

Inclusief ondernemen in Arnhem

Op welke manieren kunt u werk bieden aan mensen die (al langer) langs de kant staan?

Welke ondersteuning kunt u daarbij krijgen?

Met welke organisaties kunt u samenwerken?

Een inventarisatie

▶ Enkele begrippen vooraf

1. Inclusief werkgeverschap
2. Banenafpraak
3. Doelgroepregister

▶ Inspiratie en netwerk

4. Samen voor een Baan Netwerk
5. Magazine Inclusief - Ondernemen met impact

▶ Werk 'op de werkvloer'

6. Stage en oriëntatie
- 7-9. Werk zonder salariskosten
- 10-12. Werk met een arbeidsovereenkomst of baangarantie
- 13-15. Werk via (groeps)detachering

▶ Ondersteuning voor werkgevers

- 16-17. Advies en begeleiding
- 18-22. Loonkostenregelingen
- 23-26. Scholingsregelingen
- 27-29. Overige ondersteuning

▶ Uitvoeringsorganisaties

30. Centrum Activerend Werk
31. Leerwerkloket Midden-Gelderland
32. Scalabor
33. Aan de Slag Personeelsdiensten
34. Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP-MG)
35. UWV
36. Regionaal mobiliteitsteam Midden Gelderland

▶ Tot slot

37. Social Return / SROI
38. Sociaal inkopen

Opgesteld door:

Gemeente Arnhem, met medewerking van de in deze uitgave genoemde uitvoeringsorganisaties en het Ondernemers Kontakt Arnhem (OKA).

Reacties kunt u sturen naar ondernemen@arnhem.nl

Versie: september 2021.

Deze inventarisatie is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld.

Desondanks kan het voorkomen dat informatie verouderd, onvolledig of incorrect is.

Er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Enkele begrippen vooraf

► 1. Inclusief Werkgeverschap

Het kennisplatform over inclusief werkgeverschap van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) omschrijft het als volgt. 'Inclusief werkgeven betekent werk bieden aan werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vaak gaat het om werknemers met een lichamelijke, zintuiglijke, psychische of chronische aandoening. Een inclusieve werkgever benut de meerwaarde van diversiteit in zijn organisatie en zorgt ervoor dat werknemers hun mogelijkheden en talenten optimaal kunnen benutten.'

Info: [AWVN](#)

► 2. Banenafpraak

Kabinet en werkgevers hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken dat er extra banen komen voor mensen met een ziekte of handicap. Werkgevers in de marktsector moeten tot 2026 100.000 banen realiseren voor deze doelgroep, de overheid 25.000 banen. Werkgeversorganisaties zoals MKB Nederland en VNO-NCW hebben zich nadrukkelijk gecommitteerd aan het realiseren van deze doelstelling. Deze afspraak is bevestigd in de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, die op 1 april 2015 is ingegaan. Het quotum arbeidsbeperkten geldt voor bedrijven met 25 of meer werknemers.

Info: [100.000 banen](#)

► 3. Doelgroepregister

Mensen die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren staan hier ingeschreven. Het betreft mensen met een arbeidsbeperking die wel kunnen werken, maar niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Werkgevers die mensen uit het doelgroepregister (DGR) aannemen kunnen aanspraak maken op diverse (financiële) tegemoetkomingen, zoals bijvoorbeeld loonkostenvoordeel (18), vergoeding aanpassing werkplek (28) of een no-risk polis (22). Ook een vergoeding voor de aanstelling van een jobcoach (17) is mogelijk. De bedoeling is dat mensen uit deze doelgroep meer kansen op de arbeidsmarkt krijgen. In de Kandidatenverkenner Banenafpraak kunt u anonieme profielen bekijken van mensen die vallen onder de banenafpraak. Ziet u een interessant profiel voor uw vacature, dan kunt u via het WSP (34) contact leggen.

Info: [Kandidatenverkenner banenafpraak](#)

Inspiratie en netwerk

► 4. Samen voor een Baan Netwerk (Werkgeversnetwerk)

Netwerk van inclusieve werkgevers in Midden Gelderland. Dit samenwerkingsverband van UWV (35), Scalabor (32), WSP (34) en Stichting Inclusief Midden Gelderland faciliteert en inspireert werkgevers die inclusief ondernemen of de ambitie hebben om dat te doen. Door het tonen van Best Practices en het organiseren van kennisbijeenkomsten en evenementen. Zoals bijvoorbeeld de regionale invulling van de 'Dag van de 1000 voorbeelden', om zo werkgevers die kansen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking te bedanken. Tevens organisator van de verkiezing voor Inclusief Werkgever van het jaar (2020: Avabel, Duiven, zie [video](#)) en uitgever van het Magazine Inclusief - Ondernemen met impact (5). Mede-initiator [Stichting Inclusief Midden Gelderland](#) streeft naar het creëren van aandacht en kansen voor een inclusieve arbeidsmarkt in Midden-Gelderland. Ze wil mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via nieuwe arbeidsmarktgerichte initiatieven, sociaal ondernemerschap en inclusief werkgeverschap meer kansen bieden te (her)integreren op de arbeidsmarkt.

Info: [Samen voor een baan](#)

► 5. Magazine Inclusief (Ondernemen met Impact)

Magazine met inspirerende voorbeelden van inclusief werkgeverschap in Midden-Gelderland en daarnaast veel praktische informatie. Uitgave van het werkgeversnetwerk 'Samen voor een baan' (4)

Download het magazine [hier](#)

Werk 'op de werkvloer'

► 6. Stages en oriëntatiedagen

Voor veel jongeren is stage lopen dé manier om 'echt' te ervaren hoe het is om te werken in de omgeving die je voor die tijd enkel nog uit boeken of van tweede hand mee kreeg. Het is ook het moment om te ontdekken waar je interesses en kwaliteiten liggen, kennis te maken met 'de werkvloer' en samen te werken. Kortom: om te leren in de praktijk. Elk onderwijsniveau, variërend van praktijkonderwijs (PRO), voortgezet speciaal onderwijs (VSO), middelbaar en hoger beroepsonderwijs (MBO, HBO) en wetenschappelijk onderwijs (WO) heeft stageplekken nodig in het bedrijfsleven. Noodzakelijk voor het goed opleiden van jongeren wat leidt tot een goed functionerende arbeidsmarkt. Om een stage voor MBO-studenten aan te bieden moet u een [erkend leerbedrijf](#) zijn.

Nog geen ervaring met het bieden van stages? Het leerwerkloket (31) helpt u op weg. Het leerwerkloket organiseert ook oriëntatie carroussels. Een laagdrempelige ontmoeting tussen een werkgever en inwoners die zich willen oriënteren op werkzaamheden binnen uw bedrijf of branche. Doet u ook mee?

Info en advies: [Leerwerkloket Midden-Gelderland](#)

► 7. Activerend werk

Werkplekken voor inwoners die (nog) niet toe zijn aan betaald werk. Inwoners die wel willen werken, maar hierbij ondersteuning nodig hebben. Activerend werk wordt via de Wet Maatschappelijke Ondersteuning aanbesteed. Diverse sociale ondernemingen bieden Activerend Werk aan in hun bedrijf. Deze bedrijven nemen volwaardig deel aan het economisch verkeer terwijl ze als aanbieder Activerend Werk tegelijkertijd mensen op de werkvloer begeleiden bij het werk en bij hun ontwikkeling. Voor deze begeleiding ontvangen zij een vergoeding. Het is ook mogelijk om als ondernemer wel een werkplek aan te bieden, maar de begeleiding van de inwoner op zijn ontwikkeldoelen aan een aanbieder Activerend Werk over te laten. De werkgever betaalt geen loonkosten. Zie ook (30) Centrum voor Activerend werk.

Info en advies: [Activerend werk](#)

► 8. Leerwerk plek / werkervaringsplaats

Hiermee biedt u mensen vanuit de Participatiewet - via Scalabor (32) - de kans om zich te ontwikkelen richting zo regulier mogelijk werk. De deelnemer leert in uw bedrijf werknemers- en beroepsvaardigheden en groeit zo uit tot een medewerker waar u (of een toekomstige andere werkgever) op kan bouwen. Deelnemers behouden hun uitkering. Er zijn dus geen salariskosten. Deelnemers volgen ook trainingen, waarbij deze desgewenst óók vanuit uw werkgeversvraag samengesteld kunnen worden. Op maat dus. Scalabor werkt onder meer in de volgende branches: beveiliging, detailhandel, groenvoorziening, horeca, logistiek, productie/montage, schoonmaak, zakelijke dienstverlening en zorg.

Info en contact: Wendela Verkaik, manager detacheringen Scalabor, 06 229 47 901

► 9. Werk-leer (branche) traject

Deze gaan uit van specifieke branches waar een grote vraag naar personeel is. Deelnemers volgen een vakopleiding, waarbij zij één dag per week naar school gaan en daarnaast in de praktijk aan de slag gaan. Eerst bij Scalabor (32) en later bij een van de bedrijven waar het

arbeidsontwikkelbedrijf afspraken mee heeft gemaakt. Deelnemers behouden hun uitkering. Er zijn dus geen salariskosten. Scalabor verzorgt de begeleiding tijdens het traject. De werkgever biedt een baangarantie bij gebleken geschiktheid.

Info en contact: Marloes van Essen projectleider Scalabor, 06 237 51 127

Ook kunnen werk-leer trajecten ontwikkeld worden door andere partner-combinaties. Zo werkten bijvoorbeeld IT-bedrijven met de HAN en het WSP aan omscholing en banen voor IT-functies op HBO-niveau, zie [Make IT Work](#)

Info en advies: [Leerwerkloket Midden-Gelderland](#)

► 10. Begeleid werk

Voor inwoners met een SW indicatie die graag willen werken, maar nog een zetje in de rug nodig hebben. Als werkgever neemt u de medewerker in dienst, onder de gebruikelijke CAO arbeidsvoorwaarden. U kunt aanspraak maken op loonkostensubsidie (19) en/of een vergoeding voor noodzakelijke aanpassingen op de werkplek (28) en er kan coaching verzorgd worden (17). Georganiseerd onder de vlag van Scalabor (34).

Info en contact: Wendela Verkaik, manager detacheringen Scalabor, 06 229 47 901

► 11. Leerbaan

Alle opleidingen in het MBO combineren leren op school met leren in de praktijk. De beroepsbegeleidende leerweg (BBL) wordt vaak leerbaan genoemd. De student is in dienst van een erkend leerbedrijf en ontvangt salaris. Vaak werkt deze hier vier dagen in de week en gaat één dag naar school. Om een leerbaan voor MBO-studenten aan te bieden moet u een erkend leerbedrijf zijn.

Info en advies: [Leerwerkloket Midden-Gelderland](#)

► 12. Stapelbanen

Combinatie van kleine part-time banen waarmee iemand financieel zelfredzaam is. Het WSP (34) helpt u als werkgever met specifieke tips en informatie rondom bijvoorbeeld beschikbaarheid, contracten en belastingen. Tijdens de Stapelbanenbeurs, de Online Speeddates of de Online Banenmarkt van het WSP kunt u uw bedrijf presenteren en in contact komen met kandidaten voor uw vacatures.

Info: [actueel overzicht van \(online\) banenmarkten en bijeenkomsten van WSP-MG](#)

Op dit moment loopt er een pilot om werkgevers te faciliteren met stapelbanen. Deze pilot is geïnitieerd door Scalabor (32), Aan de Slag Personeelsdiensten (33) en het WSP (34).

Informatie pilot: Wendela Verkaik, manager detacheringen Scalabor, 06 229 47 901

► 13. Detachering door Scalabor

Medewerkers hebben een arbeidsovereenkomst bij Scalabor (32) en werken bij werkgevers in de regio. Als werkgever betaalt u een op loonwaarde gebaseerd detacheringstarief. Loonwaarde is de in geld uitgedrukte waarde van het werk dat de medewerker kan verrichten. Het betreft een beoordeling over tempo, efficiëntie, kwaliteit en inzetbaarheid in vergelijking met een volledig inzetbare collega.

U zorgt voor de dagelijkse aansturing en begeleiding op de werkvloer, Scalabor voor de sociale begeleiding. Detachering vindt zowel individueel plaats als in groepen.

De Werkbrigade (14) is een bijzondere variant van detachering door Scalabor.

Info: [detachering door Scalabor](#)

Contact: Wendela Verkaik, manager detacheringen Scalabor, 06 229 47 901

► 14. De Werkbrigade-baan

Bijzondere variant van detachering waarbij Scalabor (32) medewerkers met een Participatiewet uitkering gedurende 2 jaar in dienst neemt via de stichting Aan de Slag Personeelsdiensten (33). Scalabor zorgt voor de benodigde werkervaring bij tal van ondernemingen en vakinhoudelijke opleiding, zodat deelnemers na 2 jaar sterker op de arbeidsmarkt staan. Dit biedt u als werkgever de kans om inclusieve banen - ondanks deze lastige coronatijd- toch een plek te geven in uw bedrijf. Voorwaarde voor de werkgever is dat de kandidaat na 2 jaar een vervolgcontract krijgt.

Info: [Werkbrigade](#)

Contact: Wendela Verkaik, manager detacheringen Scalabor, 06 229 47 901

► 15. Siza en Driestroom

Indien u ernaar streeft om mensen met een arbeidsbeperking een plek te geven in uw bedrijf dan kan dat ook via samenwerking met bijvoorbeeld Siza of Driestroom. Deze grote zorginstellingen in onze regio hebben een schat aan ervaring als het gaat om samenwerking met werkgevers.

Info Siza: [SIZAwerk](#)

Info Driestroom: [Driestroom Werkplein](#)

De situatie van de inwoner bepaalt welke werkvorm (6-15) het meest passend is en welke ondersteuningsinstrumenten ingezet kunnen worden.

Ondersteuning voor werkgevers

► 16. Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie en onderzoek functiecreatie

Wilt u vanuit een breed kader kijken naar HRM-vraagstukken? En ondersteuning bij uw strategische personeelsbeleid, waarbij participatie van mensen met een arbeidsbeperking integraal onderdeel is? Maak dan gebruik van het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie van het UWV via het WSP (34). Onderdeel hiervan is functiecreatie, ook wel jobcarving of jobcreation genoemd. Daarbij wordt onderzocht of bedrijfsprocessen efficiënter georganiseerd kunnen worden door de werkzaamheden opnieuw te verdelen. Door werkprocessen te analyseren, relatief eenvoudige taken af te splitsen en deze taken samen te voegen tot nieuwe duurzame banen. Zo doet gekwalificeerd personeel het werk waarvoor het is opgeleid en worden elementaire taken uitgevoerd door mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Het WSP voert dergelijke analyses kosteloos voor u uit.

Info: [bedrijfsadvies inclusieve organisatie](#)

Toelichting en advies: WSP Midden-Gelderland (34)

► 17. Vergoeding aanstelling job-coach

Een jobcoach begeleidt een werknemer op de werkvloer. Kan met subsidie ingezet worden indien deze werknemer zonder deze persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten. Een jobcoach kan in- of extern zijn. Ook voor werknemers die niet van een uitkering afhankelijk zijn of waren is jobcoaching soms mogelijk. Als tegemoetkoming voor de begeleidingskosten van een interne jobcoach kan de werkgever subsidie krijgen van gemeente of UWV. Een interne jobcoach hoeft niet gecertificeerd te zijn. Het kan ook een collega op de werkvloer zijn die hier een speciale training voor volgde, zoals bijvoorbeeld de [HARRIE training](#). HARRIE staat voor: Hulpvaardig, Alert, Rustig, Realistisch, Instruerend, Eerlijk en is de personificatie van de ideale collega-werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een arbeidsbeperking.

Een externe jobcoach is een voorziening die uw werknemer zelf kan aanvragen. Deze werkt voor een erkende jobcoach organisatie en legt verantwoording af aan de uitkerende instantie (UWV of gemeente).

Info: [UWV, diverse regelingen](#)

Toelichting en advies: WSP Midden-Gelderland (34)

► 18. Belastingvoordelen loonkosten

In de Wet tegemoetkomingen Loondomein staan drie tegemoetkomingen in de loonkosten voor werkgevers voor specifieke doelgroepen. Zoals bijvoorbeeld Loonkostenvoordeel (LKV), een subsidie voor werkgevers die een werkzoekende met een arbeidshandicap, ouder dan 56 jaar of met een indicatie banenafpraak in dienst neemt. En Lage Inkomensvoordeel (LIV), een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon (minder dan 125% van het minimumloon). Jeugd LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die jongeren van 18 tot en met 20 jaar in dienst hebben die het minimumjeugdloon verdienen.

Info: [brochure Rijksoverheid Wet tegemoetkomingen loondomein](#)

Toelichting en advies: WSP Midden-Gelderland (34)

► 19. Loonkostensubsidie Participatiewet

Werkgevers kunnen loonkostensubsidie aanvragen wanneer zij voornemens zijn iemand in dienst te nemen met verminderde arbeidsprestatie en niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Dit wordt 'verminderde loonwaarde' genoemd en ontstaat bijvoorbeeld door een arbeidsbeperking of door een taalachterstand. De loonkostensubsidie vergoedt het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Als werkgever betaalt u zo alleen voor de werkelijke arbeidsproductiviteit van uw werknemer. Loonwaarde is de in geld uitgedrukte waarde van het werk dat uw medewerker kan verrichten. Het betreft een beoordeling over tempo, efficiëntie, kwaliteit en netto werktijd in vergelijking met een normfunctie. Het UWV (35) doet deze beoordeling op uw werkplek en stelt de loonwaarde van uw medewerker vast. Loonkostensubsidie vraagt u aan bij de gemeente waar uw potentiële werknemer staat ingeschreven.

Info: [UWV, diverse regelingen](#)

Toelichting en advies: WSP Midden-Gelderland (34)

► 20. Proefplaatsing

Heeft u als werkgever de intentie iemand met een uitkering die moeilijk aan werk kan komen in dienst te nemen voor minimaal een half jaar, maar twijfelt u of uw kandidaat het werk aan kan? Tijdens een proefplaatsing van 2 maanden kan deze met behoud van uitkering ervaring opdoen en zich bewijzen in de functie. U betaalt nog geen salaris. Als u de werknemer hierna in dienst neemt kunt u geen proeftijd meer afspreken. U vraagt proefplaatsing aan samen met uw toekomstige werknemer, bij de uitkerende organisatie (UWV of gemeente)

Info: [UWV, diverse regelingen](#)

Toelichting en advies: WSP Midden-Gelderland (34)

► 21. Loondispensatie

Bedoeld voor werkgevers die een werknemer met een Wajong-uitkering in dienst nemen. De werkgever betaalt tijdelijk minder loon aan de werknemer omdat deze minder aan kan dan andere werknemers. Het UWV (35) beoordeelt dit en stelt vast hoeveel loon de werkgever moet betalen. Loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar worden afgegeven. Loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar worden afgegeven. Verlenging is mogelijk.

Info: [UWV, diverse regelingen](#)

Toelichting en advies: WSP Midden-Gelderland (34)

► 22. No risk polis (looncompensatie bij ziekte)

Als u een werknemer met een ziekte of handicap in dienst neemt kunt u een Ziektewet-uitkering van het UWV krijgen als uw werknemer (opnieuw) ziek wordt. Door de no-risk polis loopt u dus weinig financieel risico. U heeft nog wel een re-integratie verplichting. De no-risk polis geldt bijvoorbeeld voor werknemers die bij aanvang van het dienstverband een WIA, WAO, WAZ of Wajong uitkering hebben of onder de doelgroep van de banenafpraak (2) vallen.

Info: [UWV, diverse regelingen](#)

Toelichting en advies: WSP Midden-Gelderland (34)

► 23. NL leert door

Landelijke subsidieregeling voor uw werknemers om kosteloos (online) scholing te volgen. Bv. om een specifieke vaardigheid te leren of om bijscholing te volgen voor een bepaald

beroep. Werkenden maken zichzelf minder kwetsbaar op de arbeidsmarkt en aantrekkelijker voor hun - huidige of toekomstige- werkgever. Ga het gesprek eens aan met uw werknemers. En bespreek of dit iets voor hen is.

Het ministerie van SZW werkt aan de invoering van een STAP-budget (stimulans arbeidsmarkt positie) per 2022. Hiermee kunnen werkenden en werkzoekenden om- en bijscholing betalen en zo investeren in hun eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Info: [NL leert door](#)

Toelichting en advies: Leerwerkloket Midden-Gelderland (31)

► 24. Subsidieregeling praktijkleren

Wilt u een praktijk- of werkleerplaats aanbieden zodat mensen beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt? Kijk of u gebruik kunt maken van de [subsidieregeling praktijkleren](#).

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. De regeling richt zich o.a. op kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt voor wie toegang tot de arbeidsmarkt een probleem is en op studenten die een opleiding volgen in sectoren waar een tekort ontstaat aan gekwalificeerd personeel. Voor alle opleidingsnivo's, van VSO-PRO tot WO.

Deze regeling kent een extra tegemoetkoming voor erkende leerbedrijven in de landbouw, horeca en recreatie die BBL-leerwerkplekken aanbieden. De erkenning wordt afgegeven door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

Info: [erkend leerbedrijf worden](#)

Info: [subsidiecalculator praktijkleren Nederland](#)

Toelichting en advies: Leerwerkloket Midden-Gelderland (31)

► 25. SLIM-subsidie

Stimuleringsregeling Leren en ontwikkelen In het MKB. In het MKB is het minder gebruikelijk dat medewerkers hun kennis en vaardigheden up to date houden tijdens hun werkende leven. Werkgevers hebben daar vaak minder kennis van of tijd en geld voor dan in grotere bedrijven. Ook in de landbouw, de horeca en de recreatiesector is het lastig om een leerrijke werkomgeving te ontwikkelen, omdat er veel seizoensarbeid is. Deze subsidieregeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondersteunt zowel individuele bedrijven als samenwerkingsverbanden bij initiatieven die zijn gericht op leren en ontwikkelen. Denk aan het onderzoeken van scholings- en opleidingsbehoeften in uw onderneming of het laten ontwikkelen van loopbaanadviezen voor uw medewerkers. Maar ook aan de oprichting van een bedrijfsschool of de ontwikkeling en invoering van een systeem van periodieke ontwikkelgesprekken met uw medewerkers.

Info: [subsidieregeling SLIM](#)

Toelichting en advies: Leerwerkloket Midden-Gelderland (31)

► 26. Tel mee met taal

Via Tel mee met Taal is er jaarlijks subsidie beschikbaar voor activiteiten gericht op het voorkomen en verminderen van laaggeletterdheid. Als werkgever kunt u subsidie aanvragen om te investeren in de basisvaardigheden van uw werknemers. De scholing moet leiden tot een betere taalvaardigheid, rekenvaardigheid en/of betere digitale vaardigheden van uw medewerkers. Ook in te zetten voor zzp-ers die voor uw bedrijf werken, tijdelijke werknemers, werknemers met een proefplaatsing e.d.

Info: [subsidieregeling Tel mee met taal](#)

Toelichting en advies: Leerwerkloket Midden-Gelderland (31)

► 27. Transitie vouchers

Hulpmiddel dat kan worden ingezet om inwoners aan werk te helpen of van werk naar werk te begeleiden. Maatwerk, toe te passen in situaties wanneer andere middelen of mogelijkheden niet toereikend zijn, als extra opstapje richting werk. Ter beoordeling aan het Leerwerkloket (31) of WSP (34). In 2020 kregen medewerkers of werkzoekenden ondersteuning in de vorm van bijvoorbeeld een buskaart, een paar werkschoenen of een laptop om aan de slag te kunnen. Op deze manier konden werkgevers hun medewerkers laten uitstromen naar (tijdelijk) ander werk, of juist medewerkers uit een andere branche aannemen.

Informatie en advies: WSP Midden-Gelderland (34)

► 28. Vergoeding voorzieningen werkgever

Een werkgever kan een vergoeding voor voorzieningen krijgen als deze een werknemer met een WAO- WIA- of Wajong-uitkering in dienst neemt of heeft. In sommige gevallen ook mogelijk voor een werknemer met een PW-uitkering. Maakt u als werkgever extra kosten waardoor deze werknemer kan werken? Voor niet-meeneembare aanpassingen op de werkplek of in het bedrijf, zoals een aangepast toilet, traplift of aangepaste werkplek, kunt u in dat geval een vergoeding aanvragen. Idem voor vervoersvoorzieningen of intermediaire voorzieningen als tolk of voorleeshulp. Een vergoeding voor meeneembare hulpmiddelen kan uw werknemer zelf aanvragen bij het UWV.

Info: [UWV - vergoeding voorzieningen](#)

Toelichting en advies: WSP Midden-Gelderland (34)

Van 1 juli 2021 tot 1 juli 2022 is het Besluit experimentele subsidie generieke werkgeversvoorzieningen van kracht. De regeling prikkelt werkgevers om te investeren in nieuwe technologie die mensen ondersteunt bij het uitvoeren van taken. Denk aan augmented reality (AR)-ondersteuning, zoals operator support systemen en de inzet van cobots (co-robots, bedoeld om samen te werken met mensen in een gemeenschappelijke werkomgeving), exo-skeletten en visuele ondersteuning.

Werkgevers kunnen investeren in werkaanpassingen vóórdat werknemers in dienst komen. Zij kunnen meerdere of opeenvolgende werknemers met een vergelijkbare beperking een passende werkplek bieden. Ook investeringen in meeneembare voorzieningen zijn mogelijk. Die worden dan door meerdere werknemers gebruikt. Voorwaarde is wel dat de werkgever duurzame werkgelegenheid aanbiedt voor minimaal drie jaar.

Toekenning gebeurt op volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen. UWV voert de voorziening uit en is graag bereid in een vroeg stadium via een adviesgesprek mee te denken over een aanvraag.

Info over de regeling, de voorwaarden en de aanvraagprocedure: [website UWV](#)

► 29. WIF

Werkinvesteringsfonds van de gemeente Arnhem. Subsidieregeling voor nieuwe of innovatieve activiteiten op het gebied van arbeidsparticipatie voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, ontwikkeld of uitgevoerd door meerdere partijen, waaronder in ieder geval de gemeente Arnhem.

Info: [regeling Werkinvesteringsfonds](#)

De situatie van de inwoner bepaalt welke werkvorm het meest passend is en welke ondersteuningsinstrumenten (16-29) ingezet kunnen worden.

Uitvoeringsorganisaties

► 30. Centrum voor Activerend Werk

Het Centrum voor Activerend Werk is het expertiseteam op het gebied van Activerend Werk (7). Ook werkgevers kunnen hier terecht voor informatie en advies over Activerend Werk. Het centrum moedigt inwoners aan om het maximale uit zichzelf te halen en ondersteunt hen daarbij. Samen met de inwoner wordt een zo passend en regulier mogelijke werkomgeving gezocht, dicht in de buurt en gericht op ontwikkeling.

Centrum Activerend Werk is een nauwe samenwerking tussen onderwijs, werkgevers en zorg. Initiatiefnemers zijn Driestroom, Siza, Gemeente Arnhem, Onderwijsspecialisten, Scalabor, RIBW, ROC Rijn IJssel en diverse werkgevers. Steeds meer partijen sluiten aan.

Info: [CAW - informatie voor werkgevers](#)

Contact: Imka Broekhuijsen, coördinator Centrum Activerend Werk, 06 577 90 003

► 31. Leerwerkloket Midden-Gelderland

Hét startpunt bij vragen over leren en werken. Heeft u vragen over om-, her-, en bijscholing van personeel, taal op de werkvloer, of wilt u [leerbedrijf](#) worden? Wilt u informatie over financiële regelingen met betrekking tot leren en werken? Of advies over hoe u via 'taal op de werkvloer' of stageplaatsen of BBL-plekken invulling kunt geven aan een SROI-afspraken (36)? Het Leerwerkloket geeft informatie en advies, en ondersteunt bij EVC-trajecten (erkenning verworven competenties, indien uw medewerker niet over erkende diploma's beschikt maar de kennis en kunde er wel degelijk is)

Info en contact: [Leerwerkloket Midden-Gelderland](#)

► 32. Scalabor

Scalabor is het arbeidsontwikkelbedrijf voor de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. Ontwikkelt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (veelal met een Participatiewet-uitkering) om de afstand naar regulier werk te verkleinen. Zodra iemand er klaar voor is bemiddelt Scalabor de medewerker naar een baan. Past de medewerker op de plek die u als werkgever aanbiedt, dan kan deze in een direct dienstverband maar ook op detachingsbasis (13) worden ingezet via Stichting Aan de Slag (33).

Scalabor is tevens SW-bedrijf (in het verleden ook wel Sociale Werkplaats genoemd) dat werk biedt aan mensen met een WSW-indicatie. Velen van hen kunnen naar vermogen mee (gaan) doen met passend werk binnen reguliere bedrijven. Voor anderen blijft de veilige werkomgeving van Scalabor zelf de beste plek (beschut werk).

Info en contact: [Scalabor](#)

► 33. Aan de Slag Personeelsdiensten

Stichting Aan de Slag, onderdeel van Scalabor (32), voor flexibele inzet van personeel met afstand tot de arbeidsmarkt. Voor wanneer u medewerkers van Scalabor op detachingsbasis (13) in uw bedrijf wilt laten werken. Heeft u zelf een medewerker uit de Participatiewet geselecteerd voor uw vacature, maar wilt u de medewerker (nog) niet op uw eigen loonlijst plaatsen? Dan neemt Stichting Aan de Slag het juridisch werkgeverschap graag van u over en ontzorgt u met alle administratieve afhandeling (payrolling).

Info: [Aan de Slag Personeelsdiensten](#)

Contact: Annemieke Vinke, 06 - 535 14 068

► 34. WSP Midden-Gelderland

Het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (verder WSP) ondersteunt u bij arbeidsmarktvaartstukken en personeelsvoorziening. Het WSP werkt in opdracht van het UWV en negen samenwerkende gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. Vanuit uw personeelsvraag en adviesbehoefte wil het WSP zoveel mogelijk mensen met een uitkering (en eventueel een afstand tot de arbeidsmarkt) aan werk helpen. Ze is uw kennis- en sparringspartner en dienstverlener als het gaat om personeels- en arbeidsmarktvaartstukken. Het WSP matcht uw vacatures aan een groot en divers aanbod van personeel. Denk aan starters, jongeren die moeite hebben een baan te vinden, mensen met een beperking of juist ervaren 50-plussers. De accountmanagers van het WSP zijn gespecialiseerd in diverse branches en zijn uw eerste aanspreekpunt voor al uw vragen. Ze informeert, adviseert en ontzorgt u bij tal van regelingen die u daarbij kunt benutten.
Contact: [accountmanagers WSP Midden-Gelderland](#)

► 35. UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Als zelfstandig bestuursorgaan in opdracht van het ministerie van SZW voert ze regelingen als WW, WIA, WAO, WAZ, WAZO en Ziektewet uit. Ook uitvoeringsorgaan van de Corona-compensatieregeling NOW en vanaf 2022 van het persoonlijk ontwikkelbudget: het STAP-budget (Stimulans ArbeidsmarktPositie). Daarmee kunnen zij om- of bijscholing betalen en zo investeren in hun eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Het UWV levert ook arbeidsmarkt- en gegevensdiensten, zoals arbeidsmarkttrappages en monitoren (bv. [Regio in Beeld 2020](#)). Het UWV WERKbedrijf aan de Boulevard Heuvelink is de plek waar het UWV werkzoekenden spreekt. Hier zijn ook het Leerwerkloket gevestigd en ook het WSP spreekt hier kandidaten voor vacatures.
Info en contact: [UWV - werkgevers](#)

► 36. Regionaal mobiliteitsteam Midden Gelderland

De coronacrisis heeft grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. Er verdwijnen banen, werk verschuift en nieuw werk ontstaat. Dit vraagt dat mensen soms van baan moeten wisselen, of zich moeten aanpassen om hun werk te kunnen behouden. Het Regionaal mobiliteitsteam Midden Gelderland (RMT) helpt mensen die daar extra ondersteuning bij nodig hebben. Het RMT is er óók voor werkgevers. Samen met netwerkpartners ondersteunt ze bedrijven en sectoren om hun personeel van werk naar werk te begeleiden. Of juist om nieuw personeel te vinden.
Contact: [Regionaal mobiliteitsteam Midden-Gelderland](#)

► 37. Social Return (SROI)

Als uw onderneming producten of diensten levert aan gemeenten of andere overheden maakt u met uw opdrachtgever afspraken over Social Return on Investment, SROI. Als tegenprestatie voor de gegunde opdracht doet u iets terug voor doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op een directe manier, door werkgelegenheid of scholing te bieden of relevante maatschappelijke activiteiten te ondersteunen. Of op een indirecte manier, door maatschappelijke initiatieven te ondersteunen of door zelf bewust producten of diensten in te kopen bij sociale ondernemingen die op hun beurt die werkgelegenheid, scholing etc. bieden. Zie hiervoor (37) Sociaal inkopen.

Info: [inkoop en aanbesteding gemeente Arnhem](#)

► 38. Sociaal inkopen

Sociaal inkopen is een optie wanneer u als werkgever op de 'werkvloer' geen inclusiviteit kunt bieden of is een fijne aanvulling daarop! Sociale inkoop is voor elke business-to-business inkoop het overwegen waard, niet alleen wanneer u zaken doet met een overheid. Sociaal inkopen doet u bij een SW-bedrijf zoals [Scalabor](#) (32)*, een onderneming die de [Code Sociale Ondernemingen](#) voert, een [PSO-30+](#) bedrijf of een onderneming die is aangesloten bij [Social Enterprise NL](#)

* Bij Scalabor kunt u diensten inkopen op het gebied van groenvoorziening, schoonmaak, horeca & catering, beveiliging & receptie, in- en ompak en montage, e-fulfilmentdiensten voor webshops.