

## Bijlage Monitor 2018

### 1. In dienst met loonkostensubsidie naar loonwaarde (gemeente)

In het kader van de participatiewet wordt de verminderde productiviteit van een medewerker met een arbeidsbeperking gecompenseerd aan de werkgever. Hiertoe wordt de loonwaarde vastgesteld. Voordat hij/zij gaat werken heeft hij/zij een bijstandsuitkering of helemaal geen uitkering (NUG-ger). Combinatie met andere subsidies is mogelijk en er kan ook gebruik worden gemaakt van een jobcoach. Lees meer: <https://wspgrootamsterdam.nl/subsidies/loonkostensubsidie-naar-loonwaarde/>

### 2. In dienst met beschut werk (gemeente)

In het kader van de participatiewet wordt de verminderde productiviteit van een medewerker met een arbeidsbeperking gecompenseerd. Beschut werk is voor mensen die kunnen werken met veel begeleiding en/of aanpassing van de werkplek. De intensieve benodigde begeleiding wordt vergoed aan werkgever. De medewerker heeft een arbeidsbeperking en een indicatie beschut werk via het UWV. Voordat hij/zij gaat werken heeft hij/zij een bijstandsuitkering, Wajong of helemaal geen uitkering (NUG-ger).

Als werkgever maak je gebruik van de volgende instrumenten:

- Financiële compensatie voor verminderde arbeidsproductiviteit, via loondispensatie of loonkostensubsidie naar loonwaarde,
- Een begeleidingssubsidie van 8.500 Euro per jaar bij een fulltime dienstverband,
- In het eerste jaar een extra vergoeding voor jobcoaching van 2.500 Euro bij een fulltime dienstverband (Amsterdamse regeling).

Lees meer: <https://wspgrootamsterdam.nl/informatie/beschut-werk/>

### 3. In dienst met loondispensatie (UWV)

Loondispensatie is bedoeld voor werknemers met een Wajong-uitkering. Bij loondispensatie betaal je als werkgever (tijdelijk) minder loon aan een werknemer omdat hij/zij minder aankan dan de andere werknemers. De verminderde productiviteit van de Wajonger wordt gecompenseerd door het UWV tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij jou ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk moet de werknemer hetzelfde gaan verdienen als andere werknemers. Begeleiding op de werkvloer is mogelijk.

Lees meer: <https://wspgrootamsterdam.nl/subsidies/loondispensatie/>

#### 4. In dienst met SW-begeleid werk (gemeente)

De medewerker is in dienst in het kader van begeleid werken en heeft een arbeidsbeperking en een indicatie sociale werkvoorziening (begeleid werken). Verminderde productiviteit wordt gecompenseerd, hiertoe wordt de loonwaarde vastgesteld. De begeleiding vindt plaats door een jobcoach van de gemeente. Combinatie met andere subsidies zijn mogelijk.

#### 5. In dienst met een regulier dienstverband

Dienstverband voor mensen met een arbeidsbeperking zonder subsidie (regulier loon, cao). Er kan soms wel gebruik worden gemaakt van regelingen als een no-risk-polis of subsidie voor aanpassing van de werkplek, maar de essentie is dat de medewerker een regulier dienstverband heeft en dat er geen gebruik wordt gemaakt van loonkostensubsidie of loondispensatie.

#### 6. In dienst met een aanstelling vanuit de WSW

Wet Sociale Werkvoorziening voor 1-1-2015. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer instromen in de WSW.

Lees meer: <https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/participatiewet-wat-verandert-er-in-de-wajong-in-2015/detail/wet-sociale-werkvoorziening/u-had-op-31-december-2014-alleen-een-wsw-indicatie>

#### 7. Detachering SW vanuit Pantar

Met individuele detachering werkt een medewerker met een arbeidsbeperking in jouw bedrijf, maar blijft in dienst van Pantar. Daardoor is het mogelijk dat er voor jou bedrijf bijvoorbeeld geen werkgeversrisico, geen werkgeverslasten, geen kosten en risico bij ziekte.

Lees meer: <https://www.pantar.nl/opdrachtgever/diensten-en-producten/individuele-detachering-en-begeleid-werken.htm>

#### 8. Detachering SW vanuit de gemeente

Met individuele detachering werkt een medewerker met een arbeidsbeperking in jouw bedrijf, maar blijft in dienst van de gemeente. Daardoor is het mogelijk dat er voor jou bedrijf bijvoorbeeld geen werkgeversrisico, geen werkgeverslasten, geen kosten en risico bij ziekte.

Lees meer: <https://www.amsterdam.nl/ondernemen/subsidies-steun/personeel/werk-reintegratie/sw-detachering/>

### 9. Proefplaatsing

Voor kandidaten die begeleid worden naar werk door een gemeente\* of UWV. Hierbij wordt beoordeeld of baan en kandidaat bij elkaar passen. Bij geschiktheid neemt jouw bedrijf de medewerker in dienst. Als werkgever betaal je geen salaris tijdens de proefplaatsing

\* Het gaat om werkzoekenden zonder uitkering van 27 jaar en ouder die begeleid worden naar werk door de gemeente Amsterdam.

Lees meer: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/voordelen-en-regelingen/detail/proefplaatsing>

of

<https://wspgrootamsterdam.nl/subsidies/proefplaatsing-gemeenten/>

### 10. Niet in dienst dagbesteding Wmo arbeidsmatige activering

Bij arbeidsmatige activering in het kader van de Wmo krijgt de Amsterdammer ondersteuning bij het ontwikkelen of behouden van arbeidsmatige vaardigheden én bij het beroep passende sociale en communicatieve vaardigheden. Dat gebeurt in een veilige beroepsmatige omgeving. De activiteiten worden uitgevoerd in groeps- of teamverband of individueel waarbij het hebben van contact met anderen een beoogd doel is. Arbeidsmatige activering richt zich op het aanleren en toepassen van werknemersvaardigheden en bij uitstek op doorstroom naar vormen van betaald werk. Soms kan een onkostenvergoeding worden verstrekt.

Lees meer: <https://www.amsterdam.nl/zorgprofessionals/wmo-documenten/dagbesteding/>

### 11. Niet in dienst, vrijwilligerswerk

Het geheel van activiteiten die op vrijwillige basis worden uitgevoerd, zonder financiële vergoeding voor de werkgever. Wel kunnen mensen zelf een onkostenvergoeding ontvangen.

### 12. Niet in dienst, leerwerkplekken (opleiding)

Personen in een leertraject die zichzelf wil ontwikkelen, zonder salaris.