

Overzicht instrumenten re-integratie

Werken met behoud van uitkering

Zowel UWV als gemeenten bieden werkgevers mogelijkheden om een periode kosteloos te bekijken of de werknemer het werk aankan. Dit heet bij UWV een proefplaatsing. Gemeenten gebruiken hiervoor verschillende namen. Langer werken met behoud van uitkering kan vanuit UWV en gemeente op een participatieplaats. Als u iemand laat werken met behoud van uitkering, telt diegene nog niet mee voor de banenafpraak. Dit gebeurt pas op het moment dat u betaalt voor de inzet van de werknemer.

Proefplaatsing UWV

U heeft de intentie een werknemer met een uitkering van UWV in dienst te nemen, maar twijfelt over diens geschiktheid voor de baan. In dat geval kan een proefplaatsing van UWV uitkomst bieden. De werknemer komt bij u werken, maar u hoeft nog geen loon te betalen.

Zo'n proefplaatsing duurt in principe twee maanden, maar kan langer duren vanwege de beperkingen van de werknemer of diens afstand tot de arbeidsmarkt of vanwege de complexiteit van het werk. Een proefplaatsing duurt max. zes maanden. UWV moet toestemming geven voor een proefplaatsing. UWV geeft deze toestemming alleen als:

- de werknemer anders moeilijk aan het werk komt
- de werknemer niet eerder bij u heeft gewerkt of stage heeft gelopen op dezelfde functie
- u de intentie heeft de werknemer na afloop van de proefplaatsing voor minstens zes maanden in dienst te nemen

- u een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering heeft waar de werknemer onder valt.

Extra aandachtspunten bij aanvragen proefplaatsing

- Leent u de werknemer uit aan een andere werkgever? Zorg dan dat de inlener de aanvraag voor de proefplaatsing mede ondertekent.
- Let op: als u tijdens de proefplaatsing al gebruik wilt maken van een jobcoach of andere voorzieningen op de werkplek, dan moet u instrumenten ook meteen aanvragen.
- Mocht uw werknemer ziek worden tijdens de proefplaatsing, vraag dan bij de werknemer na of hij zich heeft ziek gemeld bij UWV. UWV kan de proefplaatsing opschorten tijdens ziekte.
- Als u na afloop van de proefplaatsing een contract aanbiedt, mag u in dit contract geen proeftijd of uitzendbeding meer opnemen.

Werkervaringsplek gemeenten

Veel gemeenten bieden ook een mogelijkheid om kortdurend met behoud van uitkering werkervaring op te doen. Let op: hiervoor zijn verschillende namen in gebruik. In de Participatiewet staat dat een gemeente voor de loonwaardebepaling (loonkostensubsidie) iemand maximaal drie maanden kan laten werken met behoud van uitkering. Als het doel anders is, is een langere periode van werken met behoud van uitkering dus wel toegestaan. Gemeenten zijn vrij deze mogelijkheid al dan niet aan te bieden en vorm te geven. Vraag bij het werkgeversservicepunt van uw gemeente wat de mogelijkheden zijn.

Mensen met een uitkering van UWV verrichten in het kader van een re-integratietraject nog wel eens werk op een werker-

varingsplek. De werknemer komt dan een periode bij u werken, voor een paar weken of voor een aantal maanden. Aan een werkervaringsplek zijn geen eisen verbonden zoals dat bij de proefplaatsing het geval is. Let op: tijdens het werken op een werkervaringsplek kan UWV geen voorzieningen zoals werkplekaanpassingen of jobcoaching verstrekken.

Participatieplaats

Een participatieplaats biedt de werknemer de mogelijkheid om langere tijd onbetaald werkervaring op te doen. Een participatieplaats is bedoeld voor mensen die een heel kleine kans op werk hebben. Bij een participatieplaats werkt de werknemer onbetaald bij u. Deze verricht aanvullende werkzaamheden, geen regulier werk. Tegenover de onbetaalde inzet staat de tijd die u investeert in de begeleiding van de werknemer.

Een participatieplaats is bedoeld om de kans op werken aanmerkelijk te verbeteren. Een participatieplaats kan in eerste instantie een jaar duren. Als de werknemer meer tijd nodig heeft, is verlenging met een jaar mogelijk. Daarna kan de participatieplaats nog een twee keer een jaar verlengd worden als de werknemer in een andere omgeving andere aanvullende werkzaamheden gaat verrichten en de arbeidsmarktkansen daardoor aanzienlijk toenemen.

De werknemer heeft toestemming nodig van UWV of gemeente voor het verrichten van arbeid op een participatieplaats. De gemeente voert de participatieplaatsen uit. Vindt UWV dat de werknemer in aanmerking komt voor een participatieplaats, dan wordt de gemeente gevraagd dit te regelen. Elke zes maanden heeft de werknemer recht op een premie. De gemeente stelt de

hoogte daarvan vast. Meestal bedraagt dit een paar honderd euro. Na het eerste jaar worden de kosten voor deze premie bij de werkgever in rekening gebracht.

Compensatie van verminderde loonwaarde

Een ziekte of handicap kan gevolgen hebben voor de prestatie in een functie. Soms is sprake van beperktere inzetbaarheid of is het werktempo of de geleverde kwaliteit lager. U kunt de werknemer dan niet het gebruikelijk loon voor de functie betalen. Soms is de arbeidsprestatie lager dan het wettelijk minimumloon. Er zijn verschillende mogelijkheden om de werkgever tegemoet te komen om deze verminderde loonwaarde te compenseren.

Loondispensatie Wajong

Neemt u een Wajonger aan met verminderde loonwaarde? Dan kunt u mogelijk gebruikmaken van loondispensatie. U mag dan minder betalen dan het minimumloon. U betaalt het loon dat past bij de productiviteit van de werknemer. Dit kan zes maanden tot vijf jaar duren, eventueel is verlenging mogelijk. Loondispensatie is mogelijk als de prestatie van de werknemer ten minste 25% lager ligt dan de gebruikelijke prestatie. Ook moet de loonwaarde lager zijn dan het minimumloon. Als u toestemming krijgt om u minder te betalen, ontvangt de werknemer naast het loon een aanvullende uitkering. Het voordeel van loondispensatie is dat ook uw werkgeverslasten dalen.

Loonkostensubsidie vanuit gemeente

Deze subsidie bestond al voor invoering van de Participatiewet. Gemeenten konden loonkostensubsidie toekennen aan een werkgever, als deze een werknemer in dienst nam voor wiens

arbeidsondersteuning de gemeente verantwoordelijk was. Het stond gemeenten vrij om dit instrument al dan niet in te zetten. Bij deze vorm van loonkostensubsidie ontvangt u een vergoeding voor de verminderde productiviteit van de werknemer. U betaalt het volledige loon en ontvangt een subsidie ter compensatie. De subsidie wordt vaak voor één of twee jaar toegekend. Sommige gemeenten hanteren vaste bedragen, andere passen de subsidie aan de loonwaarde van de werknemer aan.

Vanaf 1 januari 2015 is er in de Participatiewet een specifiek instrument loonkostensubsidie voor mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. De gemeente stelt vast of een werknemer tot deze doelgroep behoort. Wilt u iemand die hiervoor in aanmerking komt in dienst nemen, dan wordt op de werkplek met uw inbreng de loonwaarde vastgesteld. De loonkostensubsidie is het verschil tussen de bruto loonwaarde en het bruto wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon plus een vergoeding van 23,5% voor de werkgeverslasten. Ontvangt de werknemer loon hoger dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt u zelf het verschil tussen het minimumloon en het functieloon. De komende jaren vindt aanpassing van cao's plaats, om de reguliere loonshalen op te nemen tussen de 100 en 120% van het wettelijk minimumloon. Deze loonkostensubsidie kan zo nodig structureel worden ingezet, wel geldt een jaarlijkse beoordeling of loonkostensubsidie nodig blijft. Informeer naar de mogelijkheden bij het **werkgevers-servicepunt** van de gemeente waar de werknemer woont.

Loonkostensubsidie Wsw

U kunt iemand met een Wsw-indicatie in dienst nemen op een begeleid-werkenplek. Dit betekent dat u diegene een arbeids-

overeenkomst biedt. Begeleiding en aanpassingen worden geregeld vanuit de Wsw. Heeft de werknemer een verminderde productiviteit, dan kunt u een vergoeding krijgen. Dit heet loonkostensubsidie. U betaalt de werknemer het volledige loon. De loonkostensubsidie vanuit de Wsw kan duren zolang het dienstverband duurt. Maar alleen als die hele periode de productiviteit ook achterblijft bij die van een reguliere werknemer.

No-riskpolis

Werkgevers zijn verplicht werknemers bij ziekte hun loon twee jaar door te betalen. Zij kunnen daarom huiverig zijn om mensen met een beperking in dienst te nemen. UWV en gemeente bieden u daarom een no-riskpolis als u iemand uit de doelgroep van de banenafpraak in dienst neemt. Wordt deze werknemer ziek? Dan ontvangt u een Ziektewetuitkering van UWV. Ook krijgt u niet te maken met een premiestijging als de werknemer ziek uit dienst gaat, binnen 4 weken na het einde van het contract ziek wordt of na twee jaar ziekte recht krijgt op een WGA-uitkering.

Let op: neemt u iemand in dienst voor wiens arbeidsondersteuning de gemeente verantwoordelijk was? Dan heeft u te maken met de no-riskpolis van de gemeente. De Ziektewetuitkering ontvangt u van UWV, dus u moet de werknemer ziekmelden bij UWV en bij de gemeente. Als voor de werknemer loonkostensubsidie is toegekend, wordt deze tijdens ziekte namelijk opgeschort.

Neemt u iemand in dienst die naar het oordeel van UWV een structurele functionele beperking heeft en die vanuit de Participatiewet ondersteund wordt door de gemeente? Dan kunt u

de eerste jaren dat iemand bij u werkt, gebruikmaken van de noriskpolis van de gemeente. Verdient iemand vanuit deze situatie twee jaar lang ten minste het wettelijk minimumloon zonder loonkostensubsidie? Dan kunt u daarna gebruikmaken van de no-riskpolis van UWV. De no-riskpolis van UWV geldt in de eerste vijf jaar dat een werknemer in dienst is. Bij een aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten kan deze verlengd worden. Dat is niet nodig bij mensen die ooit Wajong hebben gehad of een Wsw-indicatie hebben. Voor hen geldt de no-riskpolis zolang als ze werken.

Mobiliteitsbonus

Werkgevers die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst nemen, ontvangen een mobiliteitsbonus. De bonus bestaat uit een korting op de premies die de werkgever betaalt voor de werknemersverzekeringen. U mag die korting toepassen in de eerste drie jaar dat de werknemer in dienst is. De premiekorting bedraagt 7.000 euro bij een dienstverband van 12 maanden voor minstens 36 uur in de week. Werkt de werknemer minder uren of maanden dan is de premiekorting voor dat jaar naar rato lager.

Let op:

- Voor Wajongers die werken met loondispensatie is de premiekorting maximaal 3.500 euro.
- De premiekorting kan nooit meer zijn dan het bedrag dat de werkgever aan premies voor de werknemersverzekeringen betaalt.
- De mobiliteitsbonus mag niet worden gecombineerd met loonkostensubsidie vanuit de gemeente voor mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Inmiddels is echter besloten dat voor mensen die vanuit de Participatiewet

onder de loonkostensubsidie vallen de mobiliteitsbonus vanaf 2016 ook gaat gelden. Het bedrag van de mobiliteitsbonus wordt dan wel lager. De wetgeving moet hierop nog aangepast worden.

Stimuleringspremie gemeente

Sommige gemeenten bieden werkgevers een stimuleringspremie, als zij werknemers aannemen die een uitkering van de gemeente ontvangen. U ontvangt bijvoorbeeld een vast bedrag als u de werknemer een contract biedt voor zes maanden. Gemeenten mogen zelf bepalen of ze werken met stimuleringspremies en onder welke voorwaarden die beschikbaar zijn. Vraag bij het **werkgeversservicepunt** van de gemeente waar uw (potentiële) werknemer woont of deze gemeente werkt met een stimuleringspremie.

Werkvoorzieningen

Voor werknemers met een beperking kan het nodig zijn voorzieningen te regelen, zodat zijn hun werk kunnen doen. Denk daarbij aan:

- aanpassingen aan het gebouw waarin gewerkt wordt, de werkplek of de productie- en/of werkmethodes
- de inzet van hulpmiddelen om het werk te kunnen doen. Zoals bijvoorbeeld specifieke software voor slechtzienden of orthopedische werkschoenen.
- Vervoersvoorzieningen om te zorgen dat iemand met aangepast vervoer naar het werk kan komen.

Wie regelt de werkvoorzieningen?

- Werkt de werknemer vanuit de Wsw in uw bedrijf? Dan is het SW-bedrijf verantwoordelijk voor deze voorzieningen.

- Ondersteunt de gemeente de werknemer vanuit de Participatiewet naar werk? Dan is de gemeente verantwoordelijk voor de werkvoorziening tot het moment dat de werknemer twee jaar lang het wettelijk minimumloon heeft verdiend. Daarna is UWV verantwoordelijk voor de voorzieningen.
- Voor werknemers die vanuit UWV worden ondersteund naar werk regelt UWV de werkvoorzieningen.

Extra begeleiding op de werkplek

Een deel van de mensen met een beperking heeft extra begeleiding nodig op de werkplek om het werk uit te kunnen voeren. Jobcoaches geven dergelijke begeleiding. Een jobcoach ondersteunt de werknemer met een individueel trainings- of inwerkprogramma en systematische begeleiding bij het werk. De jobcoach zorgt ervoor dat de werknemer zijn taken zo zelfstandig mogelijk kan uitvoeren. Daarnaast kan de jobcoach ook u en directe collega's van de werknemer begeleiden. Hij leert u bijvoorbeeld hoe u de werknemer begeleidt bij het uitvoeren van het werk en wat u kunt doen bij problemen.

Wie regelt de jobcoaching?

- Werkt de werknemer vanuit de Wsw in uw bedrijf? Dan is het SW-bedrijf verantwoordelijk voor de begeleiding op de werkplek.
- Ondersteunt de gemeente de werknemer vanuit de Participatiewet naar werk? Dan is de gemeente verantwoordelijk voor jobcoaching tot het moment dat de werknemer twee jaar lang het wettelijk minimumloon heeft verdiend. Daarna neemt UWV de verantwoordelijkheid voor de jobcoaching over.
- Werknemers die vanuit UWV worden ondersteund naar werk kunnen jobcoaching krijgen via UWV.

Jobcoaching vanuit de Wsw

Als u werkt met detacheringen vanuit de Wsw, organiseert het SW-bedrijf de begeleiding die de werknemer nodig heeft. Werkt de werknemer bij u op een begeleid-werkenplek en heeft deze dus een arbeidsovereenkomst met uw bedrijf? Dan heeft de werknemer het recht te kiezen uit minstens twee begeleidingsorganisaties. Meestal is dat het SW-bedrijf en één andere aanbieder, bijvoorbeeld een jobcoachorganisatie. Om in aanmerking te komen voor een indicatie voor de Wsw moet iemand regelmatig arbeid kunnen verrichten. Eén van de eisen bij de beoordeling is dat de noodzakelijke begeleiding maximaal 15% van de werktijd bedraagt. Daar kan gemotiveerd van worden afgeweken. Maar het geeft wel een goede richtlijn van de maximale begeleidingsmogelijkheden vanuit de Wsw.

Jobcoaching vanuit de gemeente

In de Participatiewet is geregeld dat werknemers waarvoor u loonkostensubsidie ontvangt aanspraak kunnen maken op begeleiding op de werkplek. Om te zorgen dat de jobcoaching lijkt op die van UWV is gemeenten aangeraden om de UWV-regels rond jobcoaching te volgen. Werknemers die vanuit de gemeente begeleid worden naar werk kunnen in de eerste twee jaar dat zij aan het werk zijn geen gebruikmaken van jobcoaching vanuit UWV. Daarom zullen veel gemeenten voor een bredere groep mensen jobcoaching aanbieden. Vraag bij het **werkgeversservicepunt** van de gemeente waar de werknemer woont en hoe de jobcoaching geregeld is.

Jobcoaching vanuit UWV

Bij jobcoaching van UWV is het van belang dat:

- De werknemer een structurele functionele beperking heeft;

- De begeleiding voor de werknemer noodzakelijk is om zijn werk te doen én om zijn beperkingen te compenseren.
- U een dienstverband van tenminste zes maanden biedt van minstens 12 uur per week met een loonwaarde van minstens 35%. In uitzonderlijke gevallen is jobcoaching mogelijk als iemand minstens acht uur gaat werken met een loonwaarde van minstens 20%. Jobcoaching is ook mogelijk in geval van een proefplaatsing.

UWV kent verschillende vormen van jobcoaching. Het is mogelijk dat de werknemer zelf een aanvraag doet voor jobcoaching. De werknemer kan dan zelf de organisatie kiezen die hem of haar gaat begeleiden. De organisatie moet wel een door UWV erkende jobcoachorganisatie zijn. U kunt er ook voor kiezen om als werkgever een aanvraag te doen voor interne jobcoaching. U kunt dan een jobcoach in dienst nemen of inhuren of u laat een van uw eigen werknemers een aantal trainingen doen waardoor die zelf de coaching op zich kan nemen. Bij interne jobcoaching gelden er wat minder eisen aan de jobcoach. U krijgt echter ook een beperktere vergoeding. Interne jobcoaching is onder andere interessant als meerdere werknemers jobcoaching nodig hebben.

UWV bepaalt op hoeveel uren jobcoaching uw werknemer recht heeft. UWV gaat ervan uit dat in de eerste periode van zes maanden het standaard maximaal te vergoeden aantal uren 10% van het aantal gewerkte uren betreft. In uitzonderingssituaties kan dit meer zijn. Jobcoaching wordt telkens voor zes maanden toegepast en is in principe maximaal drie jaar bij dezelfde werkgever mogelijk.

Beschut werk

Beschut werk is een voorziening uit de Participatiewet die is bedoeld voor mensen die door hun beperkingen zoveel begeleiding en aanpassingen bij het werken nodig hebben dat eigenlijk van een werkgever niet verwacht kan worden dat hij deze mensen in dienst neemt. De gemeente kan deze mensen zelf in dienst nemen en voor hen aangepast werk met intensieve begeleiding regelen. Dat kunnen ze doen bij een SW-bedrijf maar als u dat wilt, is dit ook binnen uw bedrijf mogelijk. U kunt deze werknemers zelfs een contract bieden. Werknemers die werken via beschut werk hebben recht op het wettelijk minimumloon. De gemeente kan voor deze werknemers loonkostensubsidie inzetten.

Gemeenten zijn niet verplicht om beschut werk aan te bieden. Een werknemer kan ook niet vragen of hij voor beschut werk in aanmerking komt. De verwachting is dat er op termijn 30.000 werkplekken voor beschut werk zullen zijn. Let op: biedt u binnen uw bedrijf ruimte voor beschut werk, dan tellen deze werkplekken niet mee voor de banenafpraak.