



Colland Subsidiegids

**Regelingen & subsidies op het
gebied van arbeid/scholing voor
werkgevers en werknemers in
de agrarische en groene sector**



mei 2009



Voorwoord

In oktober 2008 is een overzicht gepubliceerd met subsidiemogelijkheden en regelingen voor de agrarische en groene sector. Wellicht hebt u al gebruik gemaakt van de beschikbare mogelijkheden.

Een aantal termijnen voor subsidiemogelijkheden is inmiddels verstreken en een aantal subsidieregelingen alweer afgesloten. Daarnaast is in een aantal gevallen de termijn waarbinnen subsidie kan worden aangevraagd, verlengd. En er zijn natuurlijk ook weer nieuwe mogelijkheden. Regelingen die nog bestaan zijn voor de volledigheid weer in dit overzicht opgenomen, zodat u een compleet overzicht aantreft. Daarnaast is in dit overzicht een aantal maatregelen opgenomen in verband met de huidige crisis.

Het overzicht is als volgt ingedeeld en bevat regelingen die samenhangen met:

Werkgevers

- Regelingen rond lagere loonkosten voor tijdelijke arbeid
- Meewerkers met een ziekte of handicap in dienst
- Premiekorting , premievrijstelling, loondispensatie en loonkostensubsidie
- Medewerkers in dienst nemen die werkervaring willen opdoen
- Wet Vermindering Afdracht
- Regelingen voor tijdelijke WW uitkeringen en Deeltijd WW
- Subsidieregeling kwaliteit arbeidsverhouding

Werknemers

- Loonsuppletie
- Jobcoach
- Vergoeding scholing
- Persoonsgebonden re-integratiebudget
- Werkervaring

Werkgevers en werknemers

Scholing, opleidingen en voorlichting

- Regelingen rond scholing
- Voorlichtingen door Stigas
- ESF
- Diverse fondsen, stichtingen en regelingen

Beroepsonderwijs

- Beroepsonderwijs in Bedrijf
- Nieuwe Regeling Onderwijs Netwerk Ondernemen
- Regeling Innovatiearrangement

Innovatie

- Regeling innovatievouchers
- Pilot 'private innovatievouchers'

Beleid in Wording

- Investeren in jongeren, oudere werknemers en jonggehandicapten

Het subsidieoverzicht is bijgewerkt tot en met mei 2009. Schema's op papier verouderen vrij snel, aangezien regelingen en subsidies regelmatig veranderen. Dit overzicht is dan ook niet meer of minder dan een handzame samenvatting van de mogelijkheden. Daarom raden wij u aan de vermelde websites van desbetreffende instellingen te raadplegen voor actuele informatie. Hoewel Colland uiterste zorg heeft besteed aan dit overzicht, kunt u er geen rechten aan ontleen. Hebt u suggesties of aanvullingen, dan kunt u deze mailen naar info@actor.nl.

Inhoudsopgave

Werkgevers

1.	Regelingen rond lagere loonkosten voor tijdelijke arbeid	3
1.1	Premievrijstelling marginale arbeid	3
1.2	Premievrijstelling oudere werknemer	3
1.3	Premievrijstelling gelegenheidsarbeiders	3
2.	Medewerker met een ziekte of handicap in dienst	4
2.1.	No-riskpolis	4
2.2	Premiekorting	4
2.3	Arbeidsgehandicapte medewerkers	5
2.4	Loondispensatie	5
2.5	Werken op proef met een ziekte of beperking	5
2.6	Langdurig werklozen	6
2.7	Loonkostensubsidie	6
2.8	Wet sociale werkvoorziening (Wsw)	7

Werkgevers en werknemers

3.	Werkervaring	8
3.1	Proefplaatsing	8
3.2	Detacheren	8
3.3	Participatieplaatsen	9
3.4	Groene maatschappelijke stage	

Werkgevers

4.	Wet Vermindering Afdracht	10
	Afdrachtvermindering onderwijs	10
5.	Regelingen voor tijdelijke WW uitkering	11
5.1	WTV Regeling Werktijdverkorting	11
5.2	Onwerkbaar weer	11
5.3	Regeling Deeltijd WW	12
6.	Subsidieregeling kwaliteit arbeidsverhoudingen	13

Werknemers

7.	Voorzieningen en financiële voordelen	15
	- Loonsuppletie	
	- Vergoeding van scholing	
	- Jobcoach	
	- Persoonsgebonden re-integratiebudget	
	- Oudere personen	

Werkgevers en werknemers

	Scholing, opleidingen en voorlichting	15
8.	Regelingen rond scholing	15
8.1	Colland Arbeidsmarktbeleid	15
8.2	Voorlichting door Stigas	15
8.3	Europees Sociaal Fonds (ESF) 2007-2013	16
8.4	Betsy Perk Opleidingsfonds	16
8.5	Stichting Neeltje Buis	17
8.6	Nederlandse Stichting voor Psychotechniek	17
8.7	EVC Trajecten	17
8.8	Tijdelijke Stimuleringsregeling leren en werken door jongeren	17
8.9	Leonardo da Vinci	17
8.10	Regeling LNV-subsidie Beroepsopleiding en voorlichting	18
8.11	Website met informatie opleiding en over beroep	18
9.	Beroepsonderwijs	19
9.1	Beroepsonderwijs in Bedrijf	19
9.2	Nieuwe Regeling Onderwijs Netwerk Ondernemen	19
9.3	Regeling Innovatiearrangement	20
10.	Innovatie	21
12.1	Regeling innovatievouchers	21
12.2	Pilot 'private innovatievouchers'	21
11.	Beleid in Wording	22
13.1	Wet investeren in jongeren	22
13.2	Compensatieregeling loonkosten langdurige ziekte oudere werknemers	22
13.3	Werkregeling jonggehandicapten	22

Werkgevers

1. Regelingen lagere loonkosten voor tijdelijke arbeid

Werkgevers kunnen gebruikmaken van premievrijstelling om de loonkosten te verlagen. In dit hoofdstuk wordt de premievrijstelling voor marginale arbeid en gelegenheidsarbeiders besproken. Ook is er aandacht voor de overgangsregeling van de premievrijstelling voor oudere werknemers.

1.1 Premievrijstelling marginale arbeid

Doel van de premievrijstellingsregeling is het aantrekkelijk maken voor werkgevers om tijdens piekperioden voor korte duur personeel aan te nemen.

Werkgevers die in een piekperiode een uitkeringsgerechtigde in dienst nemen voor een aaneengesloten periode van maximaal zes weken (42 dagen), kunnen ontheven worden van de verplichting tot het betalen van de premies werknemersverzekeringen voor deze werknemer. De werkgever mag met de werknemer niet eerder een dienstbetrekking zijn aangegaan in hetzelfde kalenderjaar. Voor de werknemer mag niet eerder in het kalenderjaar premievrijstelling of een bijdrage in de premies werkgeversverzekeringen verleend zijn, ook niet bij een andere werkgever. Het verzoek om vrijstelling moet vóór het einde van het dienstverband worden ingediend bij de Belastingdienst. Informatie is verkrijgbaar via de [Belastingdienst](#).

Werkgevers hoeven slechts één gecombineerde loonaangifte bij de Belastingdienst te doen. Het premieloon van de werknemers voor wie u de vrijstelling toepast, moet u wel meenemen als premieloon in het collectieve deel van de aangifte.

1.2 Premievrijstelling oudere werknemer

Met ingang van 1 januari 2009 is de premievrijstelling voor oudere werknemers vervangen door premiekorting voor oudere werknemers. Er geldt de volgende overgangsregeling. Heeft de werkgever de premievrijstelling in 2008 toegepast en is de werknemer op 1 januari 2009 55,5 jaar of ouder, dan mag de werkgever de premievrijstelling ook in 2009 blijven toepassen. De werknemer moet dan nog in dienst zijn en nog geen 62 jaar zijn. Vanaf de eerste dag waarin de werknemer 62 jaar wordt en de werknemer in dienst komt, wordt de premiekorting voor oudere werknemers toegepast.

Heeft de werkgever in 2008 of eerder een werknemer in dienst genomen die toen 50 jaar of ouder was en is deze werknemer op 1 januari 2009 jonger dan 55,5 jaar, dan is er in 2009 geen recht meer op de premievrijstelling.

Meer info via de [Belastingdienst](#). Kijk ook bij 'Beleid in Wording, pagina 24). Meer informatie over leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid in de groene en agrarische sector vindt u op www.talenteninzicht.nl, een initiatief van Colland.

1.3 Premievrijstelling gelegenheidsarbeiders

Colland heeft ervoor gekozen om voor alle groepen gelegenheidsarbeiders vrijstelling toe te passen. De vrijstelling geldt voor de afdracht van pensioenpremies en andere premies voor sociale fondsen in de agrarische sector. Tot de doelgroepen worden gerekend studenten, huismannen/-vrouwen, asielzoekers en zelfstandige boeren die worden ingezet in de sector mechanisch loonwerk. Werkgevers in de agrarische sector kunnen deze premievrijstelling aanvragen voor werknemers die korte tijd (maximaal 8 weken) in de agrarische sector werken.

Voor de belastingdienst komen alleen (buitenlandse) studenten en scholieren in aanmerking voor de regeling gelegenheidsarbeid. Voor deze groep wordt, als u aan de voorwaarden voldoet, de lage wachtgeldpremie berekend (0,52% in plaats van 5,12%).

Eind 2009 stelt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de premie weer vast voor 2010. Meer info is te verkrijgen via de Colland Servicedesk op 0900- 165 65 65, 0,05 euro per minuut: optie 1 voor [Pensioenen](#) en optie 2 voor Colland Verzuimverzekeringen van [SAZAS](#). Ook kunt u bellen met UWV Telefoon Werkgevers, 0900 - 92 95 (lokaal tarief).

2. Medewerker met een ziekte of handicap in dienst

De regering vindt het belangrijk dat mensen met een ziekte of handicap werken. Daarom kunnen werkgever sommige kosten vergoed krijgen. Welke regelingen zijn er?

- De **no-riskpolis**: het UWV betaalt het grootste deel van het loon van zieke werknemers die een no-riskpolis hebben. Komt deze werknemer daarna in de WIA? Dan hoeft de werkgever geen hogere WIA-premie voor hem te betalen.
- **Korting op de WIA/WAO- en WW-premie**: de werkgever hoeft minder premie te betalen voor werknemers die een no-riskpolis hebben.
- **Loondispensatie**: de werkgever hoeft minder loon betalen aan Wajongers die veel minder presteren dan hun gezonde collega's.
- **Werken op proef**: mensen met een WIA-, WAO, Waz-, Wajong- of ZW-uitkering mogen drie maanden op proef werken; de werkgever hoeft geen loon te betalen.
- Een **loonkostensubsidie** als een werkgever een langdurig werkloze of een arbeidsongeschikte aanneemt.
- Een **subsidie** voor de kosten van aanpassingen in het bedrijf.

2.1. De no-risk polis

De no-risk polis is de ziekte-uitkering die een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer dekt. De no-riskpolis geldt voor ziekmeldingen in de eerste 5 jaar van de arbeidsovereenkomst. Als de ziekte of handicap ernstig is, kan de werkgever bij UWV een verlenging van deze periode aanvragen. De plicht om het loon van een zieke werknemer door te betalen blijft, maar alleen voor zover de loondoorbetalingsplicht hoger is dan de Ziekte-uitkering. UWV keert gedurende maximaal 2 jaar de Ziekte-uitkering uit als uw arbeidsgehandicapte werknemer ziek wordt. Voor Wajong'ers en Wsw'ers geldt de 'no-riskpolis' voor het hele werkzame leven. Ook als een werknemer langer dan 5 jaar nadat hij of zij een Wajong-uitkering heeft gehad in dienst treedt, geldt in de eerste 5 jaar nadat hij of zij in dienst treedt, de 'no-riskpolis'. Meer info op [no-risk polis](#). Het kabinet overweegt een tijdelijke 'no risk polis' in te voeren die werkgevers tegemoet komt in de kosten van loondoorbetaling bij ziekte wanneer zij WW'ers van 55 jaar en ouder in dienst nemen.

2.2 Premiekorting

Oudere werknemers

In 2009 hebben werkgevers in de volgende situaties recht op premiekorting voor oudere werknemers:

- Bij indienstneming in 2009 van een uitkeringsgerechtigde die 50 jaar of ouder is.
- Bij een werknemer van 62 jaar of ouder die in dienst is.

De werkgever heeft recht bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week op een premiekorting van € 6.500 per jaar. De werkgever mag deze korting toepassen zolang de dienstbetrekking bestaat, maar maximaal drie jaar. De werkgever moet wel bewijzen dat de werknemer voor indiensttreding een werkloosheidsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering of bijstandsuitkering (Wwb, Wwik, IOAW, IOAZ) kreeg. Meer info op [www.belastingdienst/zakelijk](#) en de UWV Telefoon Werkgevers, 0900 - 92 95.

Heeft de werkgever in 2009 een werknemer in dienst die 62 jaar of ouder is, dan is er recht bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week op een premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar. Dit kan worden toegepast zolang de dienstbetrekking bestaat, maar uiterlijk totdat de werknemer 65 jaar wordt.

Samenloop premiekorting uitkeringsgerechtigden van 50 jaar of ouder en premiekorting werknemers van 62 jaar en ouder
Heeft de werkgever voor een werknemer recht op de premiekorting van maximaal € 6.500 per jaar (voor uitkeringsgerechtigden van 50 jaar of ouder) én op de premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar (voor werknemers van 62 jaar of ouder), dan gaat de eerste premiekorting voor. Eerst wordt de premiekorting toegepast van maximaal € 6.500 per jaar. Als deze premiekorting voor de maximale periode van 3 jaar is toegepast, dan wordt de premiekorting van € 2.750 per jaar aansluitend toegepast. Zie ook bij Beleid in wording, pagina 24.

2.3. Arbeidsgehandicapte medewerkers

Als de werkgever een werknemer al in dienst heeft, dan kan de premiekorting toegepast worden als de werknemer recht heeft op een WIA-uitkering en hij het werk geheel of gedeeltelijk hervat. De korting wordt toegepast zolang de werknemer in dienst is, maar geldt maximaal 1 jaar. Ook voor werknemers die de werkgever herplaatst of voor een werknemer wiens arbeidsplaats aangepast is, kan de korting toegepast worden. Dat kan zolang het dienstverband duurt, maar maximaal één jaar als die werknemer vóór 29 december 2005 arbeidsgehandicapt was op grond van de wet Rea, zoals die toen luidde. U kunt hierbij denken aan werknemers met een volledige of gedeeltelijke WAO- of Waz-uitkering.

De premiekorting kan ook worden toegepast als de werkgever een werknemer in dienst neemt en er direct voorafgaand aan de dienstbetrekking sprake is van één van de volgende situaties:

- WIA-uitkering
- Wajong-uitkering
- indicatiebeschikking (art. 11 WSW)
- volgens UWV WERKbedrijf (voorheen: CWI) een structurele functionele beperking
- jonger dan 18 jaar
- 18 jaar of ouder en krijgt geen Wajong-uitkering
- bij een arbeidskundig onderzoek zijn een aantal feiten vastgesteld
- vóór 29 december 2005 arbeidsgehandicapt op grond van de Wet Rea.

In al deze situaties kan de premiekorting maximaal 3 jaar toegepast worden vanaf het moment dat de werkgever de werknemer in dienst neemt. De premiekorting is € 2.042 op jaarbasis (2009). Hiervan komt de helft in mindering op de totale premie WAO/WIA en de andere helft op het werkgeversdeel van de premie WW-Awf of de Ufo-premie. De premiekorting is echter € 454 op jaarbasis als het loon van de werknemer minder is dan 50% van het naar een jaarbedrag herleid wettelijk minimum(jeugd)loon, zoals dat voor de werknemer geldt op 1 januari 2009. De kortingsbedragen van € 2.042 en € 454 worden verhoogd met € 1.360 in de situaties zoals beschreven op de site van de [belastingdienst/verhoging premiekorting](#).

2.4 Loondispensatie

Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt een speciale regeling: loondispensatie. Presteert een werknemer met een Wajong-uitkering door zijn of haar arbeidshandicap minder dan uw andere werknemers? Dan mag u als werkgever tijdelijk minder dan het minimumloon betalen aan deze werknemer. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk is het de bedoeling dat de werknemer hetzelfde kan verdienen als andere werknemers.

Deze regeling geldt ook voor werknemers jonger dan 18 jaar.

Aanvraag loondispensatie

U kunt een verzoek tot loondispensatie indienen met het formulier [Aanvraag loondispensatie Wajong \(PDF, 96 Kb\)](#). Een arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt of er inderdaad sprake is van een duidelijk mindere arbeidsprestatie die verband houdt met de ziekte of handicap. Op basis van dit oordeel stelt de arbeidsdeskundige vast hoeveel loon de werkgever moet betalen. Is het vastgestelde loon lager dan het minimumloon? Dan kan de jonggehandicapte recht hebben op een aanvullende Wajong-uitkering en eventueel op een toeslag op grond van de [Toeslagenwet](#). Kijk voor meer informatie over de Wajong bij [jonggehandicapten](#). Zie ook 'Beleid in wording', pagina 24.

2.5 Werken op proef met een ziekte of beperking

Voor mensen met een ziekte of handicap is het vaak moeilijk om een betaalde baan te vinden. Veel werkgevers zijn bang dat deze werknemers het werk niet aankunnen. Vaak zijn de werknemers zelf daar ook nog onzeker over. Werknemers met een WGA-, WAO-, Waz, Wajong- of ZW-uitkering kunnen op proef aan de slag in uw bedrijf.

Wat houdt werken op proef in?

- U mag maximaal drie maanden op proef een werknemer in dienst nemen.
- U hoeft deze medewerker geen loon te betalen, hij of zij behoudt gewoon zijn uitkering.
- Tijdens die drie maanden kijkt u samen met deze medewerker of de samenwerking bevalt en hij of zij het volhoudt.
- Het UWV betaalt de voorzieningen die de werknemer nodig heeft om het werk te doen.

Wat zijn de voorwaarden?

- Werknemer ontvangt een WGA-, WAO-, Waz, Wajong- of ZW-uitkering.
- U bent van plan om de werknemer na deze drie maanden voor minstens een halfjaar een betaalde baan te geven voor hetzelfde aantal uren of meer.
- De werknemer geeft de proefperiode met een meldingsformulier door aan het UWV. Werknemer en werkgever moeten het formulier allebei ondertekenen. Zie ook bij 'Beleid in wording' op pagina 24.

2.6 Langdurig werklozen

Werkgevers kunnen in aanmerking komen voor subsidie bij het aannemen van langdurig werklozen. Dit kan als er aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

De werknemer die bij u gaat werken:

- heeft een WGA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering; of
- heeft al langer dan 1 jaar een WW-uitkering *;
- is nog geen 50 jaar oud **;
- kan heel moeilijk aan werk komen;
- heeft in de afgelopen 6 maanden niet op proef bij u gewerkt;
- heeft een zogenaamde indicatie loonkostensubsidie (LKS). Hieruit blijkt dat hij bij de doelgroep hoort;
- mag de afgelopen 6 maanden niet op proef hebben gewerkt;
- mag in de afgelopen 5 jaar niet eerder loonkostensubsidie hebben ontvangen.

Voor de werkgever geldt het volgende:

- u biedt een contract aan voor een jaar;
- u bent van plan dat contract met nog een half jaar te verlengen;
- u vraagt de subsidie aan binnen 3 maanden nadat de werknemer bij u is begonnen.

De subsidie houdt in dat de werkgever een jaar lang maximaal 50% van het wettelijk minimumloon krijgt.

Meer informatie vindt u op Loonkostensubsidie.

* Hierop is 1 uitzondering. Is de werknemer werkloos geworden uit een baan in het onderwijs of bij een overheidsinstelling? Dan kunt u geen subsidie krijgen. De (ex-)werkgever is dan namelijk verantwoordelijk voor de re-integratie van die werknemer.

** Als de werknemer 50 jaar of ouder is, dan komt u niet in aanmerking voor loonkostensubsidie maar voor premiekorting (zie ook 2.2 op pagina 4 en bij 'Beleid in wording, pagina 24).

2.7 Loonkostensubsidie

Met de subsidie houdt de werkgever de loonkosten laag. Loonkostensubsidie is er voor werknemers tot 50 jaar. De werkgever krijgt de subsidie als de werknemer die komt te werken voldoet aan de volgende voorwaarden:

- De werkgever biedt een contract aan voor 1 jaar en is van plan dat contract met nog een half jaar te verlengen.
- Ook vraagt de werkgever de subsidie aan binnen 3 maanden nadat de werknemer in dienst is gekomen.

De subsidie is een jaar lang 50% van het minimumloon. Dit geldt als de werknemer fulltime werkt. Als de werknemer parttime werkt, wordt de subsidie naar verhouding verlaagd en gebaseerd op het aantal gewerkte uren. Het aanvraagformulier is het vinden in het formulierenoverzicht van het UWV. Voor 2009 tot en met 2012 is er 236,2 miljoen euro beschikbaar.

2.8 Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

Doel van de regeling is het bevorderen van de integratie in het arbeidsproces van personen met een arbeidshandicap en een geldige indicatiebeschikking. De werknemer treedt in dienst van de werkgever. De gemeente financiert de begeleiding op de werkplek door een professionele begeleidingsorganisatie (jobcoach) en de kosten van een eventuele aanpassing van de werkplek. Wsw'ers die begeleid willen gaan werken, kunnen gebruik maken van een Persoonsgebonden budget. Dit stelt ze in de gelegenheid om zelf een passende werkplek bij een reguliere werkgever te zoeken met eventueel een begeleidingsorganisatie naar keuze.

Meer info via 0800-9051 (afdeling Publieksinformatie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) of www.aanhetwerkmetdewsw.nl.

Meer info is ook verkrijgbaar bij de UWV Telefoon Werkgevers, 0900 - 92 95 en de afdeling Inkoop Re-integratie van het UWV.

Werkgevers en werknemers

3. Werkervaring

Werkgevers in de agrarische sector kunnen op verscheidene manieren potentiële werknemers kennis laten maken met de sector door het opdoen van werkervaring. In dit hoofdstuk wordt een aantal mogelijkheden aangegeven. Vanaf 1 januari 2009 is de brugbanen-regeling vervangen door de regelingen loonkostensubsidie en premiekorting. De brugbanen die voor 1 januari 2009 zijn begonnen, blijven gewoon bestaan.

3.1 Proefplaatsing

Werkloze werknemers die al zes maanden werkloos zijn, kunnen maximaal drie maanden zonder loon werken in een bedrijf met behoud van uitkering. Tijdens deze 'proeftijd' zijn zij vrijgesteld van de sollicitatieplicht. De proefplaatsing kan worden gezien als een onderdeel van het verkrijgen van betaald werk. Dit geldt ook wanneer een persoon een WIA-, WAO-, WAZ-, Wajong-, of ZW-uitkering van UWV ontvangt. Om van het UWV toestemming te krijgen voor een proefplaatsing, moet de intentie van de werkgever zijn om na een geslaagde proefperiode een arbeidscontract van ten minste een half jaar aan te bieden. Meer informatie en het aanvraagformulier is te vinden op de website van het [UWV](#).

3.2 Detacheren

Werkgevers kunnen met subsidie van de gemeente een langdurig werkloze door de gemeente laten detacheren. De werknemer is dan in dienst van de gemeente en in de detacheringovereenkomst met de gemeente worden de werkzaamheden vastgelegd. Ook kan de werkgever via een bemiddelende instantie een werkervaringsplaats aanbieden, waarvoor hij van de gemeente een subsidie krijgt. De subsidie verschilt per gemeente. Op de websites van diverse gemeenten is meer informatie te vinden.

3.3 Participatieplaatsen

Een participatieplaats houdt in dat twee jaar gewerkt kan worden met behoud van de uitkering van het UWV bij een gemeente of in het bedrijfsleven. Men kan dan werken aan de terugkeer op de arbeidsmarkt. De termijn van twee jaar mag alleen onder strenge voorwaarden worden verlengd. Na iedere periode van zes maanden werken op een participatieplaats moet de gemeente een premie toekennen als de werknemer voldoende heeft gedaan om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De premie is maximaal €2194,- per jaar.

Stimulering Arbeidsparticipatie

Werkgevers die werknemers in dienst nemen die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt of langer dan één jaar werkloos zijn, krijgen hiervoor een jaar subsidie. Participatieplaatsen zijn er ook om mensen met een bijstandsuitkering of uitkering van het UWV die moeilijker aan een baan komen, ervaring op te laten doen met behoud van uitkering. Bij het UWV kan een aanvraag ingediend worden om tijdelijke loonkostensubsidie in te zetten voor uitkeringsgerechtigden. Voorwaarde voor een dergelijke loonkostensubsidie is onder meer dat het om een echte baan gaat die na dat jaar in beginsel voortgezet wordt. Gemeenten krijgen één bedrag om mensen te stimuleren deel te nemen aan inburgering, werk of scholing: het participatiebudget. Dit bundelt de drie bestaande budgetten voor re-integratie, inburgering en scholing. Het geld kan zo effectiever worden ingezet om mensen te helpen. Bij elkaar gaat het om ongeveer 2 miljard euro.

3.4 Groene maatschappelijke stage

Vanaf 2011 moet elke middelbare scholier een stage lopen. Het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) wil groene maatschappelijke stages gebruiken om jongeren kennis te laten maken met de groene sector. De Minister van LNV heeft partijen in het groen uitgedaagd om tenminste 10.000 stageplaatsen beschikbaar te stellen. Dit heeft geresulteerd in een ondertekende intentieverklaring door de diverse organisaties die zich garant stellen voor minimaal 7.500 groene stageplaatsen. Dit zijn o.a. LTO Nederland, het Nederlands Agrarisch Jongeren Kontakt, Biologica, Landschapsbeheer Nederland, Natuurmonumenten, Staatsbosbeheer, Het Geldersch Landschap, IVN en gemeente Amsterdam. De maatschappelijke stages gelden voor leerlingen van buiten het groene domein nader kennis laten maken met landbouw, natuur en voedsel en leerlingen uit het groenonderwijs. De komende jaren zullen in het teken staan van concretisering en uitwerking van de kaders van de maatschappelijke stages. De actuele stand van zaken van groene maatschappelijke stages en meer info is te vinden op de website van het ministerie van [LNV](#) en op te vragen bij de genoemde organisaties.

5000 extra maatschappelijke stageplaatsen

Minister Gerda Verburg van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit heeft een akkoord bereikt over 5000 extra maatschappelijke stageplaatsen. Op maandag 18 mei tekende zij samen met staatssecretaris Marja van Bijsterveldt (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) een intentieverklaring met stagebiedende partijen uit de groene en voedingssector. Dat betekent dat de maatschappelijke stage in deze sectoren grootscheeps op gang gaat komen. In 2007 sloot zij al een akkoord met vooral groene organisaties voor meer dan 7500 stageplaatsen. Minister Verburg had beloofd zich hard te maken voor minimaal 10.000 plaatsen. Met 12.500 plaatsen wordt die doelstelling nu al ruim overtroffen.

De partijen die hun medewerking toezegden, zijn divers. Het gaat om het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel (CBL); de Federatie Nederlandse Levensmiddelenindustrie (FNLI); de Nederlandse Brood- en banketbakkers Ondernemersvereniging (NBOV); Van Harte Resto; de Stichting Kinderboerderijen Nederland (SKBN) en de Zorginstelling Livio. Eerder al verbond een coalitie van natuurbeheerorganisaties - Staatsbosbeheer, Natuurmonumenten, Landschapsbeheer Nederland, IVN en Geldersch Landschap - zich aan de groene maatschappelijke stage, evenals LTO-Nederland en de gemeente Amsterdam.

Minister Verburg is verheugd met de brede steun voor haar streven om jongeren kennis te laten maken met de wereld van voedsel en groen. Doordat nu ook de levensmiddelensector maatschappelijke stages gaat aanbieden krijgen jonge mensen ook op die manier inzicht in de werking van de voedselketen. 'Mensen moeten weten waar voedsel vandaan komt, hoe het wordt verwerkt en gedistribueerd. Dat kun je niet jong genoeg leren. De stages laten ook zien welke keuzes de sector maakt voor een duurzaam productaanbod. Alleen dan worden jongeren ambassadeurs voor gezonde en duurzame voeding.'

Werkgevers

4. Wet Vermindering Afdracht

Werkgevers die hun werknemers faciliteren in een scholingstraject, kunnen in aanmerking komen voor een afdrachtvermindering bij de Belastingdienst. Deze afdrachtvermindering is geregeld in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA).

U kunt op grond van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) gebruik maken van een vermindering van de belasting- en premieafdracht voor verschillende groepen werknemers of voor bepaalde kosten die u maakt. U hoeft dan minder loonbelasting/premie volksverzekeringen en eindheffing af te dragen dan u hebt aangegeven. De belangrijkste doelen van de afdrachtverminderingen zijn het stimuleren van de werkgelegenheid en het bevorderen van onderwijs en onderzoek.

Afdrachtvermindering Onderwijs

De afdrachtvermindering onderwijs is van toepassing als u als werkgever een werknemer/ leerling in dienst neemt die in een van de volgende 8 categorieën zit:

1. *de beroepspraktijkvorming volgt van de beroepsbegeleidende leerweg op grond van een leer-werkovereenkomst tussen u, de werknemer en de onderwijsinstelling*
2. *is aangesteld als assistent in opleiding (aio) of als promovendus bij een universiteit of is aangesteld als onderzoeker in opleiding (oio) bij de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek of de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen of bij een onderzoeksinstelling die onder een van deze 2 instellingen valt*
De aanstelling moet geregeld zijn in een overeenkomst tussen degene bij wie de werknemer is aangesteld en een privaatrechtelijke rechtspersoon of TNO.
3. *is aangesteld bij een privaatrechtelijke rechtspersoon of TNO, een loon ontvangt dat overeenkomt met het loon van een AIO of promovendus en promotieonderzoek doet op grond van een overeenkomst tussen degene bij wie de promotieonderzoeker is aangesteld en een universiteit*
4. *werk doet in het kader van een initiële opleiding in het hoger beroepsonderwijs (hbo) op grond van een onderwijsarbeidsovereenkomst tussen de werkgever, de werknemer en de hogeschool*
De werknemer mag niet zijn ingeschreven als voltijdstudent. De afdrachtvermindering is alleen van toepassing als het werk in een aangewezen bedrijfssector wordt gedaan en bovendien aansluit bij de opleiding. Voor meer informatie over de aangewezen bedrijfssectoren kunt u terecht bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, Afdeling Informatiecentrum onderwijs, telefoonnummer (079) 323 26 66.
5. *een voormalige werkloze is die aangewezen scholing volgt die erop gericht is hem op startkwalificatieniveau te brengen*
Bij scholing op startkwalificatieniveau gaat het om scholing die maximaal opleidt tot mbo 2-niveau. De opleidingen die hieraan voldoen, zijn de opleidingen van niveau 1 (assistentenopleiding) en 2 (basisberoepsopleiding) uit het zogenaamde Crebo-register dat wordt vastgesteld door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
6. *een leer-werktraject volgt in het derde of vierde leerjaar van de basisberoepsbegeleidende leerweg van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo)*
De leerling moet werkzaamheden verrichten in het kader van een leer-werkovereenkomst tussen u, de leerling, de onderwijsinstelling en het landelijk orgaan voor het beroepsonderwijs. Een arbeidsovereenkomst is hierbij niet nodig. gedurende ten minste 2 maanden een stage volgt in het kader van een beroepsopleiding in de beroepsopleidende leerweg op mbo-niveau 1 of 2
Deze stage moet plaatsvinden op grond van een leer-werkovereenkomst tussen u, de onderwijsinstelling en de stagiair.
7. *een procedure Erkenning verworven competentie (EVC-procedure) volgt bij een erkende EVC-aanbieder*

Voor meer informatie over de opleidingen waarvoor u de afdrachtvermindering onderwijs kunt toepassen, kunt u contact opnemen met de Informatielijn beroepsbegeleidende leerweg: (079) 323 46 84.

Werkgevers

5. Regelingen voor tijdelijke WW uitkering

In dit hoofdstuk zijn drie regelingen beschreven waarvan de werkgever gebruik kan maken voor een tijdelijke WW uitkering. De bijzondere WTV-regeling is per 21 maart jl. vervallen. In plaats van deze regeling is samen met de sociale partners besloten de regeling voor deeltijd WW te verruimen.

5.1 WTV Regeling werktijdverkorting

Doel van deze regeling is het ondersteunen van bedrijven die tijdelijk worden geconfronteerd met een verminderde bedrijvigheid als gevolg van buitengewone omstandigheden. Hieronder worden omstandigheden verstaan die niet tot het normale ondernemersrisico gerekend kunnen worden, zoals een overstroming, brand of een dierepidemie. In dat geval kan de werkgever een tijdelijke werktijdverkorting aanvragen. U moet hiervoor een vergunning aanvragen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als u een vergunning hebt, kunt u voor uw werknemers een WW-uitkering voor de niet-gewerkte uren aanvragen bij het UWV. Het UWV betaalt de werknemers een WW-uitkering voor het deel van de uren dat niet gewerkt wordt. De werkgever kan dit (afhankelijk van de cao) aanvullen tot 100%. Uw werknemers blijven bij u in dienst. U kunt werktijdverkorting aanvragen voor zowel individuele werknemers als voor een groep werknemers. Ook kunt u het aanvragen voor oproepkrachten waarmee u in een contract een minimaal aantal te werken uren hebt afgesproken. Er geldt een wachttermijn van twee weken. Als de verminderde bedrijvigheid korter dan twee weken duurt, wordt geen ontheffing verleend. De wachttermijn is overigens niet van toepassing als bij het indienen van de aanvraag al duidelijk is dat de werkvermindering langer zal duren dan twee weken.

De werktijd kan in beginsel met een maximum van 50% worden verkort. De werkvermindering moet minimaal 20% bedragen en tijdelijk zijn. De werktijdverkorting geldt voor maximaal 24 weken. Als na 24 weken blijkt dat het bedrijf nog niet voldoende is hersteld, kunt u nog een keer een verlenging krijgen van maximaal zes weken. Het herstel moet in deze periode zijn gegarandeerd. Aanvragen om te verlengen moet u indienen voor het einde van de werktijdverkortingsperiode waarvoor u al een vergunning hebt, en kan in totaal dan maximaal dertig weken duren. Het betreft nadrukkelijk een overbruggingsregeling. Het aanvraagformulier is online verkrijgbaar via de site Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Aanvragen tot werktijdverkorting kunt u richten tot het [Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid](#) t.a.v. de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving.

Kredietcrisis

Voor de Regeling Werkijdverkorting zijn de verzoeken van [853 bedrijven voor werktijdverkorting](#) toegewezen. Hierdoor is sprake van een overschrijding van 6,5 %. Maximaal kon voor 20.000 voltijdbanen of 760.000 uur aan WW-steun worden aangevraagd. Nu is er in totaal 810.339 uur toegewezen. Sinds 30 november 2008 was het mogelijk om werktijdverkorting aan te vragen om een adempauze te scheppen na de inzet van de kredietcrisis. De bijzondere WTV-regeling is per 21 maart jl. vervallen. Bedrijven kunnen natuurlijk nog wel een verlengingsaanvraag indienen. In plaats van deze regeling is samen met de sociale partners besloten de regeling voor deeltijd WW te verruimen.

5.2 Onwerkbaar weer

Er is sprake van onwerkbaar weer als u één of meer werknemers in dienst hebt die door de weersomstandigheden hun werk niet kunnen doen. Bijvoorbeeld bij strenge vorst, sneeuw, overstromingen, gladheid, dooi of hoog water. Afhankelijk van uw cao zult u waarschijnlijk eerst een paar dagen zelf het loon moeten doorbetalen. Hoeft u volgens uw cao geen loon (meer) door te betalen, dan kunnen uw werknemers onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor een WW-uitkering. U kunt dan namens uw werknemer een WW-uitkering wegens weersomstandigheden aanvragen. Dit kan alleen als u de werkverhinderende niet kon

voorkomen. Kon u de werkverhinderings wel voorkomen, dan bent u verplicht het loon door te betalen. Dit is ongeacht de afspraken in de cao. Het UWV bepaalt of er sprake is van onwerkbaar weer en hoe lang de periode van onwerkbaar weer duurt. Als er sprake is van onwerkbaar weer, meldt u dat op de eerste werkdag waarop uw werknemers niet kunnen werken. Dit geldt ook als u de eerste dagen nog het loon van uw werknemers moet doorbetalen. UWV kent voor verschillende sectoren andere regels. Voor de agrarische sector geldt: van 1 november tot 1 april moet u 30 werkdagen loon doorbetalen. Bepaalde bedrijfstakken hebben cao's waarin is bepaald dat er geen loondoorbetalingsplicht geldt tijdens vorstverzuim. Relevante formulieren zijn het [aanvraagformulier](#) en het formulier [melding verzuim weersomstandigheden](#). Meer info te verkrijgen via afdeling WW Weersomstandigheden 040- 2471049.

Overbruggingsfonds

Voor een aantal werkgevers (afhankelijk van de cao) in de agrarische sector is het Colland Overbruggingsfonds loonbetaling bij onwerkbaar weer van toepassing. Op de website van [Colland](#) kunt u meer info vinden. U kunt ook bellen met de Colland Servicedesk op 0900 – 156 65 65, optie 1, 0,05 euro per minuut.

5.3 Regeling Deeltijd WW

Per 1 april 2009 is de regeling voor deeltijd WW geïntroduceerd om vakkrachten te behouden voor bedrijven die voldoende gezond zijn om, ondanks een tekort aan orders en omzet, door de crisis heen te komen.

Deeltijd WW moet bedrijven met wie het tijdelijk minder gaat, helpen hun personeel te behouden. Met deze regeling blijft de werknemer op papier volledig in dienst, maar zijn werk wordt in de praktijk met maximaal de helft teruggebracht. Voor de niet-gewerkte uren krijgt de werknemer WW. Omdat hij nog wel volledig in dienst is, hoeft hij niet te solliciteren naar andere banen. Als het werk weer aantrekt, gaat hij opnieuw volledig bij zijn huidige baas aan de slag.

Deeltijd-WW houdt in dat u afspraken maakt over:

- urenvermindering; uw werknemers gaan tijdelijk minder werken;
- scholing; daarna kunt u hen beter inzetten, of kunnen zij makkelijker ander werk vinden;
- detachering; uw werknemers gaan dan tijdelijk bij een andere werkgever werken;
- loonbetaling als uw werknemer geen WW krijgt.

U maakt deze afspraken met een vertegenwoordiging van uw werknemers en legt deze vast in een afsprakenovereenkomst. Voor de uren die uw werknemers tijdelijk niet werken, kunnen zij een WW-uitkering krijgen. Zij moeten dan wel voldoen aan de voorwaarden daarvoor. Over het aanvragen van de uitkering leest u meer op Aanvragen van deeltijd-WW.

De uitkering kan voor maximaal 15 maanden worden aangevraagd. Anders dan bij de regeling voor werktijdverkorting, hoeft een bedrijf geen omzetsdaling van minimaal 30% te hebben om voor deeltijd-WW in aanmerking te komen. UWV heeft voor de tijdelijke regeling deeltijd WW een apart telefoonnummer geopend: (088) 898 20 08. U kunt hen bellen op werkdagen tussen 8.00 en 17.00 uur.

Werkgevers

6. Subsidieregeling kwaliteit arbeidsverhoudingen

Deze regeling is per 1-1-2001 in werking getreden en heeft een onbepaalde looptijd.

Doel van de regeling is het verbeteren van arbeidsverhoudingen. Subsidie is mogelijk voor vernieuwende, praktijkgerichte oplossingen die gericht zijn op het realiseren van daadwerkelijke veranderingen in de arbeidsverhoudingen. Het kan gaan om projecten die een platform bieden voor discussie, projecten die leiden tot concrete beleidsvoorstellen en projecten met een brede voorbeeldwerking. Ook beleidsonderbouwend wetenschappelijk onderzoek komt in aanmerking. Om voor subsidie in aanmerking te komen, moet de aanvraag voldoen aan één of meer van de volgende criteria:

Het project levert een bijdrage aan:

- de maatschappelijke belangstelling voor en de inhoudelijke discussie over arbeidsverhoudingen;
- constructieve verhoudingen tussen werkgevers en werknemers;
- beleidsontwikkeling, implementatie en presentatie ten aanzien van concrete doelstellingen van het ministerie van SZW op het gebied van arbeidsverhoudingen;
- het project mag maximaal één jaar duren;
- er mag bij een onderzoeksproject geen sprake zijn van een overlap naar eerder uitgevoerde onderzoeken;
- resultaten van het onderzoek moeten openbaar worden gemaakt en producten moeten algemeen beschikbaar worden gesteld;
- er moet een projectplan worden overlegd.

De subsidie bedraagt 50% van de projectkosten. Voor 2009 is een bedrag van €300.000,- beschikbaar.

Aanvragen kunt u indienen bij:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

t.a.v. de Directeur Arbeidsverhoudingen

Postbus 90801

2509 LV Den Haag

Meer informatie www.overheidsloket.nl en 070-3336132 (Directie Arbeidsverhoudingen)

Werknemers

7. Voorzieningen en financiële voordelen

Mensen met een WIA-, WAO-, WAZ-, Wajong- of ZW-uitkering die in loondienst gaan werken, kunnen in aanmerking komen voor:

- subsidie voor aanpassing van de werkplek
- voorzieningen op en rond de werkplek
- meeneembare voorzieningen
- vervoersvoorzieningen
- tegemoetkoming kinderopvang
- inkomenssuppletie
- of vergoeding van intermediaire activiteiten.

Men houdt deze voorzieningen zolang de noodzaak blijft bestaan en zolang een uitkering genoten of aangemerkt wordt als een persoon met structurele beperkingen. Voorzieningen zijn voorbehouden aan diegenen bij wie de ziekte of handicap naar verwachting langer dan een jaar gaat duren. Formulieren zijn te vinden in het [formulierenoverzicht](#) van het UWV.

Loonsuppletie wordt verstrekt aan mensen die een WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering hebben en die weer aan het werk gaan. De werknemer kan een aanvullende uitkering krijgen van het UWV die het lagere salaris gedeeltelijk opvangt. Beëindigt de uitkering, dan stopt ook de suppletie.

Een **jobcoach** is iemand die langdurig werklozen of mensen met langdurige ziekte of handicap begeleidt naar of in een reguliere baan. Iemand met een WIA/ WAO- of Wajong uitkering kan ondersteuning krijgen van een jobcoach om weer aan de slag te komen. De jobcoach bewaakt afspraken tussen u en uw werkgever en adviseert de werkleiding. Dit moet er toe leiden dat u uw baan uiteindelijk volkomen zelfstandig kunt uitvoeren. Het UWV vergoedt (een deel van) de uren van de jobcoach.

Mensen kunnen ook aanvragen indienen voor **vergoeding van scholing** bij het UWV of bij de gemeente. De gemeente kan een **stimuleringspremie** toekennen van maximaal €2160,-. De cursus of opleiding moet ertoe leiden dat u meer kansen krijgt op het vinden van werk. Ook kan er een beroep gedaan worden op de **individuele re-integratie overeenkomst**.

Als iemand nog in loondienst is en er door ziekte of handicap bij de eigen werkgever of een ander bedrijf geen werk is dat bij diegene past, kan de re-integratie in eigen hand genomen worden met het **persoongebonden re-integratiebudget** van maximaal €3.630,-. Met het budget kan het re-integratiebedrijf gekozen worden. Meer info op www.uwv.nl

Ouderen Personen die na hun 62ste blijven werken krijgen een belastingvoordeel, de zogenoemde doorwerkbonus. Die geldt ook als ze doorwerken na hun 65ste. Per gewerkt jaar krijgen betrokkenen een belastingvoordeel. De hoogte daarvan varieert met het inkomen en de leeftijd, en bedraagt maximaal €4.591,-.

Werknemers die na hun 65ste willen doorwerken, kunnen hun AOW (maximaal vijf jaar) later laten ingaan. Zij ontvangen dan een hogere AOW-uitkering. Mensen kunnen de AOW ook gedeeltelijk ontvangen. Zie ook bij 'Beleid in wording', pagina 24.

Werkgevers en werknemers

Scholing, opleidingen en voorlichting

8. Regelingen rond scholing

In dit hoofdstuk worden de divers regelingen op het gebied van scholing en voorlichting in de agrarische en groene sector uiteengezet. We beginnen bij de eigen Colland regelingen. Daarna volgt een aantal speciale (Europese) fondsen, stichtingen, regelingen en trajecten.

8.1 Colland Arbeidsmarktbeleid

Het Fonds Arbeidsmarktbeleid van Colland biedt werkgevers en werknemers die bij Colland zijn aangesloten vergoedingen aan voor cursusdeelname. De subsidie kan worden aangevraagd voor:

1. Cursussen die op de cursuslijst van Colland voorkomen en die worden gegeven door cursusinstellingen die op de lijst van cursusinstellingen voorkomen.

Colland Arbeidsmarktbeleid heeft per sector een lijst van cursussen of cursusinstellingen opgesteld waarvoor een bijdrage kan worden aangevraagd. Zowel kosten voor cursusdeelname, loonverzuim en reiskosten kunnen worden vergoed. De vergoeding is gerelateerd aan het aantal dagdelen dat de cursus wordt gevolgd en is gebonden aan een maximum per cursusjaar per werknemer

2. Cursussen die in de cursusgroep vallen

Hierbij wordt nagegaan in welke cursusgroep de cursus valt. De cursusgroep is geclusterd naar de aard van de uit te voeren werkzaamheden. Elke cursusgroep heeft een vastgesteld vergoedingspercentage en op basis van het percentage wordt de vergoeding verstrekt.

Op www.colland.nl kunt u nagaan welke vergoedingssystematiek van toepassing is op uw sector. De ondernemer moet in ieder geval aangesloten zijn bij de op de site genoemde cao's. Niet alle cursussen worden vergoed.

8.2 Voorlichting door Stigas

Stigas biedt voorlichtingen op 3 niveaus, van algemeen tot heel specifiek op bedrijfsniveau. Voor sociale partners kunnen gratis voorlichtingen worden verzorgd.

1. Algemene voorlichtingen

Voorlichtingen op initiatief van cao-partijen en andere organisaties, met onderwerpen als: arbowetgeving, preventiezorg algemeen of veiligheid op het bedrijf. Gratis voor cao-partijen.

2. Bedrijfsvoorlichting (toolboxmeeting)

Inhoudelijke, praktische voorlichtingen bedoeld voor eigen werknemers of groepen werknemers van verschillende bedrijven. Deze voorlichtingen worden gegeven op het eigen bedrijf. Voor cao-partijen geldt een korting.

Onderwerpen kunnen zijn: lichamelijke belasting, Ziekteverzuim (de gevolgen voor werknemers en voor het bedrijf als iemand langdurig ziek wordt), het voorkomen van besmetting door dieren, Werken in balans (gezond, gemotiveerd en productief houden van oudere werknemers), tekenbeet en de ziekte van Lyme

3. Voorlichting op maat

Voorlichting die volledig aansluit op het werkterrein of de sector. Hiervoor kan een offerte worden aangevraagd, waarbij korting geldt voor cao-partijen.

Meer informatie over de voorlichtingen vindt u op www.stigas.nl bij 'Diensten'. Ook kunt u bellen met de Stigas Servicedesk 079 -363 65 05 of een mail sturen naar info@stigas.nl. Online vindt u de complete [voorlichtingsbrochure](#).

8.3 Europees Sociaal Fonds (ESF) 2007-2013

Subsidie voor scholing kan ook worden aangevraagd bij het Europees Sociaal Fonds (ESF). De subsidieaanvraag voor ESF loopt via Colland Arbeidsmarktbeleid.

Doel van ESF is het verbeteren van het regionale concurrentievermogen en de werkgelegenheid. Er is subsidie beschikbaar voor 5 verschillende actielijnen. Aanvragen kunnen worden ingediend door rechtspersonen, scholen voor praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs en door de minister erkende Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen.

Projecten moeten in Nederland worden uitgevoerd. ESF thema's zijn: vergroten arbeidsaanbod en aanpassingsvermogen en investeren in het menselijk kapitaal.

Voor de agrarische en groene sector zijn de volgende acties van belang:

Actie D 'Scholing van werkenden'. Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van laaggeschoolde werkenden of werkenden zonder startkwalificatie.

Deze subsidie dient de inzetbaarheid van laag gekwalificeerde werkenden op de arbeidsmarkt te vergroten. Hiermee is het mogelijk een potentieel kwetsbare groep van werkenden zonder startkwalificatie 'op te scholen' tot maximaal MBO-4 niveau. Deze subsidie kan uitsluitend worden aangevraagd door een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds dat door de minister op grond van de regeling ESF 2007-2013 als subsidie-aanvrager is erkend. Colland Arbeidsmarktbeleid is zo'n fonds.

Actie E 'Sociale innovatie'. Verhogen van de arbeidsproductiviteit.

Deze projecten hebben tot doel de arbeidsproductiviteit te verhogen door middel van het innoveren van werkwijzen, werkprocessen en arbeidsverhoudingen en het maximaal benutten van competenties die gericht zijn op het verbeteren van de bedrijfsprestaties en ontplooiing van talent. Iedere rechtspersoon kan subsidie voor een project in het kader van deze actie aanvragen.

Voor Actie E kunnen in 2009 aanvragen worden ingediend van 01-10-2009 t/m 31-10-2009. Er is 7 miljoen euro beschikbaar. Bedrijven kunnen zelf een aanvraag indienen bij het Agentschap SZW. Colland Bestuursbureau kan daarover meedenken.

Geen subsidieaanvraag voor actie D door Colland Arbeidsmarktbeleid

Colland Arbeidsmarktbeleid heeft ook in 2009 geen sectorbrede subsidieaanvraag gedaan voor actie D wegens het ontbreken van initiatieven in de sectoren die concreet genoeg en omvangrijk genoeg waren. Wel is een aanvraag ingediend voor een afzonderlijk bedrijf.

Het bestuur Colland Arbeidsmarktbeleid bekijkt voor de zomervakantie of er in 2010 wel een aanvraag kan worden ingediend.

Scholen met ESF?

Wilt u gaan scholen met ESF? Neemt u dan zo vroeg mogelijk contact op met uw werkgeversorganisatie, de vakbond of rechtstreeks met Colland Arbeidsmarktbeleid. Denk ook eens aan het bundelen van de vraag via accountantskantoren, telersverenigingen of studieclubs. Sommige accountantskantoren hebben subsidiedeskundigen in dienst.

8.4 Betsy Perk Opleidingsfonds

Het Betsy Perk Opleidingsfonds van de Algemene Nederlandse Vrouwenvereniging Tesselschade-Arbeid Adelt kan vrouwen financieel ondersteunen in de kosten van hun opleiding. Voorwaarde is wel dat deze studie na afronding de mogelijkheid biedt tot economische zelfstandigheid. De Vereniging Tesselschade-Arbeid Adelt stelt zich ten doel vrouwen behulpzaam te zijn bij het streven zelfstandig te zijn of te blijven. Meer informatie op www.tesselschade-arbeidadelt.nl.

8.5 Stichting Neeltje Buis

De doelstelling van de Stichting Neeltje Buis is het verstrekken van aanvullende financiële hulp voor 'tweedekansonderwijs', en is vooral gericht op vrouwen. Ook instellingen die zich voor deze groep inzetten, kunnen voor een bijdrage in aanmerking komen. De geldelijke bijdragen kunnen - naast betaling van cursusgelden - de aanschaf van studieboeken en overig studiemateriaal omvatten. Meer info op de site www.neeltjebuis.nl.

8.6 Nederlandse Stichting voor Psychotechniek

De Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP) heeft als doel het verbeteren van de afstemming tussen mens en werk door middel van onderzoek en methodeontwikkeling met een gedragswetenschappelijke basis. De capaciteiten van mensen wordt op deze manier optimaal gebruikt in de beroepsarbeid. Er zijn bijdragen mogelijk voor het vergroten van de arbeidsparticipatie van jongeren, nieuwe Nederlanders, ouderen, vrouwen en gehandicapten. Meer informatie op www.nsvp.nl.

8.7 EVC trajecten

In 2009 zijn 20.000 EVC (Elders Vervorwen Competentie)-trajecten beschikbaar voor schooluitvallers van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie. Met deze ervaringscertificaten kunnen deze jongeren toch een plek op de arbeidsmarkt krijgen.

Per 1 januari 2009 is de fiscale tegemoetkoming voor studiekosten voor werkgevers verruimd, waardoor EVC-procedures belastingvrij kunnen worden verstrekt. U kunt een EVC-procedure belastingvrij verstrekken of vergoeden aan uw werknemer. Wanneer u een voormalig werkloze opleidt tot startkwalificatieniveau, krijgt u een aanvullende fiscale korting. Meer informatie op de website van de [Belastingdienst](http://Belastingdienst.nl).

8.8 Tijdelijke Stimuleringsregeling leren en werken voor jongeren

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leren en Werken voor Werkende Jongeren zonder Startkwalificatie, Werkzoekenden en met Werkloosheid Bedreigden. De regeling heeft als doel:

- 90.000 leerwerktrajecten (duale trajecten en EVC-trajecten) voor werkenden en werkzoekenden te realiseren;
- 20.000 trajecten voor werkende jongeren zonder startkwalificatie te realiseren
- 30.000 trajecten voor werkzoekenden te realiseren;

Subsidie is beschikbaar voor activiteiten die gericht zijn op:

- het tot stand komen van duale trajecten en deelneming daaraan;
- het werven van deelnemers aan EVC-trajecten en de organisatie van het aanbod van EVC-trajecten.

Doelgroep

Samenwerkingsverbanden van ondernemingen, onderwijsinstellingen, gemeenten.

De subsidie bedraagt maximaal 75% van de projectkosten. Het subsidieplafond voor de hele regeling is 24 miljoen euro. Voor de aanvraagperiode die loopt t/m 31-05-2009 is 17 miljoen euro beschikbaar. Voor de aanvraagperiode die loopt van 01-06-2009 t/m 31-12-2009 is 7 miljoen euro beschikbaar. Aanvragen moeten worden ingediend bij: SenterNovem Afd. Human Capital 070-373 53 62. Meer info op www.senternovem.nl/lerenenwerken. Aanvraagformulieren zijn te downloaden via www.leren-werken.nl. Een aanvraag voor subsidie kan slechts ingediend worden als het samenwerkingsverband in de voorgaande tranche heeft deelgenomen.

8.9 Leonardo da Vinci

Wanneer de werknemer werkt in het onderwijs, bij de overheid of het bedrijfsleven en de organisatie is geïnteresseerd in internationalisering van het Nederlandse onderwijs, dan zijn er naast ESF andere Europese subsidiemogelijkheden. Een Leven Lang Leren is een Europees onderwijsprogramma en loopt van 2007 tot en met 2013.

Het programma heeft afzonderlijke onderdelen voor de vier onderwijssectoren: schoolonderwijs, hoger onderwijs, beroepsopleiding en volwasseneneducatie. Bovendien is er ruimte voor transversale projecten die meerdere sectoren tegelijk betrekken. Voor de agrarische sector is Leonardo da Vinci, onderdeel van het Europese programma een Leven Lang Leren (LLP) 2007-2013, van belang.

Kernpunten van dit programma zijn:

- Stimuleren van een leven lang leren
- Bevorderen van het opdoen van kennis, vaardigheden en bekwaamheden voor een actief burgerschap en een goede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt
- Subsidiëren van internationale projecten voor beroepsonderwijs op MBO niveau (zowel de initiële opleiding als na-, bij- en omscholing)

De subsidies zijn bedoeld voor onderwijsinstellingen, bedrijven, koepelorganisaties, sectorale organisaties, kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven en andere organisaties gericht op het beroepsonderwijs. Meer informatie kunt u vinden op www.leonardodavinci.nl

8.10 Regeling LNV-subsidie Beroepsopleiding en voorlichting

In 2009 kunnen landbouwers subsidie aanvragen voor een opleiding, training, voorlichting of bedrijfsconsult. Er is € 2.375.000,- beschikbaar. Meer info is op te vragen via 0800-22 333 22 (LNV-loket). Aanvragen kunnen digitaal worden ingediend via Mijn Dossier op de site van het [LNV-loket](#). De subsidie bedraagt maximaal 50% van de totale kosten en maximaal €1.500,-. Meer info is te vinden in de [brochure openstellingen 2009](#).

8.11 Website met informatie opleiding en over beroep

De website www.opleidingenberoep.nl is beschikbaar voor werkgevers met informatie over loopbanen, stages, cursussen, opleidingen en financiële voordelen. De site is een bundeling van allerlei informatie en is onderdeel van de communicatiecampagne van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De campagne wil werkgevers, werknemers en werkzoekenden bewust maken dat de combinatie van werken en leren loont. Doel van de campagne is door persoonlijke voorlichting, netwerkbijeenkomsten, direct e-mail, internet, radiospots en branchebladen werkgevers te overtuigen van de noodzaak scholing aan te bieden aan hun werknemers.

9. Beroepsonderwijs

9.1 Beroepsonderwijs in Bedrijf

De subsidieregeling Beroepsonderwijs in Bedrijf (BiB) maakt een betere aansluiting tussen bedrijven en het praktijkleren in het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs mogelijk. De subsidie kan alleen door een samenwerkingsverband worden aangevraagd. Dit samenwerkingsverband bestaat uit minimaal één mkb-ondernemer en één vmbo-school en/of ROC/ AOC. Indienen voor de regeling Beroepsonderwijs in Bedrijf kan het hele jaar door. Daarbij geldt het principe: 'wie het eerst komt, het eerst maalt'. Projectaanvragen kunnen het hele jaar worden ingediend, totdat het budget is uitgeput. De regeling loopt van 2007 tot en met 2010. Het totale budget voor 2009 bedraagt 12 miljoen euro.

Met de subsidieregeling Beroepsonderwijs in Bedrijf wil het ministerie van Economische Zaken mkb-bedrijven stimuleren om samen met onderwijsinstellingen het praktijkleren te verbeteren, met als resultaat een aantrekkelijker arbeidsmarktrelevant beroepsonderwijs. Met praktijkleren worden alle vormen van leren in de beroepspraktijk bedoeld die binnen- of buitenschools plaatsvinden en in combinatie met het theorieonderwijs strekken tot het behalen van een vmbo- of mbo-diploma. Het praktijkleren heeft dus betrekking op zowel de stages en beroepspraktijkvormingsplaatsen, als op praktijksimulaties en andere vormen van praktijkleren.

SenterNovem beoordeelt de projectvoorstellen op basis van de criteria van de regeling. De aanvragen worden binnen acht weken beoordeeld en geschikt.

Meer informatie is te vinden op de website van [Senter Novem](#) of u kunt contact opnemen met de afdeling Human Capital, telefoonnummer 070-37 35 362.

9.2 Nieuwe Regeling Onderwijs Netwerk Ondernemen

Het ministerie van OCW HEEFT de nieuwe regeling Onderwijs Netwerk Ondernemen (ONO) geopend. Deze regeling richt zich op de versterking van de samenwerking van onderwijsinstellingen en ondernemingen op het gebied van onderwijs en ondernemen. Bedrijven en scholen kunnen hiervoor samen een netwerk vormen. De sectoren primair-, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs komen voor een bijdrage in aanmerking. Voor de hele regeling is 4 miljoen euro beschikbaar. De aanvraagperiode loopt van 20-04-2009 t/m 15-06-2009.

Met de regeling kunnen scholen de ondernemende houding van hun leerlingen stimuleren. Ook zal ruimte worden geboden aan initiatieven om een ondernemende houding van schoolleiders en leerkrachten verder te ontwikkelen. Door de veelzijdigheid van de term 'ondernemerschap' is het mogelijk de activiteiten te verbinden met vakken als taal en rekenen.

Een netwerk bestaat uit minimaal 2 scholen, 1 bedrijf en een 4e partner naar keuze. Dat kan nog een school zijn, maar ook een bedrijf of een andere relevante organisatie.

De subsidie voor een netwerk bedraagt maximaal 150.000 euro.

Meer informatie:

[Dossier Kwaliteitsagenda PO](#) en [Website School aan zet](#)

9.3 Regeling Innovatiearrangement

Het Platform Beroepsonderwijs (HPBO) voert namens de Ministeries van OCW en LNV en de Stichting van de Arbeid sinds 2004 de subsidieregeling voor innovatiearrangementen uit. Deze regeling heeft tot doel het beroepsonderwijs - vmbo, mbo en hbo - en het bedrijfsleven uit te nodigen in gezamenlijkheid experimentele projecten op te zetten die moeten leiden tot beter beroepsonderwijs.

Op basis van de Regeling Innovatiearrangement kunnen veelbelovende projecten op regionaal en sectoraal niveau financieel worden ondersteund. Jaarlijks is 18,5 miljoen euro beschikbaar. Dit geld is te beschouwen als een investeringsfonds.

Samenwerkingsverbanden van onderwijsinstellingen en bedrijven kunnen een beroep doen op het investeringsfonds. Projectvoorstellen kunnen uitsluitend worden ingediend door het bevoegd gezag van een instelling voor beroepsonderwijs. Een onafhankelijke commissie beoordeelt de voorstellen aan de hand van een toetsingkader.

Vanuit de regeling wordt ten hoogste 40% van de totale projectkosten vergoed, tot een maximum van 1 miljoen euro. Looptijd van projecten is maximaal drie jaar. De regeling loopt tot 2012. Tot en met 2009 kunnen projectvoorstellen worden ingediend.

Meer informatie kunt u vinden op de site van het platform beroepsonderwijs of u kunt contact opnemen met 030-6919190.

10. Innovatie

10.1 Regeling innovatievouchers

Met een innovatievoucher kunnen ondernemingen een onderzoeksvraag voorleggen bij een kennisinstelling.

Er zijn twee soorten innovatievouchers: vouchers van 2.500 euro en vouchers van 7.500 euro. Bij de grote vouchers geldt een verplichte eigen bijdrage van 2.500 euro (de overheid draagt tweederde van de totale projectkosten bij, met een maximum van 5.000 euro). Doel van de regeling is om gebruik te maken van de kennis van kennisinstellingen die het bedrijf helpt vernieuwen. Als u samen met andere bedrijven een kennisvraag wilt laten beantwoorden, kunnen de grote innovatievouchers worden gebundeld. Zo kunt u gezamenlijk maximaal tien innovatievouchers inzetten.

Vanaf 2009 kunt u een innovatievoucher aanvragen, overdragen en declareren via de nieuwe Digitale Innovatievoucher Applicatie. Om in te kunnen loggen heeft u DigiD nodig.

MKB-bedrijven kunnen vanaf 31-03-2009 weer innovatievouchers aanvragen. De aanvraagperiode loopt t/m 31-12-2009. Er zijn 3.500 kleine en 3.500 grote innovatievouchers beschikbaar. Meer info is te vinden op www.senternovem.nl/innovatievouchers. Hier is ook de lijst beschikbaar van kennisinstellingen waar de vouchers kunnen worden ingeleverd en is de procedure na te lezen.

Bedrijven in de primaire landbouw kunnen sinds 2008 ook een voucher aanvragen; voorheen was dat niet het geval. Bedrijven die een voucher hebben gekregen in het kader van de voucherregeling van het ministerie van LNV, kunnen uitsluitend een grote voucher aanvragen, waarbij de maximale subsidie € 4.500 is.

10.2 Pilot 'private innovatievouchers'

Innovatievouchers kunnen vanaf 11 mei 2009 voor het eerst ook worden besteed bij private kennisleveranciers, zoals het ingenieursbureau om de hoek. Minister Van der Hoeven van Economische Zaken stelt 4 miljoen euro beschikbaar voor een pilot van 1000 innovatievouchers.

Het MKB wordt met deze 'private innovatievouchers' uitgenodigd om ook gebruik te maken van kennis bij andere bedrijven. Tot nu toe kon dat alleen bij publieke instellingen, zoals universiteiten of een hogescholen. Met deze pilot worden de mogelijkheden van de voucher opnieuw uitgebreid.

Private voucher

Een innovatievoucher is een tegoedbon om een onderzoek te laten uitvoeren. Ondernemers kunnen een private voucher bij SenterNovem aanvragen. Syntens (waaronder Stichting Applicatiecentrum Productietechnologie, ACP) begeleidt de ondernemers bij het formuleren van de kennisvraag en het vinden van de juiste private kennisleverancier.

De 1000 'private innovatievouchers' worden in twee keer beschikbaar gesteld, met telkens 500 vouchers. Er worden 11 mei 250 kleine (à € 2.500) en 250 grote vouchers (à € 7.500) ter beschikking gesteld. Bij de grote voucher betaalt de ondernemer een derde.

De regeling voor Innovatievouchers wordt uitgevoerd door [SenterNovem](http://www.senternovem.nl). Dit agentschap van Economische Zaken richt zich op ondersteuning en stimulering van innovatie, milieu en duurzaamheid.

11. Beleid in Wording

11.1 Wet investeren in jongeren

Het wetsvoorstel 'Wet investeren in jongeren' verplicht gemeenten jongeren van 18 tot 27 jaar die zich melden voor een uitkering een aanbod te doen. Dit kan een baan zijn, een vorm van scholing of een combinatie van beide, afgestemd op de situatie van de jongeren. Als zij werk accepteren, krijgen ze salaris van de werkgever. Bij acceptatie van het leeraanbod krijgen ze waar nodig een inkomen dat even hoog is als de bijstandsuitkering. Als zij het aanbod niet accepteren, dan krijgen zij ook geen uitkering van de gemeente. Het streven is de wet per 1 juli 2009 in werking te laten treden.

11.2 Compensatieregeling loonkosten langdurige ziekte oudere werknemers

Werkgevers krijgen straks de loonkosten vergoed van oudere en langdurig zieke werknemers die voor ze in dienst kwamen minstens 52 weken werkloos waren. De regeling gaat in op 1 juli 2009 en geldt voor werknemers die op deze datum 55 jaar of ouder zijn. Het UWV gaat de werkgever compenseren voor de doorbetaling van het loon als de oudere werknemer langer dan dertien weken ziek is. De werkgever krijgt de compensatie als de werknemer binnen de eerste vijf jaar na het in dienst treden ziek wordt. Deze compensatieregeling is een tijdelijke regeling die loopt tot 1 juli 2019.

11.3 Werkregeling jonggehandicapten

Voor de re-integratie van Wajongers en voor het implementeren van de nieuwe werkregeling in 2010. Het kabinet trekt voor extra begeleiding en ondersteuning naar werk in 2009 45 miljoen euro extra uit. In de Wajong komt de nadruk te liggen op werk. Wie kan werken, krijgt hulp bij het vinden van een baan.

**Dit is een uitgave van Colland Bestuursbureau, in opdracht
van Colland Sectorraad
Postbus 28
2700 AA Zoetermeer**

**info@actor.nl
www.colland.nl**