



Hoe komen we onze
Afspraak(banen) na?

Hoe komen we onze Afspraak(banen) na?

Werkgevers, vakbonden en de overheid hebben in het Sociaal Akkoord afgesproken dat er 125.000 afspraakbanen komen. Dit zijn banen voor mensen die prima kunnen werken, maar door een arbeidsbeperking niet in staat zijn om zelfstandig 100% van het minimumloon te verdienen. In de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe gaat het om 5500 banen van gemiddeld 25,5 uur. We streven ernaar om daarvan 935 banen in de jaren 2015/2016 te realiseren. We staan gezamenlijk voor de opdracht dat voor elkaar te krijgen. Lukt dit niet, dan wordt aan werkgevers een verplichting opgelegd in de vorm van een quotumwet.

De afspraakbaan in de praktijk

Hoe kunt u een baan “creëren”?

Er zijn verschillende manieren om uw organisatie open te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Bijvoorbeeld door uw werving en selectie voor bestaande functies aan te passen. Ook kunnen aanpassingen aan functies ertoe leiden dat zij geschikt zijn voor deze werknemers. U kunt daarnaast extra functies creëren door taken van andere functies af te splitsen of op zoek te gaan naar werkzaamheden die nu niet worden verricht, maar wel meerwaarde opleveren.

Welke ondersteuning krijgt u?

De overheid heeft speciale voorzieningen gecreëerd om het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking mogelijk te maken. Hieronder zetten we deze op een rij. Omdat de medewerkers (nog) onder verschillende regelingen vallen, zijn de instrumenten niet altijd gelijk.

Lagere loonkosten

Als u een afspraakbaan invult, dan betaalt u alleen voor de productiviteit van de medewerker: zijn loonwaarde. Die loonwaarde wordt samen met u (door een *loonwaardemeting*) vastgesteld en uitgedrukt in een percentage van het minimumloon. In de periode waarin de loonwaarde voor het eerst wordt vastgesteld, komt iemand op proef bij u werken. U hoeft dan geen loon te betalen. Eén keer per jaar wordt de loonwaarde opnieuw vastgesteld.

Mobiliteitsbonus

Wanneer u iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt, komt u in de meeste gevallen in aanmerking voor een mobiliteitsbonus.

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.

Begeleiding

Een medewerker met een arbeidsbeperking heeft vaak begeleiding nodig. Er wordt daarom een jobcoach aan de medewerker gekoppeld. Deze is in ieder geval 40 uur per jaar beschikbaar. U hoeft hier niet voor te betalen. U kunt onder voorwaarden ook zelf de jobcoaching uitvoeren en hiervoor een vergoeding ontvangen.

Werkplekaanpassing

Is het nodig om een werkplek aan te passen, dan kunt u hiervoor een vergoeding krijgen.

Hulp bij het in kaart brengen van mogelijkheden voor extra banen

Wilt u wel banen creëren, maar weet u niet precies hoe dat moet? U kunt dan vragen om een analyse van (afdelingen binnen) uw organisatie, waarbij we u adviseren over manieren waarop u door een andere verdeling van werk ruimte kunt bieden aan arbeidsbeperkten. Dit advies is kosteloos.

Overzicht kosten en vergoedingen

Niet alle kosten en vergoedingen voor de verschillende medewerkers op afspraakbanen zijn gelijk. Dat komt omdat een deel van de medewerkers valt onder de Participatiewet, een deel onder de Wajong en een deel onder de Wsw. Hieronder schematisch de overeenkomsten en verschillen. Onze adviseurs kunnen u precies vertellen welke regelingen op uw kandidaat van toepassing zijn.

	Wajong	Participatiewet	Wsw (Begeleid werken)
Loon	Loondispensatie tot WML Bij loonwaarde > 75% geen dispensatie	Loonkostensubsidie tot WML Subsidie maximaal 70% van WML	Loonkostensubsidie maatwerk
Begeleiding en voorzieningen	Jobcoach Vergoeding voor interne jobcoach (op aanvraag) Werknemersvoorzieningen (op aanvraag)		
Risico's	No-Riskpolis		
Mobiliteitsbonus	Max. € 7.000,- bij geen loondispensatie Max. € 3.500,- bij loondispensatie	Geen Bonus	Max. € 7.000,-

Hoe komt u aan kandidaten?

Gemeenten, sociale werkvoorzieningen en UWV beschikken over de CV's van mensen die behoren tot de doelgroep van de afspraakbanen. Zij kunnen voor u op zoek gaan naar kandidaten die het beste bij uw organisatie passen. U kunt geheel vrijblijvend contact opnemen met:

Werkgeversteam Werkplein Eemsdelta

E-mail: werkgeversteam@isdnoordoost.nl

Telefoonnummer: 0596-63 93 50

www.werkpleineemsdelta.nl

Financiële voordelen bij het in dienst nemen van (specifieke) groepen werknemers

Vouchers voor jongeren: Max. 2500 euro.

Ondernemers die jongeren aannemen hebben mogelijkheid om hier een speciale voucher voor te ontvangen. Deze bedraagt voor bijvoorbeeld een werkleervoucher 2500 euro.

Mobiliteitsbonus van maximaal 7000 euro bij het aannemen oudere werkzoekende van 56 jaar of ouder of een arbeidsgehandicapte.

Premiekortingen jongere werknemer van maximaal 3500 euro bij het aannemen een jongere werknemer tot 27 jaar met een uitkering.

Scholingssubsidie voor 50-plussers met WW uitkering van maximaal 1000 euro bij het aannemen van een 50+ voor minimaal 12 uur per week die scholing gaat volgen.

Subsidieregeling praktijkleren (BBL) . U kunt een tegemoetkoming ontvangen in de kosten voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student.

Proefplaatsing. U kunt iemand voor maximaal 3 maanden op proef nemen, om te bekijken of het bevalt. Wat we van te voren afstemmen is dat wanneer de kandidaat goed functioneert, u hem of haar in dienst neemt.

Werkervaringsplaatsen

Wilt u werkzoekenden een kans bieden om werkervaring op te doen? Dat kan door een werkervaringsplek aan te bieden. De afspraken die we hierover maken zijn afhankelijk van de situatie. Belangrijk is dat de werkzoekende altijd een "buddy" heeft, waarbij hij of zij terecht kan voor vragen.

Het voldoen aan de eisen van Social Return on Investment

Steeds meer gemeenten verwachten bij een aanbesteding ook van de opdrachtnemer dat deze een bijdrage levert aan sociale doelstellingen. Het gaat daarbij vooral om het verbeteren van kansen voor mensen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt. Wij kunnen u informeren hoe u invulling kunt geven aan Social Return.

De manier waarop u gebruik kunt maken van de middelen uit de Sectorplannen

Landelijk zijn er enkele sectorplannen ingediend en toegekend. Dit betekent dat er per sector geld beschikbaar is gekomen om bijvoorbeeld in- en uitstroom van personeel mogelijk te maken of om het behoud van oudere vakkrachten te bevorderen. Wij kunnen u informeren of er binnen uw sector geld beschikbaar is en waar u aanspraak op kunt maken.

Plaatsingsfee intermediair.

Heeft u als intermediair (bijvoorbeeld een uitzendbureau of een re-integratiebureau) een werkzoekende van 50 jaar of ouder met een WW-uitkering begeleid naar een baan? Dan kunt u na 3 maanden een plaatsingsfee aanvragen. De plaatsingsfee is een subsidie.

Meer weten?

Maak dan geheel vrijblijvend een afspraak met:

Werkgeversteam Werkplein Eemsdelta

E-mail: werkgeversteam@isdnoordoost.nl

Telefoonnummer: 0596-63 93 50

www.werkpleineemsdelta.nl

Wet werk en zekerheid: veranderingen voor tijdelijke contracten

De Wet werk en zekerheid is op 1 januari ingegaan. Het doel van de wet is onder andere om te zorgen voor een betere positie op de arbeidsmarkt voor mensen met een tijdelijk contract.

Sommige veranderingen gelden sinds 1 januari, andere gelden per 1 juli 2015. Hieronder vindt u enkele wijzigingen.

Sinds 1 januari: schriftelijk informeren over contractverlenging

Heeft u een tijdelijk contract van 6 maanden of langer met uw werknemer afgesloten? Of gaat u dat doen? Dan moet u nu minimaal 1 maand voor het einde van het contract de werknemer schriftelijk informeren of het contract wordt voortgezet of niet.

Dit geldt ook voor de contracten van 6 maanden of langer die na dit contract volgen. Dit heet de aanzegplicht. Als u deze aanzegplicht niet nakomt, moet u de werknemer maximaal 1 maand loon betalen. Als u te laat bent met het schriftelijk informeren van uw werknemer, dan betaalt u een vergoeding naar verhouding met het aantal dagen dat u te laat bent (naar rato).

Sinds 1 januari: geen proeftijd bij korte contracten

Vanaf 1 januari 2015 is bij een tijdelijk contract van 6 maanden of korter geen proeftijd meer mogelijk. Voor tijdelijke contracten van 6 maanden tot 2 jaar geldt een maximale proeftijd van een maand.

Sinds 1 januari: geen concurrentiebeding bij tijdelijke contracten

Een concurrentiebeding in een tijdelijk contract is alleen nog mogelijk wanneer u in het contract schriftelijk vastlegt welke zwaarwegende bedrijfsbelangen dat nodig maken.

Sinds 1 januari: gebruik nul-urencontracten beperkt

Het gebruik van nul-urencontracten wordt beperkt en de ontslagbescherming van payrollwerknemers wordt verbeterd.

Vanaf 1 juli: sneller aanspraak op een vast contract

Werknemers met een tijdelijk contract kunnen vanaf 1 juli 2015 niet na 3 jaar, zoals nu, maar al na 2 jaar aanspraak maken op een vast contract. De periode waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien, wordt verlengd van 3 naar 6 maanden.

Dit voorkomt dat werknemers tussen hun tijdelijke contracten steeds 3 maanden uit dienst moeten.

Vanaf 1 juli: ontslagrecht eenvoudiger

Het ontslagrecht wordt eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers. Vanaf 1 juli 2015 komt er 1 vaste ontslagroute. Bedrijfseconomisch ontslag en ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV. Ontslag om andere redenen gaat via de kantonrechter.

Vanaf 1 juli 2015 hebben alle werknemers onder bepaalde voorwaarden recht op een transitievergoeding. Deze voorwaarden zijn:

- Als zij ten minste 2 jaar in dienst zijn geweest
- De arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd.

Deze transitievergoeding wordt afhankelijk van de duur van een dienstverband.

De hoofdregel is: ⅓ maandsalaris per dienstjaar en ⅔ maandsalaris per dienstjaar dat men langer dan 10 jaar in dienst is geweest. De vergoeding wordt maximaal

€ 75.000, en maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer verdienen dan € 75.000 per jaar.

Vanaf 1 juli: Wijzigingen WW

Op 1 juli 2015 wordt:

- na een half jaar WW-uitkering wordt alle arbeid als passend gezien
- de inkomensverrekening in de WW ingevoerd.

Vanaf 1 januari 2016: Wijzigingen WW

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de WW stapsgewijs teruggebracht. Vanaf 2019 is de maximale publieke WW-uitkering dan nog 24 maanden.

De wet bepaalt dat werknemers die hun baan verliezen zo snel mogelijk van werk naar werk begeleid. Hierdoor zijn deze werknemers zo kort mogelijk werkloos.

Meer weten? Zoekt u kandidaten?

Maak dan geheel vrijblijvend een afspraak met:

Werkplein Eemsdelta

Singel 27

9934 BR Delfzijl

www.werkpleineemsdelta.nl

Twitter: @wpEemsdelta

Werkgeversteam

Michel Dammer 06 31 04 25 45

Kor Swart 06 50 43 21 25

Andrea Oostinga 06 21 14 46 87

Emrah Sonmez, XPO 06 46 73 87 90

Erik Henkelman 06 52 86 96 95

Telefoon: 0596-63 93 50

E-mail: werkgeversteam@isdnoordoost.nl

www.werkpleineemsdelta.nl

En kijk voor extra informatie op
<http://www.awvn.nl/themas/inclusief-ondernemen>
of naar <http://youtu.be/aW2GFITxxj4>

Werk in Zicht

Werk in Zicht is de actiegerichte samenwerking in de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe.

Wij bestaan uit gemeenten, werkgevers, UWV, SW-bedrijven, onderwijsinstellingen, vakbonden, werkgeversorganisaties en dienstverleners. Gezamenlijk willen we duurzame oplossingen ontplooiën voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

We werken onder andere samen op het gebied van invulling van de afspraakbanen, werkgeversondersteuning, aansluiting onderwijs arbeidsmarkt en jeugdwerkloosheid.

