

Een werknemer uit de Participatiewet in dienst nemen

U wilt een werknemer in dienst nemen die valt onder de banenafpraak en door de gemeente op basis van de Participatiewet wordt begeleidt naar werk. De Participatiewet wordt uitgevoerd door gemeenten. De gemeenten werken samen in 35 arbeidsmarktregio's. Elke regio maakt één aanbod van instrumenten voor werkgevers. Per arbeidsmarktregio kunnen de instrumenten die u kunt inzetten dus verschillen. De gemeente waar de werknemer woont bepaalt met welke arbeidsmarktregio u van doen heeft. Er zijn ook een aantal instrumenten landelijk hetzelfde. In dit stappenplan laten we zien wat u kunt doen als u iemand vanuit de Participatiewet in dienst wilt nemen. We geven aan welke regelingen er veelal worden gebruikt en hoe deze instrumenten in de praktijk werken. Vraag bij het werkgeversservicepunt bij u in de buurt of er nog aanvullende regelingen zijn die het voor u aantrekkelijk maken om de werknemer in dienst te nemen.

STAP 1: Afspraken voordat u een arbeidsovereenkomst aanbiedt

In de meeste gevallen stelt een professional de werknemer bij u voor. Dit kan een iemand zijn van de gemeenten, het [werkgeversservicepunt](#) of van een re-integratiebedrijf. Deze weet van welke instrumenten u gebruik kunt maken. Ook kan hij helpen bij het regelen van de diverse instrumenten. Als u vooraf inventariseert wat de mogelijkheden zijn, dan weet u waar u aan begint. Heeft de werknemer zelf gesolliciteerd dan kunt u contact opnemen met het [werkgeversservicepunt](#) bij u in de buurt voor informatie.

STAP 2: Check of de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister

In het doelgroepregister staan de werknemers die meetellen voor de banenafpraak. UWV houdt het doelgroepregister bij. Als u het aanvraagformulier op [www.uwv.nl](#) invult, geeft UWV binnen 2 werkdagen aan of de werknemer hier in staat en wat de geldigheidsduur van de registratie is. Op 1-1-2015 is het doelgroepregister bijgewerkt tot 1-1-2014. Is de werknemer na deze datum tot de doelgroep gaan behoren? Dan staat de werknemer mogelijk nog niet in het register. Vraag het [werkgeversservicepunt](#) bij u in de buurt hoe u duidelijkheid kunt krijgen over de doelgroepstatus. In de loop van 2015 komt de informatie ook via het werkgeversportaal op de site van UWV beschikbaar.

STAP 3: Inventariseren mogelijkheden werken met behoud van uitkering

Als u een werknemer in dienst wilt nemen die ondersteuning krijgt van de gemeente, kunt u mogelijk gebruikmaken van een proefperiode waarin de werknemer bij u werkt met behoud van uitkering. Dat kan alleen als de werknemer een uitkering heeft. Niet alle werknemers die begeleiding krijgen van de gemeente hebben recht op een uitkering. Gemeenten hanteren verschillende namen voor werken met behoud van uitkering. In de ene gemeente heet het een proefplaatsing in een volgende bijvoorbeeld werkstage. Ook de duur van deze periode verschilt. In de Participatiewet is aangegeven dat een gemeente iemand maximaal 3 maanden kan laten werken met behoud van uitkering om de loonwaarde voor eventuele loonkostensubsidie te bepalen. Vraag bij het [werkgeversservicepunt](#) van de gemeente waar de werknemer woont welke mogelijkheden er zijn. Houd er rekening mee dat u mogelijk aansprakelijk bent als er tijdens het werken met behoud van uitkering schade ontstaat. Het is van belang dat u een aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer afsluit. Regel dit via uw verzekeraar. Na de periode van werken met behoud van uitkering mag u in het contract geen proeftijd meer opnemen.

STAP 4: Inventariseren mogelijkheden jobcoaching

Heeft de werknemer extra ondersteuning van een jobcoach nodig op de werkplek om het werk te kunnen uitvoeren? Dan kunt u mogelijk gebruikmaken van jobcoaching. De gemeente is verantwoordelijk voor de jobcoaching van mensen onder de Participatiewet tot zij 2 jaar lang het minimumloon hebben verdiend. Daarna kunt u mogelijk nog gebruikmaken van jobcoaching via UWV. Gemeenten is geadviseerd om bij het inzetten van jobcoaching de regels van UWV te volgen. Vraag bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont hoe de jobcoaching geregeld is. Vraag welke organisaties jobcoaching aanbieden, of de mogelijkheid bestaat een werknemer de jobcoaching uit te laten voeren of zelf een bedrijf in te huren en hoeveel uur jobcoaching beschikbaar is.

STAP 5: Check vergoeding hulpmiddelen, aanpassingen van de werkplek of vervoer

Als de werknemer door zijn ziekte of handicap aanpassingen of hulpmiddelen nodig heeft om zijn werk te kunnen doen of aangepast vervoer om op het werk te kunnen komen, dan worden deze voorzieningen geregeld vanuit de Participatiewet. Informeer bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont welke mogelijkheden er zijn en hoe de voorzieningen aangevraagd moeten worden.

STAP 6: Mogelijkheden loonkostensubsidie inventariseren

Indien de prestatie van de werknemer achterblijft bij die van een gemiddelde werknemer met dezelfde functie, kunt u mogelijk loonkostensubsidie van de gemeente krijgen. Vraag bij het [werkgeversservicepunt](#) of de werknemer behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Als dat zo is zal de gemeente bepalen wat de loonwaarde van de werknemer is in de functie die de werknemer bij u gaat verrichten. Uw inbreng is erg belangrijk bij deze loonwaardebepaling. Als uit het onderzoek naar voren komt dat de werknemer een lagere loonwaarde heeft, dan betaalt u bij het ingaan van het contract het salaris dat bij de functie hoort. U krijgt een subsidie vanuit de gemeente om het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het minimumloon te compenseren. De maximale subsidie is 70% van het wettelijk minimumloon. Daarnaast ontvangt u een vergoeding van 23,5% voor de werkgeverslasten. De loonkostensubsidie wordt jaarlijks vastgesteld en kan zo nodig structureel worden ingezet. Informeer bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont welke mogelijkheden er zijn en hoe de voorzieningen aangevraagd moeten worden.

STAP 7: Checken mogelijkheid toepassen mobiliteitsbonus

Heeft de werknemer recht op loonkostensubsidie vanuit de gemeente? Dan is er in 2015 geen recht op het toepassen van de mobiliteitsbonus. In 2016 wordt dit aangepast. Neemt u iemand aan vanuit de Participatiewet die met ondersteuning wel het wettelijk minimumloon kan verdienen en een geldige Wsw-indicatie heeft? Dan mag u 3 jaar lang premiekorting toepassen. De premiekorting bedraagt € 7.000 per jaar bij een dienstverband van 36 uur. Bij kleinere contracten is het bedrag naar rato minder. Let op: op 1-1-2016 wijzigt de wet en wordt dit bedrag lager. U past de premiekorting zelf toe bij de loonaangifte. Meer informatie vindt u in het handboek loonheffingen 2015 op [www.belastingdienst.nl](#).

STAP 8: Checken andere tegemoetkomingen voor werkgevers

Sommige gemeenten bieden werkgevers die mensen uit de Participatiewet aan nemen een tegemoetkoming voor de extra kosten die de werkgever maakt. De omvang van de tegemoetkoming, de doelgroep van werknemers voor wie deze tegemoetkoming wordt ingezet en de eisen aan het dienstverband kunnen per gemeente verschillen. Gemeenten zijn niet verplicht een tegemoetkoming aan te bieden. Informeer bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont welke mogelijkheden er zijn en hoe de tegemoetkoming aangevraagd moeten worden.

STAP 9: Gebruikmaken van no-riskpolis bij ziekte

U neemt een werknemer aan die in het doelgroepregister staat en die ondersteuning krijgt vanuit de gemeente op basis van de Participatiewet. Wordt de werknemer ziek? Dan meldt u de werknemer binnen 6 weken ziek bij UWV. Dat doet u digitaal via [www.uwv.nl](#). Heeft de werknemer geen geldige Wsw-indicatie? Dan moet u de gemeentelijke beschikking van de loonkostensubsidie of de beslissing van UWV dat de werknemer in het doelgroepregister staat meesturen bij de ziekmelding. UWV betaalt u vervolgens een Ziektebewetuitkering. De uitkering is in het eerste jaar even hoog als het loon dat u bij ziekte moet betalen. In het tweede jaar keert UWV maximaal 70% van het loon uit. Is uw werknemer weer beter? Dan meldt u dat ook weer via [www.uwv.nl](#) binnen 2 dagen nadat de werknemer zich heeft beter gemeld. Let op:

- U bent als werkgever verantwoordelijk voor de re-integratiebegeleiding terug naar werk.
- Als u gebruikmaakt van loonkostensubsidie dan moet u uw werknemer ook ziek en hersteld melden bij de gemeente. De loonkostensubsidie kan dan worden aangepast aan het ziekteverzuim.