

Leren en Werken



Werkgevers
Servicepunt  Groningen

Werkplein 

Overzicht Financiële Regelingen
In dienst nemen of houden van personeel
Editie Januari 2016

Inhoud

Inleiding	3
Het LeerWerkloket Groningen	3
A. Belasting voordelen	4
1. Subsidieregeling Praktijkleren	4
2. Mobiliteitsbonus (premiëkorting in dienst nemen oudere werknemers)	5
3. Mobiliteitsbonus arbeidsgehandicapte werknemer (WIA/WAO)	5
4. Premie­korting in dienst houden arbeidsgehandicapte werknemer	6
5. Lage inkomensvoordeel (LIV) Vanaf 1-10-2017	6
6. Loonkosten­voordeel (LKV) Vanaf 1-1-2018	7
7. Premie­korting arbeidsgehandicapte werknemer (WAJONG)	7
B. UWV regelingen	8
1. Scholing	8
2. Proefplaatsing	9
3. Inkom­stenaftrek	10
4. Compensatieregeling	10
5. Scholingsvoucher	10
6. Plaatsingsfee	11
7. Looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis)	12
8. Vergoeding voorzieningen werkgever	12
9. Tegemoetkoming arbeidsongeschikten (Wtcg)	12
10. Loonsuppletie	13
11. Loondispensatie/Minder loon betalen (Wajong)	13
C. Gemeentelijke regelingen	14
1. SROI	14
2. Onderwijs	14
E. Subsidies Afspraakbanen	15
F. Sectorplan Groningen op Voorsprong	15/17
G. Sectorale regelingen	18
1. Opleidings- en ontwikkelingsfondsen	18
2. Sectorplannen	18
H. Overige	
1. Instituut GAK	18
2. Europese Subsidies	18
3. Provinciale gelden	18
4. Digitaal advies	19

**Financiële regelingen voor het in dienst nemen of houden van personeel
o.a. op het gebied van leren en werken.**

Inleiding

De overheid, het UWV en de gemeenten willen werkend leren bevorderen door werkgevers te stimuleren medewerkers in een leerwerkbaan aan te nemen. Daarom zijn er verschillende regelingen waarvan een werkgever gebruik kan maken. Deze leveren vaak aanzienlijke voordelen op.

Het LeerWerkLoket Groningen heeft de belangrijkste regelingen, o.a. die op het gebied van leren en werken voor u op een rijtje gezet.

Het Leerwerkloket Groningen

Het Leerwerkloket Groningen is goed op de hoogte van de verschillende financiële regelingen en subsidies op het gebied van leren en werken.

Wanneer u kandidaten in een leerbaan wilt plaatsen, geven wij voorafgaand aan de mogelijke plaatsing voor elke afzonderlijke kandidaat advies over de aanvraag van financiële regelingen en subsidies. Wij adviseren hierbij ook over de mogelijke stapelbaarheid van de verschillende regelingen. Bovendien vertellen wij u hoe u de aanvraag kunt indienen. Wij adviseren niet over kandidaten die reeds in een leerbaan zijn geplaatst.

Leerwerkloket Groningen
Harm Buitenplein 1
9723 ZR Groningen
E [groningen@lerenenwerken.nl](mailto: groningen@lerenenwerken.nl)
W [groningen.lerenenwerken.nl](http:// groningen.lerenenwerken.nl)

Heeft u een vraag, dan kunt u contact
opnemen met de Projectleider Leren en Werken
Arbeidsmarktregio Groningen:

Gouke van den Berg: 06-22743597

Disclaimer

Aan de informatie in deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend. Wijzigingen en typefouten voorbehouden. Wij spannen ons in om de informatie in deze brochure zo volledig, zo nauwkeurig en zo actueel mogelijk te laten zijn. Het Leerwerkloket is niet verantwoordelijk voor schade op welke manier ontstaan door gebruik, onvolledigheid of onjuistheid van de aangeboden informatie in deze brochure.

A. Belasting voordelen

De belangrijkste fiscale regelingen zijn:

Voor nieuwe werknemers met of zonder een uitkering:

1. Subsidieregeling Praktijkleren
2. Mobiliteitsbonus (premiëkorting in dienst nemen oudere werknemers)
3. Lage inkomensvoordeel (LIV)

1. Subsidieregeling Praktijkleren

De subsidieregeling praktijkleren trad op 1 januari 2014 in werking en vervangt de Wet afdrachtvermindering onderwijs. Tot 2019 stelt het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) jaarlijks subsidie beschikbaar. De grootste doelgroep voor de subsidie zijn de werkgevers die een leerwerkplaats bieden aan deelnemers in het MBO die een opleiding volgen in de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). De doelstelling van de regeling is het stimuleren van werkgevers tot het bieden van praktijkleerplaatsen door middel van de verstrekking van subsidie. De subsidie is een tegemoetkoming in de kosten van een werkgever voor de begeleiding van een deelnemer.

Voorwaarden:

- De subsidie wordt slechts verstrekt voor zover de deelnemer een Crebo opleiding volgt.
- Alleen de praktijkbegeleiding van studenten aan een erkende mbo beroepsbegeleidende leerweg (MBO - BBL) komt in aanmerking. Deze opleidingen dienen te zijn opgenomen in het Centraal register beroepsopleidingen (Crebo).
- Ondernemingen waar de praktijkbegeleiding plaatsvindt, dienen geregistreerd te staan als erkend leerbedrijf.
- Het onderwijsprogramma voldoet aan de eisen met betrekking tot voldoende begeleide onderwijsuren (voor MBO – BBL 200 uur) en uren beroepspraktijkvorming (voor MBO – BBL 610 uur).
- De beroepspraktijkvorming heeft plaatsgevonden op grond van een overeenkomstig een praktijkleerovereenkomst.
- De werkgever beschikt over een aanwezigheidsregistratie van de deelnemer bij de beroepspraktijkvorming.
- De werkgever beschikt over een administratie van de begeleiding en de beroepspraktijkvorming.

De subsidie wordt achteraf verstrekt per student, per studiejaar. Ondernemers ontvangen subsidie naar verhouding van het aantal weken waarin begeleiding heeft plaats gevonden. In alle gevallen wordt de vergoeding uitgekeerd aan het bedrijf dat de begeleiding verzorgt.

Voor praktijkleerplaatsen in het MBO is jaarlijks ten hoogste € 190 miljoen gereserveerd. Het subsidiebedrag per gerealiseerde praktijkleerplaats of gerealiseerde werkleerplaats wordt berekend aan de hand van het beschikbare bedrag gedeeld door het aantal gerealiseerde praktijkleerplaatsen dat in aanmerking komt voor subsidie voor met een maximum van € 2.700,- per gerealiseerde praktijkleerplaats.

Een subsidieaanvraag dient u na afloop van de begeleiding in het betreffende studiejaar in. In 2016 kunt u een subsidieaanvraag indienen vanaf juni 2016 tot en met uiterlijk 15 september 2016 voor 17.00 uur*. De aanvraag voor subsidie dient digitaal te worden ingediend via het eLoket. Het bedrijf heeft een e-Herkenningsnummer niveau 1 nodig. Wij adviseren dit van tevoren aan te vragen. Let op dat de aanvraag wordt ingediend op het bedrijfsadres dat erkend is door het Kenniscentrum.

De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland voert de Subsidieregeling Praktijkleren uit in opdracht van het Ministerie van OC en W. Op www.rvo.nl/praktijkleren staat de link naar het eLoket. Vanaf juni 2016 kunt u subsidie aanvragen voor het schooljaar 2015-2016. De sluiting van het eLoket is op 15 september 2016 voor 17.00 uur.

*Data 2016 nog niet definitief bekend.

2. Mobiliteitsbonus (premiëkorting in dienst nemen oudere werknemers)

Neemt u een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder of een arbeidsgehandicapte in dienst? Dan komt u in aanmerking voor een mobiliteitsbonus. U krijgt de mobiliteitsbonus maximaal 3 jaar. U krijgt:

- € 7.000 per jaar voor een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder;
- € 7.000 per jaar voor een arbeidsgehandicapte die gaat werken en ten minste het [minimumloon](#) verdient;
- € 3.500 per jaar voor een arbeidsgehandicapte (Wajong) die met [loondispensatie](#) gaat werken.

De voorwaarden:

- U neemt een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder in dienst.
- U neemt een arbeidsgehandicapte in dienst.
- Heeft uw werknemer recht op beide premiëkortingen? Dan past u alleen de premiëkorting arbeidsgehandicapte werknemer toe. U mag de beide premiëkortingen niet tegelijk toepassen.
- Uw werknemer heeft een doelgroepverklaring. Hierin staat dat hij een uitkering had op de dag vóór hij in dienst kwam. Hij [vraagt deze verklaring aan](#) bij UWV.

Let op: heeft u vóór 1 januari 2015 een werknemer van 50 jaar of ouder in dienst genomen? Dan kunt u hiervoor misschien ook nog een mobiliteitsbonus krijgen. U heeft hiervoor dan ook de doelgroepverklaring nodig. Heeft deze werknemer een ziekte of handicap, dan heeft u geen doelgroepverklaring van hem nodig. De premiëkorting mag op het totaal aan af te dragen werknemerspremies in mindering worden gebracht. Voor deze premiëkorting in dienst nemen oudere werknemers maakt het niet uit of er een tijdelijk of een vast contract is. En ook de omvang van de uitkering die de werknemer had voordat hij bij u in dienst kwam, is niet van belang: het mag ook een gedeeltelijke uitkering zijn.

Als uw werknemer recht had op een uitkering van een gemeente, kunt u het best contact opnemen met die gemeente.

Meer informatie over deze regelingen vindt u bij de Belastingdienst. Tel. 0800 – 0443 of via de website www.belastingdienst.nl

3. Mobiliteitsbonus arbeidsgehandicapte werknemers (WIA/WAO)

De mobiliteitsbonus is de opvolger van de premiëkorting arbeidsgehandicapten. De naam doet vermoeden dat de werkgever mogelijk een bonus ontvangt, maar dat is niet het geval. Als u in aanmerking komt voor de mobiliteitsbonus arbeidsgehandicapten mag u premiëkorting toepassen. De premiëkorting verrekent u met het totaal van de premies werknemersverzekeringen (de WAO/WIA-premies, de premie WW-Awf (of de Ufo-premie) en de sectorpremie) die u voor al uw werknemers moet betalen, dus ook voor werknemers voor wie u geen recht hebt op premiëkorting.

U kunt de mobiliteitsbonus arbeidsgehandicapte werknemers toepassen als u een werknemer in dienst neemt en er direct voorafgaand aan de dienstbetrekking sprake is van één van de volgende situaties:

1. De werknemer heeft recht op een WIA-uitkering (een WGA- of een IVA-uitkering)
2. UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek bij de werknemer de volgende feiten vastgesteld:
 - De werknemer was op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) voor minder dan 35% arbeidsongeschikt, waardoor hij niet in aanmerking kwam voor een WIA-uitkering.
 - De werknemer was 13 weken voor het einde van de wachttijd (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) nog in dienst bij dezelfde werkgever(s) die hij had toen hij ziek werd.
 - De werknemer was op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) niet in staat eigen of passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij zich ziek gemeld had.
 - De werknemer gaat bij u in dienstbetrekking werken binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd.

3. De werknemer was vóór 29 december 2005 arbeidsgehandicapt op grond van de Wet Rea. Voorwaarde is wel dat hij op het moment van indienstneming arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet Rea was (of was geweest als de Wet Rea niet was ingetrokken). Het gaat hier bijvoorbeeld om een werknemer die bij indiensttreding recht had op een WAO-uitkering of Waz-uitkering.

Voor meer informatie: <http://www.ondernemersplein.nl/subsidie/mobiliteitsbonus/>

4. Premiekorting in dienst houden arbeidsgehandicapte werknemer

Als u een werknemer al in dienst hebt, kunt u de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers toepassen als de werknemer recht heeft op een WIA-uitkering (een WGA-uitkering of een IVA-uitkering) en hij het werk geheel of gedeeltelijk hervat. In dat geval kunt u de premiekorting toepassen zolang de werknemer in dienst is, maar maximaal 1 jaar. De hoogte bedraagt € 7.000,- of € 3.500 (met loondispensatie) bij 36 uur per week. De duur is maximaal 1 jaar. U kunt deze premiekorting ook toepassen voor een werknemer die u herplaatst of voor een werknemer wiens arbeidsplaats u hebt aangepast. Dat kan zolang het dienstverband duurt, maar maximaal 1 jaar als die werknemer vóór 29 december 2005 arbeidsgehandicapt was op grond van de ingetrokken Wet op de re-integratie arbeidsgehandicapten (Wet Rea).

Voorwaarde is wel dat de werknemer op het moment van hervatting of aanpassing van de arbeidsplaats een arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet Rea was (of was geweest als de Wet Rea niet was ingetrokken). U kunt hierbij denken aan werknemers met een volledige of gedeeltelijke WAO- of Waz-uitkering.

Samenloop met premiekorting in dienst nemen oudere werknemers

U mag de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers per 1 januari 2013 niet meer tegelijk toepassen. Hebt u voor een werknemer tegelijk recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer en op de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers? Dan past u alleen de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers toe.

In het [handboek loonheffingen](#) (vanaf hoofdstuk 5.9) van de Belastingdienst kunt u meer lezen over de premiekorting voor arbeidsgehandicapte werknemers.

5. Lage inkomensvoordeel (LIV) Vanaf 1-1-2017

Het lage-inkomensvoordeel is bedoeld om de arbeidsparticipatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt te stimuleren. Voor werkgevers geldt het volgende:

- Het voordeel bedraagt maximaal € 2000 per werknemer per jaar op basis van een 38-urige werkweek.
- Voor werknemers met een loon tussen 100 en 110% van het wettelijk minimum loon, die in één jaar ten minste 1248 uur gewerkt hebben bij dezelfde werkgever.
- Voor elke werknemer met een loon tussen 110 en 120% van het wettelijk minimum loon bedraagt het loonkostenvoordeel, onder dezelfde condities, maximaal € 1000.
- Toekenning is naar rato van aantal gewerkte uren in een jaar.

Voor het lage-inkomensvoordeel geldt geen leeftijdsgrens. De voorwaarde is dat het loon hoger is dan 100% van het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige of ouder. Een werkgever komt echter wel in aanmerking voor een tegemoetkoming, indien een jongere een salaris verdient tussen 100 en 120% van het wettelijk minimum loon dat geldt voor 23-jarigen of ouder. Het recht op het lage-inkomensvoordeel stopt als de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.

6. Loonkostenvoordeel (LKV) Vanaf 1-1-2018

Op jaarbasis bedraagt het voordeel maximaal € 6000.

- De bestaande premiekortingen worden omgevormd tot loonkostenvoordelen, met uitzondering van de lopende premiekorting jongeren. De specifieke premiekorting jongeren blijft ongewijzigd, omdat het om een tijdelijke regeling gaat.
- Het maximum van het loonkostenvoordeel voor de 'doelgroep banenafpraak' is € 2000 op jaarbasis. Dit komt overeen met het geldende maximum aan premiekorting zoals in het wetsvoorstel harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten is afgesproken.
- Een doelgroepverklaring is een vereiste. Die geeft aan dat iemand tot de doelgroep van kwetsbare personen op de arbeidsmarkt behoort en aan de voorwaarden voldoet. De huidige premiekortingsregelingen kennen al wel doelgroepverklaringen voor de premiekorting oudere uitkeringsgerechtigden en jongeren, maar nog niet voor de premiekorting arbeidsgehandicapten.
- Als de werknemer tot de doelgroep behoort, kan de werkgever vanaf de aanvang van de dienstbetrekking gedurende drie jaar – of tot de dienstbetrekking is geëindigd - een verzoek tot tegemoetkoming indienen. Er is geen recht op het loonkostenvoordeel als de betreffende werknemer in het voorafgaande half jaar ook al voor die werkgever heeft gewerkt. Deze zogenoemde 'draaideurbepaling' moet voorkomen dat werknemers worden ontslagen en daarna

7. Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer (WAJONG)

Stapeling

Neemt u een werknemer aan uit de doelgroep van de [banenafpraak](#) en kan hij niet zelfstandig het minimumloon verdienen? U kunt niet alleen loonkostensubsidie of loondispensatie krijgen, maar tegelijkertijd ook een [premiëkorting](#) toepassen. U krijgt maximaal € 2.000 premiekorting per werknemer per jaar gedurende maximaal 3 jaar, en het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon.

De huidige en nieuwe bedragen van tegemoetkomingen

Doelgroep	Huidige premiekorting	Straks maximum tegemoetkoming
LIV - 100% tot 110% WML	n.v.t	€ 2000
LIV - 110% tot 120% WML	n.v.t.	€ 1000
Ouderen (56+)	€ 7000	€ 6000
Arbidsgehandicapten ^[1] (WIA en WAO)	€ 7000	€ 6000
Banenafpraak	1	€ 2000

De korting, bedoeld in artikel 49 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), bedraagt € 7000 per jaar, met dien verstande, dat de korting bij een dienstbetrekking met een werknemer als bedoeld in artikel 49, eerste lid, onderdeel b, van de Wfsv.

1 De kortingen voor de doelgroep banenafpraak lopen uiteen en worden in het wetsvoorstel Harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten aangepast tot € 2000. Dit bedrag wordt overgenomen in dit wetsvoorstel.

Link naar handboek belastingdienst met alle premiekortingen en berekeningen:

http://www.belastingdienst.nl/bibliotheek/handboeken/html/boeken/HL/stappenplan-stap_5_premies_werknemersverzekeringen_berekenen.html#HL-05.11.2

B. UWV regelingen

Het UWV heeft een groot aantal regelingen en financiële voordelen op het gebied van leren en werken, te weten:

1. Scholing
2. Proefplaatsing
3. Inkomstenaftrek
4. Compensatieregeling
5. Scholingsvoucher
6. Plaatsingsfee
7. Loon compensatie bij ziekte (no-risk-polis)
8. Vergoeding voorziening werkgever
9. Tegemoetkoming arbeidsongeschikten (Wtcg)
10. Loonsuppletie
11. Loondispensatie/minder loon betalen (Wajong)

1. Scholing

De Staatscourant heeft op 7 januari 2014 protocol Scholing UWV 2014 gepubliceerd. Daarmee is met ingang vanaf 7 januari 2014 het nieuwe protocol van kracht geworden.

Voor het Protocol wordt de volgende definitie van scholing gehanteerd:

‘Opleiding of scholing is het systematisch verwerven van arbeidsmarktrelevante kennis en/of vaardigheden voor de uitoefening, het behoud of het verkrijgen van een taak, functie of (zelfstandig) beroep onder begeleiding van daartoe aangestelde docenten. Het dient zowel voor het uitoefenen als het verkrijgen van één of meerdere (deel)kwalificatie(s) voor een taak, functie of beroep’. In dit Protocol worden onder het begrip scholing alle kwalificerende instrumenten begrepen, die een werkzoekende dient te volgen om zijn (toekomstige) functie uit te kunnen oefenen.

UWV past het Protocol Scholing toe als de vraag zich voordoet of inzet van scholing voor een werkzoekende in het kader van zijn re-integratie – en daarmee werkhervatting – noodzakelijk is aangewezen. Dit geldt als algemeen uitgangspunt. Het Protocol Scholing is daarom altijd van toepassing op alle werkzoekenden met een AG-, ZW- of een WW-uitkering die scholing willen gaan volgen. In dit stuk lichten wij de scholingsregels voor WW-uitkeringsgerechtigden toe.

Arbeidsmarktrelevantie

Voor WW-gerechtigden, die van een werkgever een baan in het vooruitzicht hebben gekregen, maar waar als voorwaarde aan is gekoppeld dat hij eerst een in de ogen van de werkgever relevante scholing moet volgen, wordt deze scholing arbeidsmarkt relevant geacht. De werkgever maakt zijn intentie duidelijk door middel van een arbeidsovereenkomst of een verklaring waaruit blijkt:

- dat hij de werkzoekende in dienst zal nemen;
- per de eerste van de maand volgend op de einddatum van de scholing;
- voor dezelfde duur als de scholing, met een ondergrens van zes maanden.

Binnen de doelgroep WW-gerechtigden nemen de werkzoekende van 50 jaar en ouder een aparte plaats in. Als UWV aan hen – of aan hun toekomstige werkgever – een scholingsvoucher heeft toegekend op basis van de Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen – dan is de scholing arbeidsmarktrelevant.

WW-gerechtigden die niet aan de genoemde criteria voldoen moeten zelf de arbeidsmarktrelevantie van hun voorgenomen scholing aan kunnen tonen. Hij maakt inzichtelijk tot welk beroep of functie de scholing opleidt en welke vacatures hij kan vervullen. Kan hij de arbeidsmarktrelevantie niet aantonen, dan staat deze niet vast, waarmee de noodzaak tot het volgen van een scholing evenmin is vastgesteld. Alleen indien er scholing conform de voorgaande stappen arbeidsmarktrelevant is, volgt de toets van de scholing.

Toets scholing

De scholing moet aan de onderstaande voorwaarden voldoen:

- De scholing moet bestaan uit het systematisch verwerven van kennis dan wel vaardigheden volgens een vooraf vastgesteld programma, waarbij de verworven kennis en vaardigheden worden getoetst;
- Een scholing duurt maximaal één jaar voor de werkzoekenden met een WW-uitkering. UWV kan in individuele gevallen een scholing van een langere duur toestaan, doch niet meer dan twee jaar; De scholing bestaat in overwegende mate uit het verrichten van activiteiten, die niet productie als doel hebben.

Voldoet een scholing aan bovengenoemde voorwaarden, dan voldoet het aan de vereiste wet- en regelgeving en kan vrijstelling van de sollicitatieverplichtingen volgen. Als een scholing op grond van voorafgaande stappen niet arbeidsmarktrelevant is, staat het de werkzoekende vrij om toch de scholing te volgen, alleen volgt er dan geen vrijstelling van de sollicitatieverplichtingen. De werkzoekende dient zich derhalve beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt. Er is geen sprake van de noodzaak tot het volgen van een scholing. Van de werkzoekende wordt verwacht dat hij voorrang geeft aan werkherhvatting boven het kunnen blijven volgen van de scholing.

2. Proefplaatsing

Wilt u iemand met een uitkering van het UWV in dienst nemen? Iemand die moeilijk aan werk komt en van wie u niet weet of hij geschikt is voor de functie? Dan kan deze werknemer 2 maanden bij u werken met behoud van zijn uitkering. Dat is net zolang als de proeftijd bij aanvang van een dienstverband. U hoeft dan geen loon te betalen. Dit heet proefplaatsing. Denkt u dat 2 maanden te kort is? Dan kunt u op het aanvraagformulier aangeven waarom er meer tijd nodig is om de werknemer te beoordelen. Het UWV beoordeelt dan of dat zo is en kan de proefplaatsing verlengen tot maximaal in totaal 6 maanden.

Een proefplaatsing kan pas beginnen nadat u daarvoor toestemming heeft gekregen van het UWV. U vraagt proefplaatsing aan samen met uw toekomstige werknemer. Dit doet u met het formulier Aanvraag UWV proefplaatsing. Voordat de proefplaatsing begint, beoordeelt het UWV of de proefplaatsing ingezet kan worden en hoelang. Het UWV kijkt dan wat de afstand tot de arbeidsmarkt is van de werknemer en of hij geschikt is voor de functie.

Voorwaarde voor een proefplaatsing is dat u de bedoeling heeft om de werknemer na de proefplaatsing een dienstverband aan te bieden van minimaal 6 maanden. Tijdens de proefplaatsing kunt u bekijken of de werknemer geschikt is voor de functie. U sluit tijdens de proefplaatsing voor de werknemer een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering af. U kunt dan geen proeftijd meer afspreken.

Heeft de werknemer een WW-uitkering? Dan moet hij ook al minimaal 3 maanden werkloos zijn. Ook moet duidelijk zijn dat de werknemer zonder hulp moeilijk aan werk kan komen. Is hij korter dan 3 maanden werkloos? Dan verwacht het UWV dat hij ook zonder hulp werk kan vinden. Een proefplaatsing bij de WW duurt 2 maanden. Er geldt een uitzondering als de werknemer jonger dan 27 jaar is en hij geen startkwalificatie heeft.

Ziek tijdens de proefplaatsing:

Wordt de werknemer ziek tijdens de proefplaatsing? Dan kunt u de proefplaatsing verlengen met de tijd dat hij ziek was. Als uw werknemer op vakantie gaat tijdens zijn proefplaatsing kunt u niet verlengen. Dan blijft de duur van de proefplaatsing maximaal in totaal 6 maanden. Vergeet daarbij niet om de werknemer ook ziek (en hersteld) te melden bij het UWV WERKbedrijf.

Voor meer informatie: <http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers#proefplaatsing>

3. Inkomstenaftrek

Bij inkomstenaftrek kijkt het UWV naar het brutoloon (per 4 weken) dat de kandidaat verdient als men weer aan het werk gaat. Is het brutoloon (per 4 weken) lager dan 125% van de bruto WW-uitkering (per 4 weken)? Dan trekt het UWV 70% van de inkomsten van de uitkering af. De werknemer krijgt dus gedeeltelijk WW en mag 30% van het loon houden.

Voorbeeld:

De kandidaat heeft een baan gevonden. De kandidaat heeft al langer dan 1 jaar een WW uitkering. In de laatste week voordat de kandidaat aan het werk gaat, is de kandidaat volledig werkloos. De WW-uitkering is € 500,- per week. Dan is 125% van de weekuitkering € 625,-. De kandidaat verdient met de nieuwe baan € 600,- per week. Dit loon van € 600,- is dus lager dan € 625,- per week. 70% van het loon gaat van de WW af. In dit voorbeeld is dat een bedrag van € 420,- (70% van € 600,- loon). De WW-uitkering per week is dan € 80,- (€ 500,- WW - € 420,-). Het totale inkomen (loon en WW) komt dan op € 680,- per week. Dat levert dus een behoorlijk voordeel op.

Voor meer informatie: <http://www.uwv.nl/particulieren/werkloos/tijdens-ww-uitkering/detail/ik-heb-ww-en-ik-ga-werken#ik-heb-ww-en-ik-ga-werken>

4. Compensatieregeling

De compensatieregeling is een beperkte no-risk polis voor WW-gerechtigden, die al ten minste 1 jaar werkloos zijn en geboren zijn vóór 8 juli 1954. De werkgever ontvangt een ziektewetuitkering. De werkgever kan deze verrekenen met het loon van de zieke werknemer. Een ziek werknemer kan via de Compensatieregeling een Ziektewetuitkering krijgen als hij:

- Geboren is vóór 8 juli 1954
- In de 52 weken voor hij in dienst kwam onafgebroken een WW-uitkering had
- In dienst kwam na 8 juli 2009
- Niet langer dan 5 jaar in dienst is bij de werkgever
- Langer dan 13 weken door ziekte niet kan werken

Voor deze werknemer kan de werkgever na 13 weken een Ziektewetuitkering aanvragen. De uitkering start na 13 weken arbeidsongeschiktheid, de eerste 13 weken zijn voor rekening van de werkgever.

Voor meer informatie: <http://www.uwv.nl/particulieren/werkloos/tijdens-ww-uitkering/detail/hulp-bij-het-vinden-van-werk#voordelen-voor-een-nieuwe-werkgever>

5. Scholingsvoucher

Neemt u een werknemer in dienst die 50 jaar of ouder was op de eerste dag van zijn WW-uitkering? En heeft deze werknemer zijn WW-uitkering minimaal 3 maanden? Dan kunt u voor deze werknemer subsidie aanvragen voor scholing. Die subsidie heet een scholingsvoucher. De subsidie is maximaal € 1.000,- (inclusief btw). Dit bedrag is bedoeld voor alle kosten die bij de opleiding horen. U kunt voor uw werknemer de scholingsvoucher aanvragen tot en met 30 september 2015. Er is maar een beperkt budget. Dus hoe eerder u deze subsidie aanvraagt, hoe groter de kans dat UWV de subsidie kan toekennen.

Wat zijn de voorwaarden voor een scholingsvoucher?

- De opleiding van de werknemer duurt maximaal 1 jaar. En als hij slaagt, krijgt hij een erkend diploma/certificaat.
- Er moet een getekend arbeidscontract zijn tussen u en de werknemer. Hieruit moet blijken dat de werknemer bij u in dienst komt, uiterlijk de eerste dag van de maand na de maand waarin hij de opleiding heeft afgerond.

- U neemt de werknemer in dienst voor ten minste de helft van het aantal uren waarvoor hij een WW-uitkering krijgt. Maar minimaal 12 uur per week, voor ten minste 3 maanden. U kunt als werkgever de scholingsvoucher aanvragen óf de werknemer kan dit doen.
- Per werknemer is 1 aanvraag mogelijk.

Hoe vraagt u de scholingsvoucher aan?

- U vraagt een scholingsvoucher aan met het formulier aanvraag scholingsvoucher
- U kunt de scholingsvoucher aanvragen tot uiterlijk 30 september 2015
- Bij de aanvraag stuurt u het bewijs van inschrijving mee en de factuur van het opleidingsinstituut
- Beide moeten op naam zijn van uw werknemer. Ook stuurt u een door u beiden ondertekend arbeidscontract mee.

Voor meer informatie: <http://www.uvw.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers#scholingsvoucher>

Na de aanvraag

Als het UWV de aanvraag ontvangen heeft, krijgt u een ontvangstbevestiging. Daarna krijgt u uiterlijk binnen 8 weken bericht of u aanmerking komt voor de scholingsvoucher.

6. Plaatsingsfee

Heeft een intermediair (bijvoorbeeld een uitzendbureau of een re-integratiebureau) een werkzoekende van 50 jaar of ouder begeleid naar een baan? Dan kan de intermediair na 3 maanden een plaatsingsfee aanvragen. De hoogte van deze subsidie hangt af van de duur van het dienstverband.

- Is de werknemer 3 maanden in dienst? Dan is de plaatsingsfee € 300,-.
- Is de werknemer 6 maanden na zijn eerste werkdag nog aan het werk via dezelfde intermediair? Dan kan de intermediair een vervolgaanvraag doen voor een plaatsingsfee. Hij ontvangt dan € 700,-.
- Is de werknemer 12 maanden na zijn eerste werkdag nog aan het werk via dezelfde intermediair? Dan kan de intermediair een tweede vervolgaanvraag doen voor een plaatsingsfee. Hij ontvangt dan € 500,-.

De regeling is tijdelijk en geldt voor arbeidscontracten die uiterlijk op 30 september 2015 ingaan. Er is een beperkt budget. Dus hoe eerder de intermediair de plaatsingsfee aanvraagt, hoe groter de kans dat UWV de plaatsingsfee kan toekennen.

De plaatsingsfee is stapelbaar met de mobiliteitsbonus en de scholingsvoucher

Wat zijn de voorwaarden voor een plaatsingsfee?

- De intermediair heeft de werkzoekende begeleid naar een baan.
- De eerste werkdag was op of na de eerste dag waarop de regeling is ingegaan.
- De werkzoekende is 50 jaar of ouder op de eerste dag van zijn WW-uitkering.
- De werkzoekende heeft minimaal 3 maanden een WW-uitkering op de dag dat hij bij een werkgever aan de slag gaat.
- De werkzoekende gaat aan het werk voor de helft van het aantal uren waarvoor hij een WW-uitkering krijgt. Maar minimaal 12 uur per week, voor ten minste 3 maanden.
- De werkzoekende heeft in iedere maand gewerkt.

Aanvragen:

De intermediair kan de plaatsingsfee aanvragen met het formulier Aanvraag plaatsingsfee of met het formulier Vervolgaanvraag plaatsingsfee. Dat kan binnen 30 dagen na afloop van elke periode, zoals hierboven beschreven.

Voor meer Informatie: <http://www.uvw.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers#plaatsingsfee>

7. Looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis)

Wilt u iemand met een arbeidshandicap of ziekte aannemen? Ook dan kunt u gebruikmaken van de no-riskpolis. Voor werknemers met een ziekte of handicap betaalt UWV soms een Ziektewet-uitkering. De Ziektewetuitkering dekt een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer. Deze regeling wordt vaak de no-riskpolis genoemd. Uw werknemer heeft recht op een no-riskpolis als hij bij het begin van zijn dienstverband aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- Hij krijgt een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering
- Hij kreeg ooit een Wajong-uitkering
- Hij heeft problemen (gehad) door zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en komt binnen 5 jaar na afloop van het onderwijs bij u in dienst.
- Hij heeft een verklaring gekregen van de gemeente of UWV dat hij een arbeidshandicap heeft.
- Hij heeft een WSW-indicatie
- Hij is voor 8 juli 1954 geboren, hij heeft langer dan 52 weken een WW-uitkering en hij is vanuit de WW bij u in dienst gekomen. Hij krijgt dan na 13 weken ziekte een Ziektewetuitkering.

Voor meer informatie: <http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers#no-riskpolis>

8. Vergoeding voorzieningen werkgever

Neemt of heeft u een werknemer in dienst met een ziekte of handicap? En maakt u extra kosten om zijn werk mogelijk te maken? Dan kunt u een vergoeding aanvragen voor niet-meeneembare aanpassingen op de werkplek of het bedrijf. Uw werknemer kan zelf subsidie voor meeneembare hulpmiddelen aanvragen.

Welke voordelen en vergoedingen kunt u krijgen?

- Subsidie voor aanpassingen aan de werkplek
- Een mobiliteitsbonus: als u een werknemer met een WIA-uitkering in dienst hebt, kunt u korting op de WAO/WIA-premie en op het werkgeversdeel van de premie WW-Awf en/of de Ufo-premie toepassen als de werknemer weer geheel of gedeeltelijk aan het werk gaat. U kunt de mobiliteitsbonus maximaal 3 jaar krijgen. Meer informatie? Neem dan contact op met de Belastingtelefoon of kijk op de site van de Belastingdienst.
- U mag werknemers jonger dan 18 jaar, of met een Wajong-uitkering een lager loon dan het minimumloon betalen (alleen als deze werknemer door ziekte of handicap aantoonbaar minder presteert).
- U kunt een Ziektewetuitkering krijgen als uw werknemer ziek wordt en hij korter dan 5 jaar geleden

Voor meer informatie: <http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers#aanpassingen-werkplek>

9. Tegemoetkoming arbeidsongeschikten (Wtcg)

In september betaalt UWV de jaarlijkse Tegemoetkoming arbeidsongeschikten aan mensen die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn. Deze tegemoetkoming bedraagt € 211,- netto. Dit bedrag is een compensatie voor de extra kosten die iemand met een ziekte of handicap heeft. De Tegemoetkoming arbeidsongeschikten is onderdeel van de Wet tegemoetkoming chronisch zieken en gehandicapten (Wtcg). Deze regeling bestaat verder uit een specifieke tegemoetkoming, een korting op de eigen bijdrage voor de AWBZ en Wmo en een belastingaftrek van specifieke ziektekosten.

Voor meer informatie: <http://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/tegemoetkoming-arbeidsongeschikten/index.aspx>

10. Loonsuppletie

Is iemand gedeeltelijk arbeidsongeschikt en gaat deze weer aan het werk? Dan kan het zijn dat deze persoon minder gaat verdienen dan hij volgens UWV nog zou kunnen verdienen. Deze persoon kan een aanvullende uitkering krijgen die het lagere loon gedeeltelijk opvangt. Die uitkering heet loonsuppletie of inkomenssuppletie. Loonsuppletie kan bij een baan in loondienst voor ten minste 6 maanden waarin de werknemer minder verdient dan wat hij volgens UWV zou kunnen verdienen. En als een van de volgende situaties geldt. Er is sprake van:

- WAO- of WAZ-uitkering
- Wajong-uitkering die u vóór 1 januari 2010 heeft aangevraagd
- is 17 jaar en heeft een ziekte of handicap. Na de herbeoordeling nog een gedeeltelijke WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering ontvangen.

Met een WIA-uitkering kan men géén loonsuppletie krijgen.

Voor meer informatie: <http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers#aanvulling-op-inkomen-loonsuppletie>

11. Loondispensatie/Minder loon betalen (Wajong)

Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt een speciale regeling: loondispensatie. Kan een werknemer met een Wajong-uitkering door zijn ziekte of handicap minder aan dan uw andere werknemers? Dan mag u tijdelijk minder loon betalen aan deze werknemer. UWV vult het loon van de Wajonger dan aan tot minstens 75% van het minimum(jeugd)loon. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk is het de bedoeling dat de werknemer hetzelfde kan verdienen als andere werknemers. Deze regeling geldt ook voor werknemers jonger dan 18 jaar. De hoogte van het minimumloon vindt u op [Actuele bedragen](#). U kunt een verzoek tot loondispensatie indienen met het formulier [Aanvraag loondispensatie Wajong](#). Een arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt of er inderdaad sprake is van een duidelijk mindere arbeidsprestatie die verband houdt met de ziekte of handicap. Op basis van dit oordeel stelt de arbeidsdeskundige vast hoeveel loon de werkgever moet betalen. Is het vastgestelde loon lager dan het minimumloon? Dan kan de Wajonger recht hebben op een aanvullende Wajong-uitkering en eventueel op een toeslag op grond van de Toeslagenwet.

C. Gemeentelijke regelingen

De gemeentelijke regelingen verschillen per gemeente. De regelingen van de gemeente waar de kandidaat is ingeschreven zijn van toepassing.

1. SROI

Social Return On Investment is een element van maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaam inkopen en maakt maatschappelijke resultaten zichtbaar en meetbaar. In aanbestedingstrajecten wordt vaak gevraagd om een bepaald percentage van het aanbestede bedrag te besteden aan mensen met een lange(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Opdrachtnemers kunnen zo een bijdrage leveren aan het bieden van werkgelegenheid en werkervaringsplaatsen aan medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor advies over de juiste invulling van SROI kunt u terecht bij bureau Social Return van de Gemeente die de aanbesteding doet. Tel. 0503675009 of per mail: E socialreturn@groningen.nl

2. Onderwijs

Gilderegeling:

Grote bedrijven kunnen ook een Gilde starten. Dit is een soort bedrijfsschool. Het betekent dat u een schooljaar lang een hele groep MBO leerlingen in huis krijgt die dagelijks zowel theorie als praktijk in uw bedrijf hebben. De docent komt mee en begeleidt de leerlingen op de werkvloer. U dient een ruimte beschikbaar te stellen voor de theorielessen en medewerkers voor de begeleiding op de werkvloer. Dit is voor de ondernemer kosteloos aangezien het hier om stage gaat en duurt een schooljaar lang. Een Gilde wordt structureel opgezet zodat u elk jaar weer een nieuwe groep MBO leerlingen krijgt. Dit alles in overleg met u, en het onderwijs zodat er een win-win ontstaat. Ook kunnen er extra modules aan de lessen worden toegevoegd die bijvoorbeeld voor uw branche noodzakelijk zijn, denk bijvoorbeeld aan VCA, BHV of HACCP.

Interesse? Mail Sanny Veerkamp van de gemeente Groningen: sanny.veerkamp@groningen.nl

E. Subsidies Afspraakbanen

Overzicht voorzieningen afspraakbanen

		Wajong	Participatiewet	Wsw (Begeleid werken)
	Loon Werkgevers hebben recht op subsidie of dispensatie op basis van loonwaarde. Meting vindt plaats met Dariuz	Loondispensatie (bij loonwaarde < 75% normfunctie en < WML, tijdelijk met mogelijkheid tot verlenging)	Loonkostensubsidie WML – [%loonwaarde x (functie-) loon] + 23% (WML en loon incl vakantietoeslag)	Loonkostensubsidie
	(externe) jobcoach In alle gevallen hebben werkgevers recht op begeleiding van de medewerker	Via erkende jobcoachorganisatie (ook SW-bedrijven) Formulier voor aanvragen	Via individuele gemeente (richtlijn minimaal 40 uur per jaar)	Via SW-bedrijf
	Interne jobcoach Werkgevers van Wajongers kunnen een beroep doen op deze regeling	Subsidieregeling	(Vooralsnog) via individuele gemeente (geen recht)	Afhankelijk van beleid SW-bedrijf (geen recht)
	Werkgeversvoorzieningen Werkgevers hebben onder voorwaarden recht op vergoeding van kosten voor aanpassingen van de werkplek	Vergoedingsregeling	Bij individuele gemeente	Bij individueel SW-bedrijf
	Werknemersvoorzieningen Werknemers hebben onder voorwaarden recht op vergoeding van voorzieningen	Vergoedingsregeling		Bij individueel SW-bedrijf
	Vervoersvoorzieningen Werknemers hebben onder voorwaarden recht op vergoeding van vervoer	Vergoedingsregeling (onder re-integratie)	Bij individuele gemeente (in overleg, geen recht)	Bij individueel SW-bedrijf (in overleg, geen recht)
	No risk polis Werkgevers hebben recht op no risk polis conform art 29b	Ziekmeldingen no risk polis (bij gemeentelijke doelgroep ook ziekmelden bij gemeente!!)		
	Mobiliteitsbonus Werkgevers hebben mogelijk recht op een premiekorting	Maximaal € 2.000 premiekorting per werknemer per jaar gedurende maximaal 3 jaar	Maximaal € 2.000 premiekorting per werknemer per jaar gedurende maximaal 3 jaar	Maximaal € 2.000 premiekorting per werknemer per jaar gedurende maximaal 3 jaar

Wijziging mobiliteitsbonus vanaf 1-1-2016:

Het maximum van het loonkostenvoordeel voor de ‘doelgroep banenafpraak’ is € 2000 op jaarbasis. Dit komt overeen met het geldende maximum aan premiekorting zoals in het wetsvoorstel harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten is afgesproken.

F. Sectorplan Groningen op Voorsprong

De subsidiereling zet in op het inzetbaar houden en maken van personeel en het benutten van de marktvraag. U kunt subsidie ontvangen voor het scholen van werknemers en het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Meer informatie

Voor alle maatregelen uit het sectorplan geldt dat u meer informatie kunt vinden via www.snn.eu/opvoorsprong. Heeft u nog vragen dan kunt u mailen naar opvoorsprong@snn.eu of telefonisch contact opnemen via (050) 522.4950. Wij helpen u graag verder. U kunt ons bereiken op werkdagen van 9:00 tot 17:00 uur.

Initiatief

Het sectorplan Groningen op voorsprong is een gezamenlijk initiatief van werkgevers- en werknemersorganisaties, Gemeente Groningen en de Provincie Groningen.



SITUATIE WERKGEVER

Ik wil mijn personeel ontwikkelkansen geven

Ik wil ouder personeel behouden

Ik heb ruimte om personeel aan te nemen

Ik wil mijn personeel gezond houden

Ik wil mijn personeel inzetbaar houden voor de arbeidsmarkt

MOGELIJKHEDEN

- U wilt uw personeel mogelijkheden geven om door te groeien
- U heeft ervaren medewerkers van wie u het kennisniveau wilt laten omzetten in een ervaringscertificaat (EVC) of diploma
- U wilt uw medewerkers scholen in toekomstgericht te ontwikkelen
- U behoudt vakkrachten van 55 jaar of ouder door ze te scholen tot leermeester
- U behoudt vakkrachten van 55 jaar of ouder door ze als coach te koppelen aan een jongere of kwetsbare werknemer
- U neemt een BB-Leerling in dienst
- U neemt een werkdaze in dienst (langer dan 6 maanden werkloos)
- U neemt een oudere in dienst (55 jaar of ouder)
- U neemt een medewerker in dienst zonder startkwalificatie (lager dan MBO 2 niveau)
- U wilt uw medewerker gezondheidschecks aanbieden
- U wilt uw medewerker aanvullend een gezondheidsadvies traject aanbieden
- U wilt uw medewerker loopbaanchecks aanbieden
- U wilt uw medewerker aanvullend een loopbaanadvies traject aanbieden
- U wilt uw medewerker begeleiden naar een baan buiten uw eigen organisatie
- U wilt uw medewerker een sollicitatie-training aanbieden

SUBSIDIE

- 47% subsidie over scholings- en verletkosten
- 47% subsidie over scholings- en verletkosten
- 47% subsidie over scholings- en verletkosten
- 47% subsidie over scholings- en verletkosten
- 47% subsidie over verletkosten (met een maximum van 8 uur per week)
- 20% subsidie over loonkosten (o.b.v. minimumloon)
- 20% subsidie over loonkosten
- 20% subsidie over loonkosten
- 20% subsidie over loonkosten
- Eigen bedrage 56%
- Eigen bedrage 56%
- Eigen bedrage 56%
- Eigen bedrage 56%
- Eigen bedrage 56%
- Eigen bedrage 56%

Duur

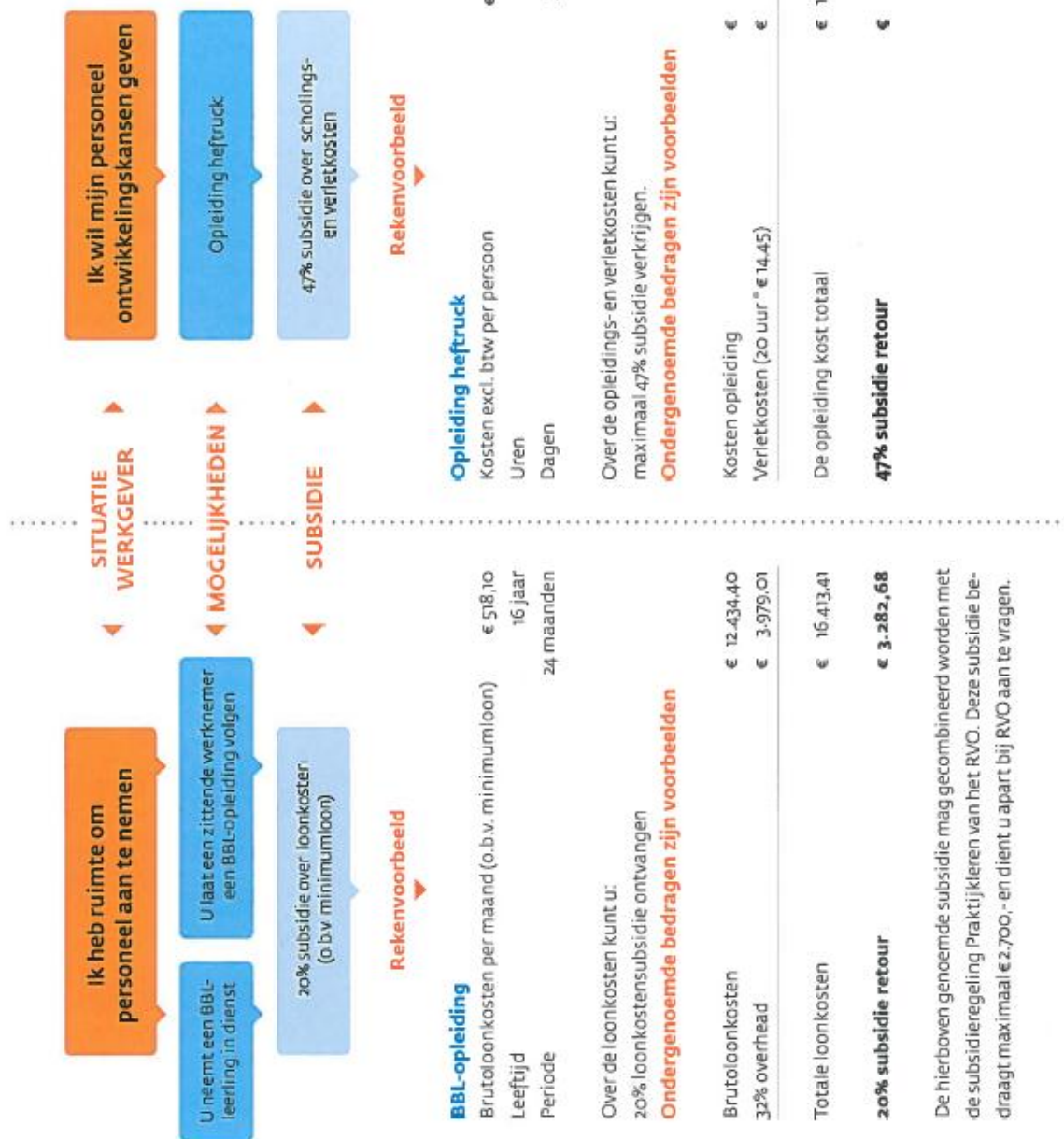
1 jaar
2 jaar

Meer informatie

Voor alle maatregelen uit het sectorplan geldt dat u meer informatie kunt vinden via www.snn.eu/opvoorsprong. Heeft u nog vragen dan kunt u mailen naar opvoorsprong@snn.eu of telefonisch contact opnemen via (050) 522 4950. Wij helpen u graag verder. U kunt ons bereiken op werkdagen van 9:00 tot 17:00 uur.

Initiatief

Het sectorplan Groningen op voorsprong is een gezamenlijk initiatief van werkgevers- en werknemersorganisaties, Gemeente Groningen en de Provincie Groningen.



G. Sectorale regelingen

1. Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen

Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen dragen financieel bij aan de scholing van werknemers in hun branche. Werkgevers kunnen een beroep doen op de middelen die de O&O-fondsen beheren. Sommige O&O-fondsen bieden zelf cursussen aan of ontwikkelen scholingsprojecten voor de branche. Er zijn vele Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen. Soms heten ze Scholingsfonds of Sectorfonds. Ze zijn meestal in het leven geroepen door de werkgevers- en werknemersorganisaties in een bepaalde branche. De fondsen worden gevuld met bijdragen van aangesloten bedrijven. Afspraken hierover worden gemaakt in cao's. De sociale partners binnen uw sector beheren de fondsen. Wilt u van het fonds gebruik maken, neem dan contact op met uw brancheorganisatie of het LeerWerkLoket. Want de exacte mogelijkheden en voorwaarden verschillen per sector.

2. Sectorplannen

In de verschillende sectorplannen zijn veel regelingen op het gebied van leren en werken opgenomen. In het Sociaal akkoord is afgesproken dat sociale partners een sectorplan kunnen indienen met als doel vermindering van de werkloosheid voor de korte termijn. Tegelijkertijd moeten de sectorplannen een bijdrage leveren aan een beter functionerende arbeidsmarkt. Werkgevers- en werknemersorganisaties krijgen voor de helft een financiële bijdrage van de overheid als zij gezamenlijke plannen maken om mensen aan het werk te krijgen en te houden.

Voor meer informatie over de sectorplannen en de goedgekeurde plannen verwijzen we naar de website van de Stichting van de Arbeid: www.stvda.nl en <http://www.agentschapszw.nl/subsidies/cofinanciering-sectorplannen>

H. Overige

1. Instituut GAK

Instituut Gak steunt uiteenlopende projecten op de terreinen sociale zekerheid en arbeidsmarktbeleid in Nederland. Klein en groot, en binnen verschillende thema's. Met het programma wil de Stichting kennis genereren die bij kan dragen aan de ontwikkeling van de sociale zekerheid in Nederland. Dmv een Quickscan op de site (www.instituutgak.nl) kun je bekijken of je idee of project een reden tot aanvraag kan zijn. Ook de aanvraag procedure wordt op de site verder toegelicht. Enkele voorwaarden; het project heeft een duidelijke relatie met de bevordering van de arbeidsmarktparticipatie in Nederland; U kunt aantonen of aannemelijk maken dat uw project in een behoefte voorziet en vernieuwend is; Voor uw project zijn geen reguliere budgetten.

beschikbaar (bijvoorbeeld re-integratieactiviteiten); U bent een rechtspersoon.

Twee aanvraag stromen; voor onder de 20.000 en voor boven de 20.000 euro. Plafond onbekend.

2 Europese Subsidies en andere financieringsvormen

Voor meer informatie: http://ec.europa.eu/nederland/subsidies/index_nl.htm

3 Provinciale gelden

Voor meer informatie: www.provinciegroningen.nl/loket/subsidies/

4. Digitaal advies

De verschillende financiële regelingen op het gebied van leren en werken kunt u ook terugvinden via de websites:

www.subsidiecalculator.nl

en

www.subsidiescanner.nu

Via deze websites krijgt u snel inzicht in de omvang van de financiële regelingen van elke afzonderlijke kandidaat door het invullen van enkele gegevens van de (potentiele) werknemer. Bovendien krijgt u een digitale handreiking bij de aanvraagprocedure.

Leren en Werken



Werkgevers
Servicepunt  Groningen

Werkplein 