een doelgroepverklaring van uw werknemer nodig. Deze verklaring

kan uw werknemer aanvragen bij het UWV of de gemeente (afhankelijk van de kandidaat). De doelgroepverklaring dient binnen 3 maanden na begin dienstverband worden aangevraagd. Meer informatie over de LKV kunt u vinden op www.uvw.nl/werkgevers

Mogelijkheden detachering & begeleid werk

Werkplein Ability biedt werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Een deel van de medewerkers voert werkzaamheden uit binnen één van de sectoren in het eigen werkleerbedrijf. Het is ook mogelijk om te werken voor een reguliere werkgever. Dit kan op twee manieren, via detachering en begeleid werk.

Detachering

Het uitgangspunt is: de gedetacheerde medewerker blijft in dienst bij Werkplein Ability. Hij of zij wordt bij de werkgever gedetacheerd tegen een vantevoren bepaald tarief. Alleen de productieve uren worden betaald.

Begeleid werk

Bij begeleid werken komt de medewerker in dienst van de werkgever. De werkgever ontvangt een loonkostensubsidie als er sprake is van een verminderde loonwaarde. Opmerking: bij de vaststelling van de bijdrage in de loonkosten wordt de werkgever betrokken. Er wordt gebruik gemaakt van een loonwaardemeting.

Voordelen, gemakken en zekerheden

- *Het loonkostenvoordeel (LKV) is ook op deze doelgroep van toepassing*
- *Begeleiding door een jobcoach is kosteloos*
- *Voor contracten in het kader van Begeleid Werken geldt de no-riskpolis bij ziekte van de medewerker*

Contactgegevens

www.werkpleinability.nl

Team Werkgeversdienstverlening

Werkgeversadviseurs

Esther Pleizier

E-mail: e.pleizier@werkpleinability.nl

Mobiel: 06-22455673

Tonny Bijleveld

E-mail: t.bijleveld@werkpleinability.nl

Mobiel: 06-57994899

Hans van der Ploeg

E-mail: h.vanderploeg@werkpleinability.nl

Mobiel: 06-23742982

Sander Woldring

E-mail: s.woldring@werkpleinability.nl

Mobiel: 06-54708552

Jobcoaches

Rodney Ammerlaan

E-mail: r.ammerlaan@werkpleinability.nl

Mobiel: 06-30235207

Heves Walters

E-mail: h.walters@werkpleinability.nl

Mobiel: 06-12922200