

Begrippen en instrumenten in de participatiewet

Participatiewet

Voor iedereen die kan werken, maar het op de arbeidsmarkt zonder steuntje in de rug niet redt, geldt vanaf 1 januari 2015 de Participatiewet. De Participatiewet moet ervoor zorgen dat meer mensen, met en zonder beperking, werk vinden bij een gewone werkgever. In het kader van deze wet zijn er regelingen en instrumenten, waardoor het voor werkgevers aantrekkelijker is om deze mensen aan te nemen.

Banenafpraak

In deze afspraak tussen overheid en sociale partners is geregeld hoeveel banen werkgevers creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Doelgroepregister (DGR)

Dit register wordt beheerd door UWV. Als een burger is opgenomen in dit register is vastgesteld dat er arbeidsbeperkingen zijn en gelden de No-Risk polis en andere instrumenten (zoz).

Loonwaarde-onderzoek

Een loonwaarde-onderzoek bepaalt wat het verschil is in productiviteit tussen de werknemer met en zonder arbeidsbeperking in een vergelijkbare of gelijke functie. Op basis van dit onderzoek wordt de loonkostensubsidie vastgesteld.

Praktijkroute

De Praktijkroute kan ingezet worden als er twijfels zijn over mogelijke arbeidsbeperkingen bij een kandidaat die nog niet is opgenomen in het Doelgroepregister. Via de Praktijkroute wordt op de werkplek dan door een loonwaarde-onderzoek vastgesteld of iemand zelf in staat is om het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Dit kan tijdens een proefplaatsing, maar dat hoeft niet. Als de loonwaarde minder dan 100% van het WML is, wordt diegene opgenomen in het doelgroepregister en is een beoordeling door UWV niet meer nodig.

(Ex) leerlingen van het Praktijkonderwijs, het Voortgezet Speciaal Onderwijs en entreeopleiding MBO

Zij kunnen zonder beoordeling door UWV opgenomen worden in het Doelgroepregister als ze arbeidsvermogen hebben. Ook kan dit na aanvang van het dienstverband als blijkt dat sprake is van een verminderd arbeidsvermogen.

Jobcarving/ functiecreatie

Bij jobcarving worden de verschillende taken van een baan (of verschillende banen) geanalyseerd en opnieuw samengevoegd tot een nieuwe baan (of banen). Een functie kan zo geschikt worden gemaakt voor medewerkers met een arbeidsbeperking (functiecreatie). Voor werkgevers die hiermee aan de slag gaan, zijn ondersteunende voorzieningen beschikbaar.

Forfaitaire Loonkostensubsidie

De forfaitaire loonkostensubsidie houdt in dat de werkgever voor zijn medewerker zonder loonwaardemeting loonkostensubsidie

ontvangt van 50% van het minimumloon. Na maximaal zes maanden wordt de loonkostensubsidie aangepast op basis van een loonwaarde-onderzoek. Een forfaitaire loonkostensubsidie maakt de start van een dienstverband met iemand uit de doelgroep banenafpraak gemakkelijker voor de werkgever. Bovendien kan in deze periode een goed beeld worden verkregen van de capaciteiten van de werknemer.

SROI – Sociaal Ondernemen (Social Return)

SROI is het creëren van duurzame werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel van SROI is ervoor te zorgen dat een investering door een gemeente of landelijke overheid, naast het “gewone” rendement ook een concrete sociale winst (return) oplevert. Hierbij ligt het accent op creëren van werkgelegenheid voor mensen die een uitkering ontvangen of mensen met een andere afstand tot de arbeidsmarkt.

Regelingen & subsidies



Werkleerbedrijf Lucrato is partner van FactorWerk.
www.factorwerk.org

Open je kansen.
lucrato.nl





VOOR WERKGEVERS

Informatie over regelingen en instrumenten Participatiewet



Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie compenseert u als werkgever in het verschil tussen de arbeidsproductiviteit en het wettelijk minimumloon. Dit wordt vastgesteld via een onderzoek, maar kan eventueel het eerste half jaar via een Forfaitaire subsidie worden verstrekt.



Vergoeding aanpassing werkplek

Als werkgever (of werknemer) kunt u een vergoeding krijgen voor hulpmiddelen of aanpassingen aan de werkplek van een werknemer met een arbeidsbeperking. Ook het vervoer van en naar het werk kan een voorziening zijn.



Scholingsvoucher

Om een werknemer nog beter inzetbaar te maken voor uw bedrijf kunt u mogelijk een scholingsvoucher aanvragen. Denk bijvoorbeeld aan een heftruckcertificaat, een VCA-diploma of een gerichte cursus.



No-riskpolis

De no-riskpolis houdt in dat u:

- een Ziektewet-uitkering voor uw werknemer kunt krijgen als hij ziek wordt, ongeacht de oorzaak,
- geen hogere premie hoeft te betalen voor de Ziektewet en
- geen hogere premie hoeft te betalen als hij in de WGA komt.



Proefplaatsing

Om te onderzoeken of een kandidaat de juiste vaardigheden heeft kan de werkgever in overleg met de gemeente en de kandidaat een proefplaatsing overeenkomen voor een korte periode. U hoeft dan geen salaris te betalen. Wel is er de intentie om de kandidaat een contract aan te bieden van ten minste 6 maanden bij gebleken geschiktheid.



Lage inkomensvoordeel

LIV is een vergoeding voor werkgevers om de loonkosten te verlagen van werknemers die max 125% van het WML verdienen. LIV en LKV kunnen gecombineerd worden.



Jobcoaching

De jobcoach zorgt voor de persoonlijke begeleiding op de werkplek bij het inwerken en het uitvoeren van het werk, zodat de werknemer optimaal kan meedraaien in het arbeidsproces.



Loonkostenvoordeel

LKV is een belastingmaatregel. Als een werknemer tot de doelgroep Banenafpraak hoort bij de start van een dienstbetrekking hebben werkgevers recht op LKV. Voor oudere werknemers van 56 jaar en ouder die uit een uitkerings situatie komen geldt ook een LKV-regeling.



Meer info?

Wilt u meer weten over deze onderwerpen? U kunt de meest actuele informatie online vinden op: www.factorwerk.org/tools

Op de achterzijde vindt u nog meer uitleg over begrippen en regelingen!