

SUBSIDIEKAART

MEI 2015

Toelichting

Dit betreft een overzicht van de nu bestaande subsidies en voorzieningen aan bedrijven, die ten goede komen aan werknemers en werkzoekenden voor mobiliteit, algemene scholing, opdoen van werkervaring of het vinden van een baan.

De Regeling cofinanciering sectorplannen biedt de mogelijkheid van cofinanciering van maatregelen gericht op van Werk naar Werk en van Werkloosheid naar Werk in een sectorplan. Kosten van maatregelen in sectorplannen die met andere subsidies worden gefinancierd, komen niet voor financiering op grond van de Regeling cofinanciering sectorplannen in aanmerking (dubbele financiering is niet mogelijk).

Een sectorplan kan wel maatregelen bevatten die met de subsidies van deze subsidiekaart gefinancierd worden, maar waarvoor geen cofinanciering wordt gevraagd. Dergelijke maatregelen kunnen andere maatregelen in het sectorplan zelfs versterken.

Dit document wordt periodiek geactualiseerd.

Aan deze subsidiekaart kunnen geen rechten worden ontleend

Tabel Subsidiekaart: naam subsidie/voorziening, toelichting, verantwoordelijke instantie, uitvoerder

Naam subsidie/voorziening	Toelichting	Verantwoorde-lijke instantie	Uitvoerder
---------------------------	-------------	------------------------------	------------

PARTICIPATIEWET				
1	<p>Participatiewet (vanaf 1 januari 2015)</p> <p>Met de Participatiewet hebben gemeenten de verantwoordelijkheid voor de re-integratie van iedereen die in staat is tot werken, maar daarbij ondersteuning nodig heeft. (art. 7 Participatiewet)</p>	<p>Gemeenten hebben grote beleidsruimte bij de keuze van de instrumenten om mensen aan het werk te krijgen. Zij kunnen bijvoorbeeld scholing en training inzetten, maar ook instrumenten zoals werkplekaanpassingen (art. 7), jobcoach (art. 7 en 10), proefplaatsing, loonkostensubsidie (art. 10 d) en beschut werk (art 8a, eerste lid, onderdeel e; en art. 10b Participatiewet). De laatste twee zijn nieuw en worden daarom hieronder uitgelegd:</p> <p><u>Loonkostensubsidie</u> is een subsidie aan de werkgever. Via dit instrument biedt een gemeente een werkgever compensatie voor het productieverlies als gevolg van het in dienst nemen van een werknemer met een verminderde productiviteit per uur. Het kan –zo nodig structureel- worden ingezet voor iemand die tot de gemeentelijke doelgroep behoort en die niet in staat is om met voltijds werken het wettelijk minimumloon te verdienen. De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het wettelijk minimumloon (met vakantietoeslag) en de loonwaarde (met vakantietoelage) van de werknemer. De maximale hoogte is 70 procent van het wettelijk minimumloon (met vakantietoeslag). De loonkostensubsidie wordt vermeerderd met een vergoeding voor werkgeverslasten.</p> <p><u>Beschut werk</u> binnen de Participatiewet is een nieuwe voorziening die gemeenten kunnen inzetten voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben om te werken in een dienstbetrekking. Het gaat om bijvoorbeeld mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Voordat de gemeente beschut werk in kan zetten, moet de gemeente personen waar zij beschut werk voor in willen zetten voor een beoordeling advies beschut werk aan UWV voordragen.</p>	Gemeenten	Dienst Werk en Inkomen
2	<p>Werkplek aanpassingen arbeidsgehandicapten (Artikelen 35 en 36 van de Wet WIA Artikelen 2.22 van de Wajong)</p>	<p>Het wegnemen van belemmeringen bij werknemers met een structurele functionele beperking. NB de voorzieningen op grond van de artikelen 35 WIA en 2.22 Wajong worden aan de werknemer verstrekt, maar komen daardoor indirect wel ten goede aan de werkgever. Omgekeerd komt de subsidie aan de werkgever voor een werkplekaanpassing (bv aard- en nagelvaste voorziening) ook ten goede van de werknemer. Bij de Wajong gaat het vanaf 1 januari 2015 uitsluitend nog om het zittend bestand. Nieuwe gevallen vallen onder de Participatiewet (zie 1).</p>	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Uitvoerings-instituut Werknemers Verzekeringen
3	<p>Jobcoach regeling (Artikel 35 Wet WIA; 2.22 Wet Wajong)</p>	<p>Het wegnemen van belemmeringen bij werknemers met een structurele functionele beperking door hen een systematische begeleiding te bieden. Jobcoach voorziening wordt in principe voor drie jaar verstrekt. Op individuele basis tijdelijke verlening mogelijk. UWV kan onder bepaalde voorwaarden ook een interne Jobcoach vergoeden. Bij de Wajong gaat het vanaf 1 januari 2015 uitsluitend nog om het zittend bestand. Nieuwe gevallen onder Participatiewet (zie 1).</p>	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Uitvoerings-instituut Werknemers Verzekeringen

Tabel Subsidiekaart: naam subsidie/voorziening, toelichting, verantwoordelijke instantie, uitvoerder

Naam subsidie/voorziening	Toelichting	Verantwoordelijke instantie	Uitvoerder	
4	Re-integratiebudget Arbeidsgehandicapten (AG)	Bij de Wajong gaat het vanaf 1 januari 2015 uitsluitend nog om het zittend bestand. Nieuwe gevallen vallen onder de Participatiewet (zie 1). Wajong-, ZW en WGA-gerechtigden, die een uitkering van UWV krijgen, kunnen ondersteuning krijgen bij hun arbeidsinschakeling. In een re-integratieplan, worden hiertoe concrete producten of trajecten benoemd, die voor de werknemer ingekocht kunnen worden. Uit het re-integratiebudget kunnen ook werkvoorzieningen worden betaald.	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
5	Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)	Deze wet is vanaf 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom (nieuwe instroom valt vanaf 1 januari 2015 onder de Participatie- wet). Zittende Wsw'ers houden hun rechten en plichten. Mensen met een arbeidsbeperking via detachering of begeleid werken aan een baan helpen in een zo normaal mogelijke arbeidsomgeving. Drie manieren waarop mensen met een arbeidsbeperking kunnen werken: <ul style="list-style-type: none"> - Wsw dienstbetrekking bij de gemeenten (via het sw-bedrijf) - Detachering: in dienst van een sw-bedrijf, maar wordt uitgeleend aan een gewone werkgever tegen een vergoeding. - Begeleid werken bij een werkgever (in dienst van een gewone werkgever) In alle situaties gelden: aanpassing van werkplekken en bij 'Begeleid werken' mogelijkheid tot loonkostensubsidie en ondersteuning voor begeleidingsorganisatie.	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Gemeenten
ESF en EGF				
6	ESF 2014 – 2020: Duurzame inzetbaarheid bedrijven/instellingen	Subsidie aan bedrijven en instellingen (maximaal €10.000,-- per aanvraag) die investeren in duurzame inzetbaarheid van hun personeel. Eerste aanvraag tijdvak was : 15 oktober t/m 7 november 2014. Looptijd projecten: 10 maanden. Tweede aanvraag tijdvak is: 2 ^e helft 2015.	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Agentschap SZW
7	ESF 2014 – 2020: actieve inclusie	De 35 centrumgemeenten ontvangen namens de arbeidsmarktregio's ESF-middelen voor re-integratieprojecten, inclusief aansluiting onderwijsarbeidsmarkt vso/pro. Gestart in mei 2014. Programma loopt door tot en met 2020 (met uitloop projecten in 2013).	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Agentschap SZW
8	EGF ((Europees Globaliseringfonds)	Subsidie aan bedrijven en sectoren die zijn getroffen door grote veranderingen in de wereldhandelspatronen en daardoor minimaal 500 werknemers hebben moeten ontslaan. Dit fonds helpt werknemers met bijvoorbeeld scholing, hulp bij het vinden van een nieuwe baan of steun bij het opzetten van een eigen bedrijf. Bedrijven of sectoren kunnen de kosten voor maximaal 60 % vergoed krijgen: 40 % van de kosten moeten ze zelf betalen. NB: Met ingang van de periode 2014-2020 is de reikwijdte van het fonds structureel verbreed: ook de economische/financiële crisis dient als legitieme aanvraaggrond.	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Agentschap SZW
REGELINGEN VOOR AANSLUITING ONDERWIJSARBEIDSMARKT				

Tabel Subsidiekaart: naam subsidie/voorziening, toelichting, verantwoordelijke instantie, uitvoerder

Naam subsidie/voorziening	Toelichting	Verantwoorde- lijke instantie	Uitvoerder	
9	Subsidieregeling Praktijkleren	De Wet Vermindering Afdracht Onderwijs (WVA) is per 1 januari 2014 omgezet in de subsidieregeling Praktijkleren. De subsidieregeling Praktijkleren heeft tot doel het stimuleren van werkgevers tot het bieden van praktijkleerplaatsen op vmbo-, mbo (BOL), hbo-techniek-niveau en werkleerplaatsen voor promovendi en technologisch ontwerpers in opleiding. De subsidie is een compensatie voor de kosten die een werkgever maakt voor begeleiding in de praktijk. Die begeleidingskosten kunnen onder andere bestaan uit materiaalkosten, kosten van in te zetten werknemers voor de begeleiding of kosten verbonden aan de inschakeling van intermediaire partijen om te beschikken over de deelnemer of student. De regeling loopt van 1 januari 2014 tot 1 januari 2019. Het beschikbare budget bedraagt jaarlijks € 205 miljoen. Voor de precieze subsidievoorwaarden en de hoogte van de subsidiebedragen, zie de regeling (stcrt 2013, nr. 31130).	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	AgentschapNL
10	Regeling Regionaal Investeringsfonds MBO	Met deze regeling wil het kabinet de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt verbeteren door het stimuleren van duurzame publieke – private samenwerking in het beroepsonderwijs. Er is 100 miljoen euro subsidie beschikbaar voor de periode 2014 tot en met 2017. MBO instellingen, bedrijfsleven en regionale overheden kunnen samen een aanvraag indienen (hoofdaanvrager is ROC) met als voorwaarde dat de voorstellen bijdragen aan een betere aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt. De subsidiebijdrage (1/3) dient voor 2/3 aangevuld te worden met een financiële bijdrage vanuit de regio (bedrijfsleven en regionale overheid). Voor de precieze subsidievoorwaarden, zie de regeling: https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2014-11234.html	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)
INSTROOM SPECIFIEKE DOELGROEPEN				
11	Mobiliteitsbonus ouderen (premiëkorting fiscaal) Artikel 47 van Wet financiering sociale verzekeringen.	Indienstneming oudere uitkeringsgerechtigden (56 jaar en ouder) bevorderen. Premiekorting kan max. 3 jaar worden toegepast.	Ministerie van Financiën	Belastingdienst
12	No riskpolis ouderen	Deze regeling is bedoeld voor mensen die zijn geboren vóór 8 juli 1954 en ten minste 52 weken onafgebroken een WW-uitkering hebben ontvangen. Als zij nu aan het werk gaan, kan de nieuwe werkgever gebruikmaken van de compensatieregeling oudere werknemers als deze werknemer ziek wordt. Dat betekent dat de persoon in de eerste 5 jaar van het dienstverband een Ziektewetuitkering krijgt als hij /zij ziek wordt. Dit geldt alleen als de werknemer na 8 juli 2009 bij de werkgever in dienst is gekomen. De uitkering begint na 13 weken ziekte en duurt uiterlijk tot 2 jaar (104 weken). De hoogte van de uitkering ligt in het eerste jaar tussen de 70 % en 100 % van het dagloon en is in het tweede jaar 70 % van het dagloon.	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Uitvoerings- instituut Werknemers Verzekeringen

Tabel Subsidiekaart: naam subsidie/voorziening, toelichting, verantwoordelijke instantie, uitvoerder

Naam subsidie/voorziening	Toelichting	Verantwoorde- lijke instantie	Uitvoerder
<p>13</p> <p>Regeling oudere werklozen 50+ (Stcrt 2013, nr 27343)</p>	<p>Netwerktrainingen vormen de basis voor de dienstverlening aan WW 50-plussers. Voor de doelgroep WW 50- plussers worden aanvullend aan de netwerkbijeenkomsten twee instrumenten beschikbaar gesteld: plaatsingsfee en scholingsvoucher.</p> <p><u>Plaatsingsfee:</u> UWV gaat uitzendbureaus en private intermediairs stimuleren meer 50- plussers te plaatsen door een fee te verbinden aan de plaatsingsresultaten. De hoogte van de fee loopt op naarmate de WW-er langer geplaatst wordt door de intermediair. De subsidie bedraagt: € 300,-- bij een plaatsing voor de duur van minimaal drie maanden. Een aanvullend bedrag ter hoogte van € 700,-- (=totale subsidie € 1000,--) bij een plaatsing voor de duur van minimaal zes maanden en een extra aanvullend bedrag ad € 500,-- (=totale subsidie € 1500,--) bij een plaatsing voor minimaal twaalf maanden. Als voorwaarde geldt dat gedurende de plaatsingsperiode gemiddeld minstens 50 % van het aantal uren, waarvoor men een uitkering ontvangt, gewerkt wordt met een minimum van gemiddeld 12 uur per week.</p> <p><u>Scholingsvoucher:</u> neemt de werkgever een werknemer met een WW-uitkering in dienst, die 50 jaar of ouder is op de eerste dag van zijn opleiding, dan kan werkgever voor werknemer een scholingsvoucher aanvragen. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opleiding van werknemer duurt 1 jaar. Als werknemer slaagt, krijgt hij/zij een erkend diploma/certificaat. - De aanvraag scholingsvoucher is uiterlijk 2 weken na de eerste opleidingsdag van de werknemer door UWV ontvangen. - Er moet een getekend arbeidscontract zijn tussen werkgever en werknemer. Hieruit moet blijken dat werknemer bij de werkgever in dienst komt, uiterlijk de eerste dag van de maand na de maand waarin werknemer opleiding heeft afgerond. - Werkgever neemt werknemer in dienst voor ten minste de helft van het aantal uren waarvoor werknemer een WW-uitkering krijgt. Maar minimaal 12 uur per week, voor ten minste 3 maanden. - Per werknemer is 1 aanvraag mogelijk. - De subsidie is maximaal €1000,-- (incl. BTW). Dit bedrag is bedoeld voor alle kosten die bij de opleiding horen. 	<p>Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid</p>	<p>Uitvoerings- instituut Werknemers Verzekeringen</p>
<p>14</p> <p>Proefplaatsing Artikel 52^e Ziektewet Artikel 67a Werkloosheidswet Artikel 37 Wet WIA Artikel 2:24 nWajong Artikel 3:69 oWajong</p>	<p>Als een werkgever overweegt een kandidaat met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen dan is het wettelijk mogelijk om voorafgaand aan het dienstverband gedurende maximaal 6 maanden uit te proberen of deze kandidaat voldoende aansluit bij de verwachtingen. Via beleidsregels van UWV is deze termijn in beginsel gesteld op maximaal 23 maanden voor WW-ers. Voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kan die periode langer zijn. UWV betaalt in die periode de uitkering door. Voorwaarde bij proefplaatsing is dat de werkgever de intentie heeft om deze kandidaat een dienstverband aan te bieden van ten minste 6 maanden en met dezelfde omvang als tijdens de proefperiode. Van een grote afstand tot de arbeidsmarkt is sprake als een werknemer een ZW-, WGA-, of Wajong uitkering van UWV ontvangt. Ook WW-gerechtigden die langer dan drie maanden werkloos zijn kunnen gebruik maken van proefplaatsing.</p>	<p>Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid</p>	<p>Uitvoerings- instituut Werknemers Verzekeringen</p>

Tabel Subsidiekaart: naam subsidie/voorziening, toelichting, verantwoordelijke instantie, uitvoerder

Naam subsidie/voorziening	Toelichting	Verantwoordelijke instantie	Uitvoerder
<p>15</p> <p>Mobiliteitsbonus Arbeidsgehandicapten (premiëkorting=fiscaal) Artikel 49 Wet financiering sociale verzekeringen</p>	<p>Indienstneming gehandicapte werknemers bevorderen. Werkgevers kunnen drie jaar premiekorting toepassen ten aanzien van personen met arbeidsbeperkingen die:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. voor aanvang van de dienstbetrekking een WIA, WAO, WAZ of Wajong- uitkering ontvingen; 2. ooit een Wajong-uitkering ontvingen 3. problemen door ziekte of handicap hadden bij het volgen van onderwijs en binnen vijf jaar na afloop onderwijs in dienst treedt; 4. een WSW-indicatie hebben; 5. bij einde wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en binnen vijf jaar na vaststelling arbeidsongeschiktheid in dienst treden. <p>Werkgevers kunnen 1 jaar premiekorting toepassen ten aanzien van personen met arbeidsongeschiktheid uitkering die bij eigen werkgever weer aan het werk gaan. NB: er is een wetsvoorstel in voorbereiding voor een gelijke bonus per 1 januari 2016 voor de doelgroep banenafpraak.</p>	<p>Ministerie van Financiën</p>	<p>Belastingdienst</p>
<p>16</p> <p>No-riskpolis Artikel 29b Ziektewet</p>	<p>Indienstneming gehandicapte werknemers bevorderen. De no-riskpolis compenseert de werkgever voor kosten van loondoorbetaling als een werknemer uit de doelgroep ziek uitvalt. De werknemer krijgt dan ziekengeld uitgekeerd dat de werkgever verrekent met het loon. De no-riskpolis geldt voor dezelfde doelgroep werknemers als bij de mobiliteitsbonus arbeidsgehandicapten. Daarnaast geldt de no-riskpolis voor oudere werklozen, die namelijk langer dan 52 weken een WW uitkering hebben genoten en vanuit de WW in dienst zijn genomen en geboren voor 8 juni 1954. Voor deze werknemers dient de werkgever de eerste 13 weken ziekte zelf het loon te betalen. Ziekte moet binnen 5 jaar na aanvang dienstbetrekking zijn ingetreden. Voor (oud)Wajongers is een permanente no-riskpolis van toepassing.</p>	<p>Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid</p>	<p>Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen</p>
<p>17</p> <p>Loondispensatie Artikel 2:20 nWajong Artikel 3.63 oWajong</p>	<p>Belemmering voor werkgever wegnemen om werknemer met 'mindere' arbeidsprestatie in dienst te nemen. Indien arbeidsprestatie van werknemer als gevolg van ziekte minder is dan WML, kan UWV de aanspraak op loon verminderen. Dit instrument kan worden ingezet voor mensen die recht hebben op een Wajong-uitkering. Loondispensatie kan bij indienstneming door werkgever of werknemer worden aangevraagd. Loondispensatie wordt verleend voor de periode waarin naar de verwachting van het UWV sprake zal zijn van een duidelijk verminderde arbeidsprestatie (ten minste 25% verlies), doch ten hoogste voor vijf jaar. Na afloop van deze periode is verlenging mogelijk (beleidsregel UWV). NB: er is een wetsvoorstel in voorbereiding voor een gelijke bonus per 1 januari 2016 voor de doelgroep banenafpraak.</p>	<p>Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid</p>	<p>Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen</p>

Tabel Subsidiekaart: naam subsidie/voorziening, toelichting, verantwoordelijke instantie, uitvoerder

Naam subsidie/voorziening	Toelichting	Verantwoorde- lijke instantie	Uitvoerder
18	<p>Premiekorting jonge werknemer (van 18 – 27 jaar)</p> <p>Werkgevers ontvangen een premiekorting van maximaal € 3.500,-- per jaar gedurende maximaal 2 jaar als zij een jonge werknemer (18 – 27 jaar) vanuit een uitkering in dienst nemen. Neemt een werkgever tussen 1 januari 2014 en 31 december 2016 een jonge werknemer aan vanuit een WW- of bijstandsuitkering, dan komt de werkgever in aanmerking voor de premiekorting. De premiekorting voor jonge werknemers betreft een tijdelijke regeling en instroom is tot 1 januari 2016 mogelijk. De premiekorting kan uiterlijk worden toegepast tot 1 januari 2016. Voorwaarden premiekorting:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werknemer is 18 tot 27 jaar oud bij indiensttreding. Wanneer de jongere tijdens het dienstverband 27 jaar wordt kan de werkgever de premiekorting blijven toepassen. - De premiekorting geldt zolang het arbeidscontract loopt, maar met een maximum van 2 jaar. - De werknemer krijgt een arbeidscontract van minimaal 32 uur per week (m.i.v. 1 juli 2015: 24 uur per week) voor minimaal een half jaar. - De werknemer dient voorafgaand aan het dienstverband recht te hebben op een WW- of bijstandsuitkering. Doelgroepverklaring; de werknemer moet kunnen bewijzen dat hij of zij een uitkering had op de dag vóór indiensttreding. Hiervoor is een doelgroepverklaring nodig van het UWV (in geval van een WW-uitkering) of van de gemeente (in geval een bijstandsuitkering). Voor nadere informatie raadpleeg de website: http://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/handboek_loonheffingen_jan_2015_lh_0221t51fd.pdf 	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Belastingdienst