**Praktische zaken rondom medewerkers uit het doelgroepen register juni 2021**

**Aanwas van potentiële medewerkers:**

1. UWV
2. Werkgevers servicepunt

**Achtergrond:**

1. WIA
2. Bijstandsuitkering
3. Geen vast inkomen

**Sollicitatiegesprek** : kandidaat (eventueel met jobcoach/begeleider), de manager en iemand van HR.

Bij akkoord proefplaatsing voor minimaal 2 maanden met intentie tot vast dienstverband. Proefplaatsing wordt aangevraagd door de jobcoach of zelf bij het UWV (alleen nodig indien er sprake is van een uitkering op moment van indiensttreding).

**Buddy** aanwijzen op de afdeling zelf, die voor het inwerken gaat zorgdragen. De buddy kan voor de begeleiding een training volgen bij www.ikbenharrie.nl.

**Jobcoach**

De jobcoach (indien aanwezig) stelt de proefplaatsingsovereenkomst op en zorgt voor contact met de uitkeringsinstanties. Het is belangrijk om tijdens proefplaatsing regelmatig een feedbackgesprek te voeren met kandidaat, buddy, leidinggevende en jobcoach.

**Takenpakket**

Als de kandidaat niet op een reguliere vacature geplaatst kan worden, dient er een duidelijk takenpakket te worden opgesteld. Dit kan bestaan uit deeltaken van een reguliere functie met speciaal op de kandidaat toegesneden taken (jobcrafting).

**Arbeidsvoorwaarden**

De kandidaat krijgt eenzelfde contract als overige medewerkers. Indien de kandidaat wordt geplaatst op een reguliere vacature is de inschaling op de betreffende schaal. Krijgt de kandidaat een aangepast takenpakket dan zal inschaling ook aangepast worden, doch minimaal voldoen aan wettelijk minimum loon (schaal A). Het contract- en arbeidsvoorwaardengesprek worden gevoerd door de manager en de HR adviseur.

**Financiële zaken**

Het is belangrijk om vooraf te bepalen waar de kosten rondom de medewerker uit het doelgroepregister terecht komen. De voorkeur gaat uit naar een algemene pot waaruit geput wordt zodat het niet drukt op het budget van de afdeling. Dit geldt uiteraard alleen als er niet op een reguliere vacature wordt ingevuld.

Binnen drie maanden dat iemand in dienst is kan er een loonwaarde berekening gemaakt worden (door werkgevers-servicepunt of UWV, afhankelijk van de manier waarop iemand binnen is gekomen).

Vormen van subsidie:

**Loonkostensubsidie** van de gemeente: iedere werkgever die een medewerker uit het doelgroepenregister in dienst neemt krijgt subsidie gebaseerd op de loonwaardemeting. **Loonkostenvoordeel** van het UWV: binnen drie maanden dat een medewerker uit het doelgroepenregister in dienst is gekomen vraag je dit aan. Je krijgt als werkgever ongeveer €1,03 per verloond uur aan voordeel tot een maximum van € 2000 per jaar gedurende 3 jaar. Dit bedrag wordt achteraf betaald.

**Loondispensatie** voor Wajongers: aan te vragen bij het UWV.

**Ouderenvoordeel**: neem je een medewerker boven de 56 jaar aan, vanuit een lopende uitkering, dan krijg je als werkgever maximaal €6000 per jaar over drie jaar. Vanuit bijstand komt de subsidie van de gemeente, komt iemand uit de WW dan komt de subsidie vanuit het UWV.

**Ziekte**

Bij ziekte is er de no-risk-polis van het UWV. De volledige kosten van de ziektedagen worden dan terugbetaald aan de werkgever.

**Formulieren Sociaal Werkgeverschap**

Aanvraagformulier loonwaardebepaling: <https://formulieren.uwv.nl/werknemer/formulier/nl-NL/Publiek/sc28037.aspx/fAanvraagIndicatieInleiding>

Aanvraagformulier loonkostenvoordeel: <https://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/machtigen-aanvraag-doelgroepverklaring-loonkostenvoordeel-lkv.aspx>

Aanvraagformulier proefplaatsing UWV: <https://formulieren.uwv.nl/werknemer/formulier/nl-NL/Publiek/sc02725.aspx/fProefplaatsingInleiding>

**Aanvullende informatie**

<https://www.awvn.nl/inclusief-werkgeven>

<https://www.ikbenharrie.nl>