



aandeslag in zeeland

werkgeversservicepunt

Handreiking aan werkgevers

Tegemoetkomingen van de overheid
rond de banenafsprak



Bedrijven die meedoen aan het uitvoeren van de banenafpraak kunnen in allerlei vormen daarbij ondersteuning van de overheid krijgen. Deze brochure zet alle mogelijkheden op een rijtje.

Inclusieve Arbeidsanalyse

Of, en zo ja, waar in uw bedrijf een geschikte werkplek te creëren is voor een collega met een arbeidsbeperking, maakt de Inclusieve Arbeidsanalyse duidelijk. Het is een methode die UWV en de Zeeuwse gemeenten kosteloos en vrijblijvend aanbieden. Een arbeidskundige inventariseert in uw bedrijf de elementaire taken in bestaande werkprocessen en functies, en bekijkt of die aan die functies onttrokken kunnen worden. Het gaat dan vaak om routinematig werk waarvoor geen vooropleiding vereist is. Op basis van zijn advies kunt u als bedrijf een beslissing nemen.



Zie onze brochure 'Winst maken en sociaal ondernemen in balans', oktober 2016.



Proefplaatsing

Soms kan een werkgever die iemand uit de doelgroep banenafpraak een dienstverband aan wil bieden, starten met een proefplaatsing. Die is bedoeld om vast te stellen of de werknemer daadwerkelijk in staat is om aan de eisen van de functie te voldoen. De proefplaatsing betekent dat de werknemer tijdelijk met behoud van uitkering bij de werkgever mag werken; de werkgever betaalt geen loon. Of de proefplaatsing noodzakelijk is en zo ja, voor welke periode wordt in overleg tussen gemeente of UWV, de werkgever en de werknemer vastgesteld.

Jobcoach

Neemt u iemand uit de doelgroep van de banenafpraak in dienst die extra begeleiding nodig heeft? Dan biedt de overheid u een jobcoach aan. Deze jobcoach begeleidt de werknemer op de werkplek. Het gaat hierbij om het aanleren van zowel sociale als werkgerelateerde vaardigheden. Het doel is dat de werknemer in de functie binnen drie jaar zelfstandig en zonder extra begeleiding kan functioneren.

Werknemersvoorzieningen

Werkgevers die iemand uit de doelgroep banenafpraak in dienst nemen, die door zijn beperking een bepaald hulpmiddel nodig heeft om het werk uit te kunnen voeren, kunnen in aanmerking komen voor vergoeding van deze voorzieningen. Het toekennen van deze vergoeding gebeurt op basis van maatwerk, waarbij er sprake moet zijn van een medische noodzaak van de voorziening. Ook voorzieningen om op het werk te kunnen komen, kunnen voor vergoeding in aanmerking komen.

No-riskpolis

Voor de gehele doelgroep van de banenafpraak geldt een in tijd onbeperkte en uniforme no-riskpolis. UWV voert de polis uit en komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep banenafpraak ziek uitvalt. Ook telt de zieke werknemer dan niet mee voor de berekening van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. UWV vergoedt de totale financiële lasten tot het maximum-dagloon. De werkgever moet bij ziekte van de werknemer de ziektewetuitkering bij UWV aanvragen. Deze uitkering wordt dan aan de werkgever uitbetaald.

Loonkosten voordeel

Het loonkostenvoordeel (LKV) is sinds 2018 een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die een of meer oudere werknemers en/of werknemers met een arbeidsbeperking vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of houden. Het LKV vervangt de premiekortingen voor arbeidsbeperkte en oudere werknemers. Om het LKV te

ontvangen heeft de werkgever een kopie van de 'doelgroepverklaring LKV' van de werknemer nodig. Het LKV moet in de eerste drie maanden loondienst aangevraagd worden. Via www.regelhulpenvoorbedrijven.nl kunnen werkgevers zien of ze recht hebben op het LKV als zij iemand in dienst nemen met een arbeidsbeperking.

Loonkosten-subsidie

Gemeenten kunnen met het instrument loonkostensubsidie werkgevers compenseren voor loonkosten (inclusief vergoeding werkgeverslasten) als zij mensen in dienst nemen die niet het minimumloon kunnen verdienen en behoren tot de doelgroep van de banenafpraak. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen de vastgestelde 'loonwaarde' en het wettelijk minimumloon. De loonwaarde wordt periodiek vastgesteld door middel van een 'loonwaardebepaling' die door een arbeidsdeskundige uitgevoerd wordt. Zolang de 'loonwaarde' lager is dan het wettelijk minimumloon kan de werkgever loonkostensubsidie ontvangen.

Lage-inkomensvoordeel

Onder voorwaarden hebben werkgevers recht op een lage-inkomensvoordeel als ze werknemers in dienst hebben die tussen de 100 en 125% van het wettelijk minimumloon verdienen. Dit voordeel kan oplopen tot € 2000,- per werknemer per jaar. De hoogte is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer.

Loon-dispensatie Wajong

Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt een speciale regeling voor loon-dispensatie. Hiervoor gelden drie voorwaarden:


- er is sprake van een verminderde arbeidsprestatie als gevolg van structureel functionele beperkingen;
- de verminderde arbeidsprestatie is tenminste 25% lager dan de reguliere arbeidsprestatie;
- de loonwaarde moet onder het wettelijk minimum-(jeugd)loon liggen.

Indien aan alle voorwaarden wordt voldaan, krijgt u toestemming om een salaris te betalen dat in overeenstemming is met de vastgestelde loonwaarde. Toestemming kan verleend worden gedurende een periode van zes maanden tot vijf jaar. Verlenging is mogelijk.

De banenafsprak

In het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn de overheid, het bedrijfsleven en de vakbonden de zogeheten 'banenafsprak' rond mensen met een arbeidsbeperking overeengekomen. Deze afspraak houdt in dat aan mensen met een arbeidsbeperking kansen op betaald werk in het reguliere bedrijfsleven geboden worden. De genoemde partijen hebben zich in het Sociaal Akkoord garant gesteld voor deze extra banen. Concreet betekent de banenafsprak dat in Nederland vóór 1 januari 2026 aan 125.000 mensen met een arbeidsbeperking een nieuwe, volledige baan (25,5 uur per week) geboden wordt.

Al heel wat Zeeuwse bedrijven geven gehoor aan de banenafsprak en verbeteren tegelijk ook hun bedrijfsvoering. Zij creëren een nieuwe functie, die iemand met een arbeidsbeperking prima kan uitvoeren en waardoor andere medewerkers juist de handen meer vrij krijgen om hun hoofdtaken uit te voeren.

 Zie onze brochure 'In vijf stappen meedoen aan de banenafsprak én uw bedrijf verbeteren', november 2015.

Doelgroepen van de banenafsprak:

- mensen die onder de Participatiewet vallen en niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, waaronder (ex)leerlingen van scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs (VSO/PrO), die zich hebben aangemeld bij UWV;
- mensen met een Wsw-indicatie;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- mensen met een Wiw-baan of ID-baan.



Contactpersonen



subregio
Oosterschelde

Lia Spruit

Teamleider Werkgeversservicepunt
0113 - 23 91 38 | 06 - 22 27 29 02
l.spruit@grdebevelanden.nl



subregio
Walcheren

Kim van Limbergen

Afdelingshoofd Werk
06 - 53 61 82 33
kvanlimbergen@orioniswalcheren.nl



subregio
Zeeuws-Vlaanderen

Ronald de Back

Coördinator Werkservicepunt
06 - 51 44 15 00
r.de.back@wspzvl.nl



UWV
werkbedrijf
Zeeland

Toine Witters

Manager Werkgeversdienstverlening
06 - 15 54 94 45
toine.witters@uwv.nl



aandeslaginzeeland

werkgeversservicepunt

De Zeeuwse Werkkamer

In de Zeeuwse Werkkamer vindt de bestuurlijke afstemming plaats over belangrijke ontwikkelingen die met de Zeeuwse arbeidsmarkt te maken hebben, met name het realiseren van de extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking (de banen-afspraken) en de dienstverlening aan werkgevers hiervoor. De deelnemers zijn vertegenwoordigers van gemeenten/sw-bedrijven, UWV, werkgeversorganisaties en vakbonden.

Heeft u vragen, wilt u contact, meer informatie of een abonnement op de nieuwsbrief?

Ga naar www.aandeslaginzeeland.nl.

Colofon

Februari 2019

Deze brochure is mede mogelijk gemaakt door het ESF-project 'Sociale innovatie in Zeeland 2016-2018'

Uitgave: Aan de slag in Zeeland | Zeeuwse Werkkamer
Vormgeving: Nilsson, Goes



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds