

Financiële voordelen werkgevers

Ik neem een oudere werknemer, langdurig werkloze
of werknemer met een beperking in dienst

Meer weten?

U vindt meer informatie op uwv.nl, werk.nl en op belastingdienst.nl.
U leest daar meer over de voorwaarden en hoe u gebruik kunt maken van deze regelingen. Ook vindt u daar informatie over andere regelingen die het gemakkelijk maken om iemand in dienst te nemen. Bijvoorbeeld hoe een jobcoach een Wajonger kan begeleiden op de werkplek. U kunt ook contact opnemen met een vestiging van UWV bij u in de buurt.





Werken aan perspectief

Werken is belangrijk, voor uzelf en voor de maatschappij. UWV helpt u om werk te vinden en te houden. Is werken niet mogelijk, dan zorgen wij voor tijdelijk inkomen. Dit doen wij op basis van de WW, WIA, WAO, Wajong, WAZ, WAZO en Ziektewet.

[uwv.nl](https://www.uwv.nl)
[werk.nl](https://www.werk.nl)

Werk vinden is niet voor iedereen even gemakkelijk. Bijvoorbeeld voor mensen die al wat ouder zijn of een beperking hebben. Of al langere tijd op zoek zijn naar een baan.

Werknemers die om verschillende redenen moeilijk aan het werk komen, hebben vaak kwaliteiten waar u niet meteen aan denkt. Ze zijn bijvoorbeeld heel gemotiveerd. Of hebben veel ervaring. Kwaliteiten waar u als werkgever wat aan heeft. Iemand in een rolstoel kan prima functioneren. En een werknemer die een burn-out heeft gehad, kan misschien een baan met minder druk best aan.

UWV stimuleert u om deze mensen in dienst te nemen. Daarom zijn er verschillende regelingen waar u gebruik van kunt maken. Deze leveren vaak aanzienlijke voordelen op. We hebben de voordelen voor u op een rij gezet. Ook geven we tips als u iemand met een Wajong-uitkering in dienst wilt nemen. Tot slot leest u wat we van u verwachten als u iemand met een ziekte of handicap in dienst neemt.

Wilt u weten voor welke regelingen een werknemer in aanmerking kan komen? Kijk dan op subsidiecalculator.nl.

No-riskpolis

Als een van uw werknemers ziek wordt, betaalt u gewoonlijk de eerste twee jaar het loon door. Maar als een werknemer met een handicap of ziekte ziek wordt, kan hij soms een Ziektewet-uitkering krijgen. Dit heet de no-riskpolis. Die krijgt uw werknemer bijvoorbeeld in de volgende gevallen:

- Uw werknemer ontving een arbeidsongeschiktheidsuitkering voordat hij bij u in dienst kwam.
- U heeft een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst gehouden.
- Uw werknemer is geboren vóór 8 juli 1954 en na 52 weken aaneengesloten WW-uitkering bij u in dienst gekomen.

In deze gevallen krijgt uw werknemer van UWV een Ziektewet-uitkering tijdens de eerste vijf jaar nadat hij bij u is begonnen. Die uitkering mag u met het loon verrekenen. Het maakt niet uit wat de oorzaak van de ziekte is. Het mag dus ook gaan om iets anders dan de oorspronkelijke gezondheidsklachten.

Neemt u iemand in dienst die een Wajong-uitkering heeft of ooit een Wajong-uitkering heeft gehad? Dan kunt u altijd, dus ook ná vijf jaar, een Ziektewet-uitkering krijgen als deze werknemer ziek wordt.

Krijgt uw werknemer voor wie u een no-riskpolis had, na een periode van ziekte uiteindelijk een WIA-uitkering? Dan telt deze WIA-uitkering niet mee voor uw gedifferentieerde WIA-premie. Kijk voor meer informatie hierover op belastingdienst.nl of antwoordvoorbijden.nl.



Loondispensatie Wajong

Presteert uw werknemer door zijn ziekte of handicap duidelijk minder dan uw andere werknemers? En is hij jonger dan 18 jaar of heeft hij een Wajonguitkering? Dan kunt u UWV vragen of u een lager loon mag betalen dan het minimumloon. Dit heet loondispensatie. De loondispensatie kan een half jaar tot vijf jaar duren. Deze periode kan verlengd worden.

Voordat u loondispensatie krijgt, bepaalt een arbeidsdeskundige van UWV of uw werknemer inderdaad duidelijk minder presteert. Is dit het geval, dan laten wij weten hoeveel procent van het minimumloon u in ieder geval wél moet betalen. U kunt loondispensatie aanvragen met het formulier [Aanvraag loondispensatie](#).

Als u loondispensatie aanvraagt, moet u de werknemer dat laten weten. U moet hem vertellen dat u minder loon wilt betalen en u moet uitleggen waarom u minder loon wilt betalen. Nadat u loondispensatie heeft aangevraagd, krijgt uw werknemer meestal een uitnodiging voor een gesprek met onze arts en arbeidsdeskundige om de situatie te bespreken. Het formulier [Aanvraag loondispensatie](#) vindt u op uwv.nl.

Premiekorting voor jongere werknemer

Neemt u een werknemer met een WW- of een bijstandsuitkering in dienst die minimaal 18 en maximaal 26 jaar oud is? Dan kunt u een premiekorting voor jongere werknemer krijgen. Deze premiekorting kunt u vanaf 1 juli 2014 in de aangifte loonheffingen voor de Belastingdienst verwerken. De Belastingdienst voert namelijk deze premiekorting jongere werknemer uit.

Wat zijn de voorwaarden om premiekorting voor een jongere werknemer te krijgen?

- U neemt op of na 1 januari 2014 en vóór 1 januari 2016 een jongere werknemer aan (van minimaal 18 en maximaal 26 jaar).
- De werknemer heeft een WW-uitkering of een bijstandsuitkering.
- U krijgt de premiekorting zolang het arbeidscontract van de werknemer duurt, maar maximaal twee jaar.
- Tot 1 juli 2015 geldt de premiekorting bij een dienstverband van minimaal 32 uur per week.
- Vanaf 1 juli 2015 kunt u de premiekorting toepassen bij een dienstverband van minimaal 24 uur per week.
- U moet de werknemer een arbeidscontract voor minimaal zes maanden geven.

Om de premiekorting te kunnen toepassen, heeft u een doelgroepverklaring nodig. Hierin staat dat de werknemer een uitkering had op de dag voordat hij bij u in dienst kwam. Bij een bijstandsuitkering vraagt hij een doelgroepverklaring aan bij de gemeente. Bij een WW-uitkering is een doelgroepverklaring van UWV nodig. Deze doelgroepverklaring vraagt de werknemer vanaf 1 mei aan via UWV Telefoon Werknemers: 0900 - 92 94 (kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen). De regeling is tijdelijk en duurt tot 1 januari 2016. U krijgt een premiekorting van € 3.500 per jaar. Voor jongeren die u aanneemt vanaf 1 januari 2014, krijgt u de premiekorting vanaf 1 juli 2014. Van 1 juli 2014 tot 1 januari 2015 is de premiekorting dan € 1.750. Meer informatie vindt u op www.belastingdienst.nl en www.antwoordvoorbedrijven.nl.

Mobiliteitsbonus

Neemt u iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in dienst? Of iemand die 56 jaar of ouder is en een uitkering heeft? Dan kunt u een mobiliteitsbonus krijgen. Met een mobiliteitsbonus kunt u maximaal drie jaar achter elkaar een premiekorting van € 7.000 per jaar krijgen. Verdient iemand met een Wajong-uitkering in uw bedrijf minder dan het minimumloon en ontvangt u ook loondispensatie? Dan is de maximale premiekorting € 3.500 per jaar. U kunt de mobiliteitsbonussen voor één werknemer niet combineren. Als u iemand van 56 jaar of ouder met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in dienst neemt, krijgt u dus maar één mobiliteitsbonus. Neemt u mensen van 56 jaar of ouder met een uitkering in dienst? Dan moet u via een doelgroepverklaring aantonen dat uw werknemer een uitkering ontving voordat hij bij u in dienst kwam. Uw werknemer vraagt de doelgroepverklaring aan via UWV Telefoon Werknemers: 0900 - 92 94 (kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen). Vervolgens geeft hij de doelgroepverklaring aan u. Uw werknemer kan UWV ook machtigen de

doelgroepverklaring rechtstreeks naar u te sturen. Dat kan met het formulier [Machtiging doelgroepverklaring](#). De Belastingdienst voert deze regeling uit. Meer informatie vindt u op belastingdienst.nl en antwoordvoorbedrijven.nl.

Let op: heeft u vóór 1 januari 2015 iemand van 50 jaar of ouder met een uitkering in dienst genomen? Dan krijgt u ook een mobiliteitsbonus.

Scholingsvoucher

Neemt u een werknemer met een WW-uitkering in dienst die 50 jaar of ouder is? Dan kunt u voor deze werknemer subsidie aanvragen voor scholing. Die subsidie heet een scholingsvoucher. De hoogte ervan is maximaal € 1.000 (inclusief btw). Dit bedrag is bedoeld voor alle kosten die bij de opleiding horen.

Wat zijn de voorwaarden voor een scholingsvoucher?

- De opleiding van de werknemer duurt maximaal één 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.
- De werknemer voor wie een scholingsvoucher wordt aangevraagd is 50 jaar of ouder op de eerste dag van de opleiding.
- U neemt de werknemer in dienst voor ten minste de helft van het aantal uren waarvoor hij een WW-uitkering krijgt. Maar minimaal twaalf uur per week, voor ten minste drie maanden.
- U kunt als werkgever de scholingsvoucher aanvragen óf de werknemer kan dit doen. Per werknemer is één aanvraag mogelijk.

Het formulier [Aanvraag scholingsvoucher](#) en meer informatie over de scholingsvoucher vindt u op uwv.nl

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 drie maanden een plaatsingsfee aanvragen. De hoogte van deze subsidie is afhankelijk van de duur van het dienstverband.

- Is de werknemer drie maanden in dienst? Dan is de plaatsingsfee € 300.
- Is de werknemer zes 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 twaalf 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 2016 ingaan.

Wat zijn de voorwaarden voor een plaatsingsfee?

Vanaf 20 september 2014 gelden de volgende voorwaarden:

- 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 heeft een WW-uitkering en was 50 jaar of ouder op de eerste werkdag.
- De werkzoekende gaat aan het werk voor de helft van het aantal uren waarvoor hij een WW-uitkering krijgt. Maar minimaal twaalf uur per week, voor ten minste drie maanden.
- De werkzoekende heeft in iedere maand gewerkt.

De intermediair kan de plaatsingsfee aanvragen met het formulier [Aanvraag plaatsingsfee](#) of met het formulier [Vervolgaanvraag plaatsingsfee](#). Let op: aanvragen moeten uiterlijk 45 dagen afloop van elke periode van 3 maanden bij ons binnen zijn.

Proefplaatsing

Wilt u een nieuwe werknemer aannemen, maar twijfelt u of hij het werk aankan? En krijgt deze werknemer een uitkering van UWV? Dan kunt u een proefplaatsing aanvragen via UWV. Wij beslissen daarna of u gebruik kunt maken van proefplaatsing. Als wij besluiten dat u gebruik mag maken van proefplaatsing, dan kunt u twee maanden lang kijken hoe de werknemer het doet. De werknemer houdt in deze periode zijn uitkering en u hoeft dan geen loon te betalen. De periode is gelijk aan de gewone proeftijd en is bijna altijd voldoende om te beoordelen of de werknemer geschikt is. UWV verwacht dan wel van u dat u deze werknemer na de proefplaatsing voor minimaal zes maanden in dienst neemt.

Langere proefplaatsing

Denkt u dat een proefplaatsing van twee maanden te kort is? Dan kunt u op het aanvraagformulier aangeven waarom u meer tijd nodig heeft om de werknemer te beoordelen. Dit moet u zeer uitgebreid toelichten. Wij beoordelen dan of een langere proefplaatsing nodig is en hoelang die mag duren. De maximale periode van een proefplaatsing is zes maanden.

Bij onze beoordeling kijken wij naar de persoonlijke situatie van de werknemer. Waarom heeft hij meer tijd nodig om te laten zien dat hij geschikt is voor het werk? Is het in het belang van zijn re-integratie? Hoe ingewikkeld is het werk voor deze werknemer? Ook hangt het af van de ernst van zijn ziekte of handicap.

Heeft de werknemer een WW-uitkering? Dan is een proefplaatsing van twee maanden bijna nooit te kort. Hieronder ziet u voorbeelden van situaties waarin wij wel en niet toestemming geven voor een langere proefplaatsing.

Voorbeeld: geen langere periode

Is de inwerkperiode voor de functie standaard langer dan twee maanden? Dan geven wij geen toestemming voor een langere proefplaatsing. Want in dit geval komt het niet door de kandidaat, maar door de functie dat hij meer tijd nodig heeft om te laten zien of hij geschikt is. Dit behoort tot het bedrijfsrisico. Een proefplaatsing van twee maanden is dan voldoende om te beoordelen of de werknemer in principe geschikt is voor de functie.

Voorbeeld: wel een langere periode

Kan een werknemer vanwege zijn beperking maar 1 dag per week werken? Dan geven wij wel toestemming voor een langere proefplaatsing. Want twee maanden is in dit geval te kort om te beoordelen of de werknemer geschikt is.

Aanvraag proefplaatsing

U vraagt een proefplaatsing aan samen met uw toekomstige werknemer. Dit doet u met het formulier [Aanvraag proefplaatsing](#). Wij beoordelen of een proefplaatsing mogelijk is en hoe lang deze moet duren. Wij kijken dan wat de afstand tot de arbeidsmarkt is van de werknemer en of hij geschikt is voor de functie. De voorwaarden en het aanvraagformulier vindt u op [uwv.nl](#).

Subsidie voor aanpassingen in uw bedrijf

Een werknemer met een beperking brengt soms kosten met zich mee. U kunt subsidie krijgen voor aanpassingen in uw bedrijf. Bijvoorbeeld voor een passende werkplek. Of een lift of een aangepast bureau. U krijgt deze subsidie als u de werknemer minstens zes maanden in dienst neemt. U vindt het formulier [Aanvraag subsidie voorziening werkgever](#) op [uwv.nl](#).

Jobcoach voor Wajongers

Een Wajonger die extra ondersteuning nodig heeft, kan kosteloos begeleiding krijgen van een jobcoach die UWV inhuurt bij een erkende organisatie. Deze jobcoach zorgt ervoor dat uw werknemer goed kan functioneren, zonder dat het u veel tijd kost. Gaat een Wajonger bij u aan het werk, dan komt de jobcoach regelmatig langs om hem te begeleiden. De jobcoach zorgt voor een inwerkprogramma en leert de Wajonger nieuwe vaardigheden. Aan het eind van het programma moet uw werknemer zijn taak zelfstandig kunnen uitvoeren. Zijn er toch nog problemen? Dan blijft de jobcoach hulp bieden. De jobcoach bespreekt regelmatig met u hoe het met uw werknemer gaat.



Wat verwachten wij van u?

Als u een werknemer met een ziekte of handicap in dienst heeft en een vergoeding krijgt van UWV, verwachten wij dat u ons op de hoogte houdt van wijzigingen.

Geef het bijvoorbeeld aan ons door:

- als uw werknemer verhuist;
- als zijn gezondheid verbetert of verslechtert.

Geef wijzigingen altijd binnen zeven dagen schriftelijk door aan de afdeling Voorzieningen van het kantoor van UWV in de regio van uw werknemer. Kijk voor het adres in de Postcodezoeker Voorzieningen op uwv.nl/postcodezoeker.

Gaat het om een werknemer voor wie u een Ziektewet-uitkering krijgt of wilt krijgen? Geef wijzigingen dan door met het formulier [Wijzigingen doorgeven](#). Van werknemers die een Ziektewet- of WAZO-uitkering hebben (aangevraagd). Als uw werknemer weer (gedeeltelijk) aan het werk is, geeft u dit door met het formulier [Mijn werknemer in de Ziektewet is weer \(gedeeltelijk\) aan het werk](#). U kunt deze formulieren downloaden op uwv.nl.

Als u zich niet aan uw verplichtingen houdt, kan dit financiële gevolgen voor u hebben.

Hoeveel begeleiding kan uw werknemer krijgen?

De jobcoach begeleidt de Wajonger in het eerste jaar meestal tijdens maximaal 10% van de werkuren. Bij een werkweek van 40 uur is dat dus 4 uur per week. In het tweede jaar is dat maximaal 5% en in het jaar daarna maximaal 3%. De begeleiding duurt maximaal 3 jaar. Als het nodig is, kan van deze percentages en de maximale begeleidingsduur worden afgeweken, maar dan moet u dit wel kunnen aantonen.

Hoe vraagt u een jobcoach aan?

De meeste Wajongers hebben al een jobcoach als ze bij u in dienst komen. Maar als dat niet het geval is, kunt u samen besluiten om begeleiding door een jobcoach aan te vragen. Het is de bedoeling dat uw werknemer die aanvraag zelf indient. Kijk voor meer informatie op wajongwerkt.nl.