



Samen Ontwikkelen

Samen Ontzorgen

Samen Resultaat



Maatwerk

Medewerkers bepalen het succes van de organisatie. Ja, zo durf ik dat wel te stellen. Belangrijk daarvoor is dat zij kunnen doen waar zij goed in zijn, zich kunnen ontwikkelen en ook plezier hebben tijdens het werk. Hiervoor bestaat alleen geen wonderformule die je op iedere persoon kan toepassen. Het vraagt om maatwerk, praten, afstemmen, elkaar zien en naar elkaars wensen en behoeften luisteren.

Dat begint al bij het werven van nieuwe medewerkers en gaat door als ze eenmaal in dienst zijn. Bij OAZ is het nooit saai, de organisatie is continue in beweging. Het personeelsbestand bestaat inmiddels uit ruim 70 bevlogen medewerkers. Wij volgen graag de behoeften die bij hun levensfase passen. Er is eigenlijk niks waar wij nee tegen zeggen. Zo werkt een van onze collega's regelmatig vanuit het buitenland en ging een andere collega er begin dit jaar een aantal maanden tussenuit.

Bijna dagelijks werk ik op kantoor en zie ik mijn collega's. Ons werk is onderhevig aan de druk van deadlines en ik zie ze regelmatig zwoegen. Maar er moet net zo veel ruimte zijn om het werk even los te laten. Samen wandelen in de pauze is een simpele, maar zeer effectieve remedie. Tijdens deze momenten vind ik het fijn om te zien hoe collega's ook privé bij elkaar betrokken zijn.

Daarnaast wordt er door collega's uit eigen initiatief regelmatig iets georganiseerd; er wordt gezamenlijk geluncht, ze staan samen op de padelbaan of gaan na werk nog een drankje doen in de stad. Een collega die inmiddels bijna 20 jaar in dienst is zei laatst heel treffend: "Aangezien we met z'n allen behoorlijk wat tijd besteden aan werken, kunnen we daar (waar mogelijk) maar beter een feestje van maken," en daar ben ik het helemaal mee eens!

Gerard Helming - Directeur OAZ

Opleiden tijdens arbeidsmarktkrapte _____	4
Is opleiden de oplossing voor arbeidsmarktkrapte?	
Een leven lang ontwikkelen _____	6
Wil je (nieuwe) subsidies aanvragen? Verdiep je dan eerst in de wetgeving van de regelingen.	
Subsidie voor opleidingen op maat _____	8
Praktijkleren in de derde leerweg; hoe de 'derde leerweg' perfect aansluit bij zorgorganisatie Respect.	
Subsidie voor Kristel _____	10
Kristel kiest voor de zorg, welke subsidiemogelijkheden zijn er?	
Goed om te weten! _____	12
Goed werkgeverschap, dat is toch logisch? _____	14
Financiële tegemoetkomingen aanvragen voor je personeel is een ingewikkeld proces. Het optimaal benutten van de beschikbare regelingen zorgt voor extra werk en vraagt om specifieke kennis.	
Jouw medewerker centraal _____	16
Kansen om te investeren in duurzame inzetbaarheid met de MDIEU.	
MijnOAZ _____	18
Sociale zekerheid _____	20
Hoe hou je de controle op je financiële lasten als gevolg van arbeidsongeschiktheid?	
Sociale zekerheid - een zieke medewerker, wat nu? _____	22
Onverwachte Whk-lasten na een fusie of overname? _____	24
Voorkom verrassingen achteraf!	
Over OAZ _____	26

Opleiden tijdens arbeidsmarktkrapte

Is opleiden de oplossing voor arbeidsmarktkrapte?

Veel sectoren worden geconfronteerd met krapte op de arbeidsmarkt, in het bijzonder de zorg. OAZ organiseerde in samenwerking met HRcommunity een online summit met het thema; **leren en opleiden als oplossing voor arbeidsmarktkrapte**. Vijf ervaringsdeskundigen, onder wie Thomas Pillen van OAZ, gingen in gesprek over dit onderwerp. De grote gemene deler onder de deelnemers was de overtuiging dat opleiden inderdaad van groot belang is in de aanpak van arbeidsmarktkrapte. Maar zijn landelijke uitgerolde subsidieregelingen deel van de oplossing of vind je het antwoord juist in lokale initiatieven? Scan de QR code op de pagina hiernaast om de drie belangrijkste conclusies te lezen.

Zowel op landelijk als gemeentelijk niveau zijn diverse subsidiemogelijkheden in het leven geroepen om het opleiden van medewerkers te stimuleren. Subsidies voor verschillende doelgroepen binnen alle sectoren. Wil jij (nieuwe) subsidies aanvragen? Het is belangrijk om je goed te verdiepen in de wetgeving rondom de diverse regelingen. Subsidieregelingen lijken op elkaar, maar wettelijk gezien zijn er belangrijke verschillen. Denk aan looptijd, wie de aanvraag mag indienen en aan de voorwaarden waar een aanvraag aan moet voldoen.

Sommige subsidieregelingen zijn ingericht voor specifieke medewerkers,

verschillende doelgroepen. De praktijk wijst uit dat organisaties vaak niet goed weten of ze medewerkers uit de diverse doelgroepen in huis hebben, hierdoor is het lastig om te bepalen of bepaalde opleidingssubsidies aan de orde zijn. Doordat sommige regelingen met korte aanvraagperiodes werken, is het verstandig om deze doelgroepen tijdig in kaart te brengen. Ook is het goed om te weten welke regelingen er zijn, wat er nodig is bij de aanvraag en wat je dit concreet kan opleveren.

Scholingsinitiatieven als inzet voor een gezonde arbeidsmarkt

Om middels scholing een oplossing te bieden aan de arbeidsmarktkrapte, zijn

vanuit de overheid diverse initiatieven in het leven geroepen. Praktijkleren in de derde leerweg is hier een mooi voorbeeld van. Deze regeling maakt het mogelijk om erkende opleidingen in kleinere delen te volgen. Met een praktijkverklaring krijg je erkenning voor een bepaalde taak of handeling. Met deze erkenning kan je bij werkgevers aan de slag, een certificaat toont aan dat je een deel van de beroepsopleiding hebt gevolgd. Dit biedt flexibiliteit en maakt dat studenten sneller aan de slag kunnen.

“Wanneer je je medewerkers stimuleert om te groeien en ze helpt in hun ontwikkeling, werk je aan gemotiveerde medewerkers. Daarnaast krijg je meer kennis in huis.”

Thomas Pillen - Productmanager

Een lokaal gevonden oplossing is het koplopersinitiatief van het Amsterdam UMC. Dit plan is ontwikkeld door Astrid Bijl, hoofdverpleegkundige Cardiothoracale chirurgie, en is gericht op het flexibel opleiden van medewerkers. Een manier om medewerkers bij te scholen in fases, waardoor ze steeds meer kunnen en mogen. Het koplopersinitiatief heeft zich gericht op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, ze boren hiermee een momenteel onbenutte groep potentiële medewerkers aan. En met succes! Het initiatief laat zien dat taakgericht werken en taakgericht opleiden werkt. Alle medewerkers werken hier op hun hoogste niveau, de totale werkdruk gaat omlaag, het werkplezier gaat omhoog en medewerkers met een afstand tot

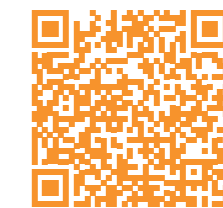
de arbeidsmarkt krijgen een plek om te leren en te werken.

Opleiden vraagt om investeringen

De arbeidsmarktkrapte is een probleem die inmiddels vrijwel alle beroepsgroepen raakt. In de zorg is de uitdaging enorm, de hoeveelheid vacatures heeft een hoogtepunt bereikt. Het opleiden van personeel als oplossing voor deze krapte kan, naast een oplossing, ook voor nieuwe uitdagingen zorgen. De investering in tijd en financiën bijvoorbeeld is groot.

Daar kan tegenover staan dat de kosten op Personeel Niet in Loondienst (PNIL) omlaag kan wanneer er personeel in vaste dienst komt.

Het vraagt om investeringen die zich uiteindelijk moeten terugverdienen. Subsidies helpen daarbij. Er zijn nog veel vragen over hoe je welke investeringen doet en je de rest van je organisatie inricht om een echte oplossing te kunnen zijn.



Download verslag

HR summit

Zijn landelijk uitgerolde subsidieregelingen

deel van de oplossing of vind je het antwoord in lokale initiatieven? Tijdens de HR summit zijn vijf ervaringsdeskundigen in gesprek gegaan over opleiden tijdens arbeidsmarktkrapte. Scan de QR-code en laat je inspireren door de uitkomsten.

Een leven lang ontwikkelen



Wanneer je jouw medewerkers een opleiding of training laat volgen, maak je waarschijnlijk steeds een kosten-baten afweging. Maar neem je daarbij ook alle verschillende subsidiemogelijkheden mee? Wil je (nieuwe) subsidies aanvragen? Verdiep je dan eerst in de wetgeving van de regelingen.

Er zijn een tal van financiële tegemoetkomingen beschikbaar wanneer je medewerkers zich willen laten bij- of omscholen. Van het STAP-budget dat de medewerker zelf kan aanvragen, tot diverse subsidies voor werkgevers zoals Praktijkleren en Stagefonds.

Wil je een stagiair of leerling opleiden en zou je daar subsidie voor willen ontvangen? Dan moet je aan een aantal voorwaarden voldoen.

- Een subsidie mag nooit het hoofddoel zijn voor het aannemen van stagiaires of leerlingen. Betere redenen zijn bijvoorbeeld het team flexibel versterken, de maatschappelijke betrokkenheid bevorderen, investeren in toekomstig personeel of een frisse wind in jouw organisatie laten waaien.
- Ben je al een erkend leerbedrijf? Dan heeft de SBB jouw organisatie een erkenningscode gegeven. Die code wordt door onderwijsinstellingen gebruikt om te controleren of je een stage mag verzorgen.
- Ben je nog geen erkend leerbedrijf? Dan ben je verantwoordelijk voor het inrichten van een veilige leeromgeving. Stagiaires en leerlingen moeten voldoende ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Zij mogen van je verwachten dat je voldoende begeleiding kan geven. Veel organisaties maken daarom iemand verantwoordelijk voor de begeleiding. Deze verantwoordelijke draagt meestal de titel praktijkopleider of werkbegeleider.

- De praktijkopleider is het eerste aanspreekpunt voor de leerling of stagiair en heeft een begeleidende en opleidende rol. Deze brengt vakkennis over, motiveert en stimuleert de leerling om zich verantwoordelijk te voelen voor zijn of haar leerproces en functioneren als medewerker. De praktijkopleider stemt ook de begeleiding af op de leerling. Ook let de praktijkopleider op de voortgang van het leerproces en levert deze input voor de beoordeling. Hiervoor onderhoudt de praktijkopleider contact met de begeleider van de school en de adviseur Praktijkleren van SBB.

- Nog een andere voorwaarde voor de erkenning van een leerbedrijf is dat het aantoonbaar voldoet aan sociaal veilige omstandigheden en de wettelijke eisen voor veiligheid. De praktijkopleider is er dus samen met de organisatie voor verantwoordelijk dat de leerling of stagiair voldoende begeleiding krijgt.

Voldoet jouw organisatie aan deze voorwaarden? Dan kan je in aanmerking komen voor subsidiegelden.

Optimaal gebruik van opleidingssubsidies

Voor veel opleidingen is het mogelijk om subsidies te 'stapelen'. Je krijgt dan voor dezelfde leerling vanuit meerdere regelingen subsidies. Als je bijvoorbeeld gebruik maakt van SectorplanPlus, Praktijkleren en Stagefonds kan een BBL-opleiding op jaarbasis tot wel 9.000 euro subsidie opleveren.

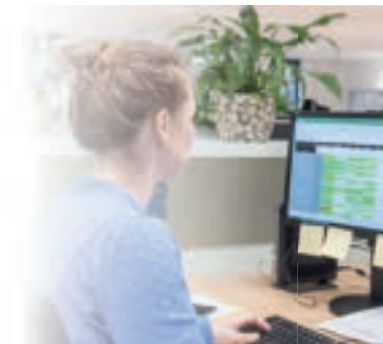
Wil je optimaal gebruikmaken van de subsidiemogelijkheden? Verdiep je dan eerst in de vereisten van de regelingen. Want, hoewel de regelingen verschillen in deadlines, administratieve vereisten en subsidieverstrekkers, zijn er ook grote overeenkomsten.

Een slimme administratie zorgt voor zoveel mogelijk subsidie. Het doel is om met minimale inspanning zoveel mogelijk subsidie te ontvangen en geen financiële voordelen mis te lopen waar je recht op hebt. Het voeren van zo'n slimme administratie is echter niet eenvoudig. Het is inefficiënt om met verschillende (administratie-) systemen, Excellijsten en verantwoordelijken te werken aan de verschillende subsidieregelingen. Toch constateren wij van OAZ dat dit de manier is waarop veel organisaties te werk gaan.

Een effectieve mix van opleidingssubsidies

Heb je geen tijd om je te verdiepen in alle regelingen? Wij kunnen je helpen met het opbouwen van een goedwerkende administratiestructuur en zo jouw volledige opleidingsbestand in beeld brengen. Op basis hiervan kunnen we samen met jou bepalen wat de meest effectieve mix van subsidieregelingen is.

We adviseren je over het opvoeren en eventueel spreiden van diverse kosten over verschillende regelingen en halen zo maximaal resultaat uit de beschikbare mogelijkheden.



In januari 2022 was de eerste mogelijkheid om een aanvraag in te dienen voor de subsidieregeling Praktijkleren in de derde leerweg. Ruim een jaar later en vier aanvraagrondes verder merken wij echter dat er slechts aan een enkele organisatie subsidie wordt verstrekt. Hoe zit dat?

Subsidie voor opleidingen op maat

Praktijkleren in de 3e leerweg

Onze specialist Praktijkleren Suzie Rohling legt uit hoe de regeling in elkaar zit en waar onze relaties tegenaan lopen. Daarnaast spraken wij met Respect, een ouderenzorgorganisatie met zo'n 1.000 medewerkers. Zij voeren een HR- en opleidingsbeleid dat aansluit op de uitgangspunten van deze subsidieregeling en vertellen hoe zij dat doen.

De regeling in het kort

Net als de reguliere subsidieregeling Praktijkleren, biedt de regeling Praktijkleren in de derde leerweg een tegemoetkoming aan werkgevers in de kosten aan begeleiding van medewerkers die een opleiding volgen. De belangrijkste subsidievoorwaarden zijn:

- De organisatie die de subsidie aanvraagt, is een erkend leerbedrijf en biedt begeleiding aan een student die een mbo-opleiding in de derde

leerweg (of overig onderwijs (OVO) of een overige opleiding deeltijd (ODT) volgt;

- De opleiding is crebo-erkend en is gericht op het behalen van een volledig diploma, certificaat of een praktijkverklaring;
- De opleiding start in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024;
- De student is een werkzoekende of een werkende die werkloos dreigt te worden.

Definitie werkzoekend en met ontslag bedreigd

Volgens de definitie van de regeling staat een werkzoekende als zodanig ingeschreven bij het UWV. Nieuwe medewerkers die via een andere weg binnenkomen en een opleiding gaan volgen, vallen niet onder deze noemer. De definitie van medewerkers die met ontslag bedreigd worden, is iets breder. Dit betreft medewerkers waarvoor een aankomend ontslag dreigt, een tijdelijk contract binnenkort afloopt, de functie komt te vervallen of andere eisen worden gesteld aan de huidige functie.

Suzie vertelt: "Wij zien dat met name de voorwaarde dat de student eerder werkzoekend of met ontslag bedreigd moet zijn, een struikelblok is. Niet iedere nieuwe medewerker die een opleiding op maat gaat volgen kwam binnen via UWV. En bijscholen zodra iemand wordt aangenomen gebeurt regelmatig om de vacature goed in te vullen, maar deze nieuwe medewerkers vallen niet onder de noemer 'met ontslag bedreigd'."

"Onze kandidaten volgen de opleiding Helpende Plus in de derde leerweg. Ze krijgen daarmee meer bevoegdheden als Helpende en ontlasten zo hun Verzorgende IG collega's. Dit biedt Respect meer mogelijkheden voor de inzet van haar personeel."

Eline Huisman - Manager Opleiding, Ontwikkeling en Recruitement bij Respect

Hoe de 'derde leerweg' perfect aansluit bij Respect

Het afgelopen jaar zijn er bij Respect maar liefst 16 kandidaten aangenomen en zijn deze nieuwe medewerkers gestart met een opleiding op maat.

Respect werft deze medewerkers zelf en in samenwerking met Den Haag Werkt. "Voor onze leerlingen is dit opleidings-traject een unieke kans om rap en vaardig opgeleid te worden in de (ouderen)zorg. Door direct ervaring op te doen, kunnen zij vanaf dag één aan het werk met de doelgroep. Na het afronden van de opleiding ontvangen zij een diploma," vertelt Eline Huisman, Manager Opleiding, Ontwikkeling en Recruitement bij Respect.

De opleiding duurt 7 maanden en medewerkers krijgen les op een locatie van Respect. Volgens Eline is dit prettig, want dat maakt snel schakelen en een nauwe samenwerking met de opleider mogelijk. Het traject richt zich op het werken en leren in de praktijk, de lesdagen zijn daarop een goede aanvulling.

Subsidie aanvragen?

Het eerstvolgende moment waarop je subsidie voor derde leerweg opleidingen kan aanvragen, is van 1 december 2023 tot en met 12 januari 2024. Je kan dan subsidie aanvragen voor opleidingen die in het afgelopen jaar zijn afgerond. Voor het realiseren van een praktijkleerplaats van 40 weken kun je een vergoeding krijgen van maximaal 2.700 euro.

Zijn de opleidingen van jouw medewerkers net gestart? Of wil je nog starten met dergelijke opleidingen? In 2024 en 2025 volgen nog een aantal rondes. De exacte data worden nog bekend gemaakt.

Subsidie voor Kristel

Kristel kiest de zorg, welke subsidies zijn er mogelijk?



Kristel is geslaagd en heeft haar vmbo-diploma in handen! Ze ambieert een carrière in de zorg en kiest voor een mbo BOL-opleiding tot Verzorgende. Ze loopt stage bij een verpleeghuis in de buurt.



Subsidie werkgever:
Stagefonds

Subsidiebedrag
Van 2.000 tot 3.500 euro per jaar*

Wat heb je nodig?
POK en diploma

Nadat Kristel de opleiding heeft afgerond werkt ze als Verzorgende in het verpleeghuis. Zodra haar werkgever een vacature openstelt voor mbo-verpleegkunde met een verkorte opleiding op maat, wekt dit direct haar interesse. In een paar maanden tijd schoolt ze zich bij, samen met een aantal andere collega's



Subsidie werkgever:
Praktijkleren in de derde leerweg

Subsidiebedrag
Max. 2.700 euro per jaar

Wat heb je nodig?
POK, roosters en begeleidingsdocumenten

Na een aantal jaar met veel tevredenheid in het verpleeghuis te hebben gewerkt, maakt Kristel de overstap naar het ziekenhuis. Kristel functioneert ontzettend goed en heeft meer in haar mars. Haar werkgever biedt haar een leer-werktraject aan tot hbo-verpleegkundige, de duale variant van de opleiding.



Subsidies werkgever:

- Stagefonds
- Praktijkleren
- SectorplanPlus

Subsidiebedragen
Stagefonds: van 2.000 tot 3.500 euro per jaar*
Praktijkleren: max. 2.700 per jaar
SectorplanPlus: van 2.250 tot 4.000 euro per jaar

Wat heb je nodig?
POK, roosters, diploma, loonstroken en begeleidingsdocumenten

Kristel is erg blij met de opleidingskansen die haar aangeboden zijn vanuit haar werkgever. Het motiveert haar om ook andere collega's te ondersteunen bij hun opleiding. Ze volgt een tweedaagse cursus tot werkbegeleider op kosten van haar werkgever.



Subsidie werkgever:
SectorplanPlus

Subsidiebedrag
50% van de trainings- en loonverletkosten

Wat heb je nodig?
Prestatieverklaring en loonstrook

Via het leermanagementsysteem van de werkgever van Kristel wordt de e-learning Basic Life Support (reanimatie voor zorgmedewerkers) aangeboden. Onder werktijd loopt Kristel de module zelfstandig door en ontvangt daarna een deelnamebewijs.

Subsidie werkgever:
Kwaliteitsimpuls
Personeel
Ziekenhuiszorg

Subsidiebedrag
100% van de gemaakte loonverletkosten

Wat heb je nodig?
Bewijs van deelname



En als je dacht dat Kristel uitgeleerd was, dan heb je het mis! Twee jaar na haar opleiding tot hbo-verpleegkundige, start ze met de Master of Advanced Nursing Practice. Als verpleegkundig specialist kan ze straks taken overnemen van de arts.

Subsidie werkgever:

- Regeling NP/PA (subsidie via opleider)
- Praktijkleren

Subsidiebedrag
NP/PA: 1.875 euro per maand
Praktijkleren: max. 2.700 per jaar

Wat heb je nodig?
POK en diploma

De werkgever van Kristel kan de vraag naar afspraken met een GZ-psycholoog niet bijbenen met de huidige capaciteit. Ze sluiten zich daarom aan bij een samenwerkingsverband voor het opleiden van GZ-psychologen. Ze gaan op zoek naar nieuwe medewerkers met de juiste vooropleiding, die de opleiding tot GZ-psycholoog willen volgen.

Subsidie werkgever:
Beschikbaarheidsbijdrage

Subsidiebedrag
Ca. 50.000 euro per jaar

Wat heb je nodig?
Arbeids- en opleidingsovereenkomst, diploma, jaarloon- en verzuimstaat



Goed om te weten!

Dagelijks passen onze specialisten hun kennis over financiële voordelen en subsidies op het gebied van HR toe in de praktijk. Van subsidies aanvragen tot een bezwaar indienen, van het controleren van registraties tot het verwerken van talloze documenten. Zij weten van de hoed en de rand.



Schrijf je in voor de maandelijkse nieuwsbrief

Iedere maand laten wij onze specialisten aan het woord in onze nieuwsbrief. De ingewikkelde materie leggen zij uit in begrijpelijke taal. Zij zijn op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen op gebied van deze regelingen. Graag delen zij hun tips en trucs met jou en vertellen over de succesverhalen van onze klanten. **Niets missen?** Scan de QR-code en schrijf je in voor onze nieuwsbrief.



Goed om te weten!

Denk verder dan het STAP

Dit jaar werd bekend dat er vanaf 2024 geen geld meer wordt vrijgemaakt voor de opleidingssubsidie STAP. Een beslissing die uiteenlopende reacties uitlokt. "Dat het STAP-budget steeds zo snel op is, is bewijs van de behoefte aan deze regeling!" aldus de een. "De laagdrempeligheid nodigt teveel uit, dit gaat ten koste van de echte opleiders!" meent de ander.

Het feit is dat een Leven Lang Ontwikkelen een speerpunt blijft voor het kabinet en voor veel werkgevers. De Kamer denkt na over een waardig opvolger van het STAP-budget, intussen blijven er voldoende andere mogelijkheden voor werkgevers in de zorg die hun medewerkers willen motiveren en bijscholen. Denk hierbij aan de regelingen Kwaliteitsimpuls Personeel Ziekenhuiszorg en SectorplanPlus.

Thomas Pillen - Productmanager

Goed om te weten!

De maand- vs. weekspecificatie van het UWV

Wist je dat je de frequentie van de verzamelspecificaties van het UWV, waarop de uitkeringen van de WAZO en Ziektewet vermeld staan, kan laten aanpassen? Je kan kiezen voor een specificatie per maand of per week.

Welke frequentie past bij de processen van jouw organisatie?

Met een maandspecificatie controleer je de bedragen slechts één keer per maand. Met een weekspecificatie controleer je de gegevens vaker, maar neemt de controle minder tijd in beslag.



Elena Maranus - Specialist No-riskpolis



Goed om te weten!

Wanneer heeft mijn organisatie recht op regres?

Zodra jouw medewerker zich ziekmeld na een ongeval, is het goed om na te gaan of het ongeval is ontstaan door toedoen van een derde. In dat geval heb je als werkgever mogelijk recht op een gedeeltelijke teruggave van gemaakte kosten aan loondoorbetaling en re-integratie.

Anastasiya de Vaal - Specialist Regresrecht

Goed werkgeverschap, dat is toch logisch?

Financiële tegemoetkomingen aanvragen voor je personeel is een ingewikkeld proces. Het optimaal benutten van de beschikbare regelingen zorgt voor extra werk en vraagt om specifieke kennis. Er valt veel winst te behalen met een actuele personeelsadministratie en snelle signalering van regelingen waar je als werkgever recht op hebt.

"Ongeveer 1 op de 25 medewerkers valt onder een speciale regeling. Vorig jaar bekeek OAZ voor diverse werkgevers meer dan 30.000 personeelsgegevens, met een percentage van 4% en een opbrengst van maximaal 6.000 euro per persoon is dit een flinke subsidie die vaak over het hoofd gezien wordt."

Jurgen Brouwers - Operationeel Manager

Er zijn een tal van subsidies en kostenbesparingen waar je als werkgever aanspraak op kunt maken bij het aannemen van nieuwe medewerkers, maar dit gebeurt echter lang niet altijd. Uit onderzoek blijkt dat maar de helft van alle werkgevers in Nederland afweet van de beschikbare financiële voordelen. De juiste toepassing van deze voordelen vraagt om kennis, een strak proces en een waterdichte administratie.

Het zogeheten onboardingtraject is een term die in veel organisaties centraal staat bij het inwerken van

nieuwe medewerkers. Richt je dit proces goed in, dan zorg je ervoor dat jouw medewerkers eerder productief zijn, vaak langer bij je organisatie blijven én heb je tijdig inzicht in de beschikbare regelingen.

Een groeiend bedrijf vraagt vaak nieuw personeel

Het groeien van je bedrijf gaat vaak gepaard met het aannemen van nieuw personeel. Naast dat je de medewerker zoekt die het best bij je bedrijf past, doorloop je ook een heel administratief proces.

Een goed begin is het halve werk!

- **Breng duidelijk in beeld naar wie je op zoek bent en wees hier transparant over.**
- **Maak duidelijke arbeidsafspraken en zet zoveel mogelijk op papier. Zo creëer je duidelijkheid en zekerheid bij de nieuwe medewerker.**
- **Zorg voor een compleet (digitaal) welkomstpakket.**
- **Plan tussentijdse gesprekken, ook in de proefperiode. Dan voelt de nieuwe medewerker zich snel vertrouwt.**
- **Stel samen een ontwikkelingsplan op, meetbare doelen geven structuur en richting aan verwachtingen van zowel jijzelf als de medewerker.**
- **Maak het scholings- en arbeidsverleden bespreekbaar. Zo kom je er op tijd achter of je voor de medewerker in aanmerking komt voor kostenbesparingen.**

Kostenbesparingen

De overheid stimuleert werkgevers om medewerkers in dienst te nemen die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Middels financiële tegemoetkomingen worden eventuele risico's beperkt en kosten vergoed. Als werkgever kom je in aanmerking voor een van deze tegemoetkomingen als je (nieuwe) medewerker valt in een van de volgende doelgroepen:

- **Oudere werknemer (56+) met een uitkering;**
- **Werknemers met een arbeidsbeperking;**
- **Werknemers uit de doelgroep 'banenafpraak en scholingsbelemmerden';**
- **Werknemers met een arbeidsbeperking die herplaatst worden.**

Om het voor de werkgever aantrekkelijk te maken om iemand uit een van deze doelgroepen aan te nemen, is in 2017 de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl) ingevoerd. Door middel van deze wet kan je financiële tegemoetkomingen krijgen voor een van deze medewerkers.

De Wtl bestaat uit het Lage Inkomensvoordeel (LIV), het Loonkostenvoordeel (LKV) en het Jeugd-LIV.

Naast de Wtl-regelingen kun je voor medewerkers binnen specifieke doelgroepen aanspraak maken op de no-riskpolis. Deze regeling compenseert geheel of gedeeltelijk het loon dat je als werkgever voor deze medewerkers moet doorbetalen bij ziekte.

De cijfers geven aan dat zo'n 1 op de 25 medewerkers valt onder een speciale regeling, waardoor er financieel voordeel te behalen valt voor de werkgever. Financieel voordeel dat in veel gevallen blijft liggen, omdat er simpelweg de tijd niet is om eens goed in deze regelingen te duiken.

De specialisten van OAZ kennen deze regelingen door en door. Wij kunnen dan ook in het overgrote deel van de gevallen een no cure no pay garantie afgeven. We geven je advies over het verkrijgen van regelingen die van toepassing zijn op jouw situatie. Maatwerk, waardoor we samen met jou een optimaal resultaat realiseren.

Jouw medewerkers centraal

Tegemoetkoming regeling duurzame inzetbaarheid en vervroegde uittreding

Wat betreft het thema Duurzame Inzetbaarheid heeft de zorg al een flinke professionaliseringsslag gemaakt. Toch is een extra verdiepingsslag geen overbodige luxe, gezien de uitdagingen waarvoor de zorg staat. De Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) biedt werkgevers op dit thema vanaf 2023 een extra steuntje in de rug.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het als doel gesteld om Duurzame Inzetbaarheid een vanzelfsprekend onderdeel te maken voor werkend Nederland.

Met de MDIEU wordt in de periode 2021-2025 een bedrag van 964 miljoen euro beschikbaar gesteld aan bedrijven en sectoren die hierin investeren, bijvoorbeeld op deze thema's:

- Gezond, veilig en vitaal werken;
- Goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
- Een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit;
- Bewustwording en eigen regie van werkenden op hun loopbaan.

Tegemoetkoming regeling vervroegde uittreding

Met de MDIEU kunnen werkgevers ook subsidie aanvragen voor RVU-uitkeringen, uitkeringen aan medewerkers die niet kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd en vervroegd uittreden. Om in aanmerking te komen voor deze subsidie, moet de werkgever óók investeren in Duurzame Inzetbaarheid.

MDIEU subsidie voor werkgevers

Voorheen was de MDIEU enkel beschikbaar voor sectoren, maar hier is sinds 2023 verandering in gekomen. Het eerste aanvraagstijdvak voor werkgevers loopt van 1 september tot en met

30 november 2023. Het drempelbedrag is voor dit aanvraagstijdvak verlaagd om de subsidie ook toegankelijk te maken voor kleinere organisaties. Dit zijn de belangrijkste subsidievoorwaarden:

- Het aanvraagstijdvak start op 1 september en sluit op 30 november 2023. In 2024 volgt een tweede aanvraagstijdvak, de data hiervoor zijn nog niet bekend. Buiten deze tijdvakken is het niet mogelijk de subsidie aan te vragen;
- Het drempelbedrag voor het aanvragen van subsidie is 150.000 euro. De algemene kosten aangaande Duurzame Inzetbaarheid zijn voor maximaal 50% subsidiabel;
- De subsidieaanvraag bestaat uit een activiteitenplan en bedrijfsanalyse in.
- Het is niet toegestaan om deze subsidie te combineren met andere subsidies.

Met een maximale van subsidie van 50% van de drempelwaarde komt de minimale subsidie neer op 75.000 euro. De kosten voor een accountant en de bedrijfsscan zijn 100% subsidiabel, daarnaast is er een opslag voor projectmanagement van 15%. Hier kunnen bijvoorbeeld advieskosten onder vallen.

Zij gingen jou voor

OAZ heeft veel ervaring met het aanvragen van subsidies, het verzorgen van een (omvangrijke) projectadministratie en het opstellen van eventuele bezwaren. Tijdens het eerste tijdvak in 2023 ondersteunen wij diverse organisaties bij de aanvraag. Projecten die wij veel voorbij zien

komen in de aanvragen zijn trainingen voor leidinggevendenden, bijvoorbeeld gesprekstechnieken. Het doel daarvan is het vroegtijdig signaleren van medewerkers die dreigen uit te vallen.

Voorbeelden van verrassende, innovatieve en ambitieuze plannen zijn:

- Een organisatie die praktische tools aanreikt aan vrouwen in de overgang en het onderwerp beter bespreekbaar maakt.
- Een organisatie die alle activiteiten (van steunkousen aantrekken tot maaltijden serveren) in kaart wil brengen. Door deze te koppelen aan een functie en opleidingsniveau en dit, samen met de voorkeuren van medewerkers, in te voeren in een slim AI-systeem, zou er een ideaal werkrooster kunnen ontstaan.
- Een uitzendbureau geeft aan moeilijk grip te krijgen op loopbaanbegeleiding van haar medewerkers. Zij bouwen momenteel een leermanagementsysteem dat hen daarbij gaat ondersteunen.



Gratis factsheet

Benieuwd naar wat OAZ voor jouw organisatie kan betekenen? Of wil je

alle subsidievoorwaarden en informatie die je nodig hebt voor het indienen van een aanvraag overzichtelijk op een rij? Scan de QR-code en download onze gratis factsheet.

MijnOAZ

De werkgevers die gebruikmaken van MijnOAZ voor de toepassing opleidings-subsidies en kostenbesparingen zijn overwegend positief over het digitale systeem. Met MijnOAZ is alle papieren rompslomp en losse Excellijstjes verleden tijd.

Met het digitale systeem voert de werkgever één keer per maand een geüpdatet personeelslijst in. Het systeem geeft dit door aan de specialist van OAZ en de rest wordt afgehandeld, waar de werkgever geen omkijken meer naar heeft.

Vijf voordelen van MijnOAZ

1. Mijn OAZ selecteert nieuw ingestroomde medewerkers en stagiaires aan de hand van de meest up-to-date personeelslijst;
2. Subsidies en loonkostenvoordelen worden gesignaleerd en de vervolgacties direct in beeld gebracht;
3. Gemakkelijk te bereiken via je computer, tablet of telefoon;
4. De digitale omgeving blijft in ontwikkeling om aan te sluiten bij de wensen van de gebruikers;
5. Mijn OAZ is een veilige, digitale en persoonlijke omgeving die voldoet aan de nieuwe Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

Benieuwd naar de mogelijkheden van MijnOAZ voor jouw organisatie?
Scan de QR-code en neem contact met ons op voor een demo.





Hoe houd jij controle op verzuim?

Elke werkgever draagt een zorgplicht voor zijn medewerkers. In het geval van ziekte van de medewerker vraagt deze zorgplicht veel van een werkgever. Een extra tijdsinvestering, maar ook financieel kan het een flinke impact hebben op een organisatie. Heb jij helder in beeld welke risico's je loopt bij onverhoopte arbeidsongeschiktheid van je medewerkers?

Controle op de financiële lasten als gevolg van arbeidsongeschiktheid van je (oud-)medewerkers is een noodzaak. Het zijn complexe processen en juridische beslissingen die ten grondslag liggen aan de premies die je als werkgever betaalt. De financiële last na een eerste ziekmelding kan tot wel twaalf jaar aan de werkgever worden doorbelast. Is je medewerker ziek door schuld van een derde? Dan

zijn er mogelijkheden om de ziekte- en reïntegratiekosten bij de veroorzaker te verhalen. Is je medewerker ziek en stopt de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid? Dan zijn er mogelijkheden om de transitievergoeding gecompenseerd te krijgen. Krijgt je medewerker een WIA-uitkering? Dan is een herbeoordeling van deze uitkering soms op zijn plaats. Is de WGA-uitkering nog wel terecht, of

past een IVA-uitkering meer bij de situatie van de medewerker?

Het is van groot belang de administratie rondom je medewerkers up-to-date te houden. Iedere werkgever ontvangt in december een Whk-beschikking. Op deze beschikking staat altijd een WGA-percentages genoemd dat je over het premieloon dient af te dragen.

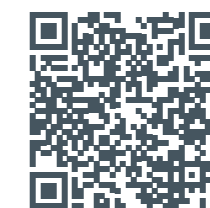
verzekerd dat je huidige en toekomstige sociale lasten en premies goed in beeld zijn. Zo maak je optimaal gebruik van de beschikbare mogelijkheden en kan jij je tijd blijven besteden aan het doen waar je goed in bent.

Controle op de financiële lasten als gevolg van arbeidsongeschiktheid is een noodzaak. Het zijn complexe processen en juridische beslissingen die ten grondslag liggen aan de premies die je als werkgever betaalt. De financiële last na een eerste ziekmelding kan tot wel twaalf jaar aan de werkgever worden doorbelast.

Alinda Mastenbroek - Teammanager Ontwikkeling en Projecten

Het is noodzakelijk om elk jaar opnieuw deze beschikking nauwkeurig te controleren, er komen regelmatig fouten in voor die een direct gevolg hebben op je financiële lasten.

Het controleren van de premies en het aanvragen van tegemoetkomingen in de lasten, zijn ingewikkelde en tijdrovende processen. OAZ kan hierin een waardevolle partner zijn. In 2021 hebben wij bij 33% van de uitgevoerde Whk-controles succesvol bezwaar gemaakt, waarmee een substantiële besparing voor de klant is gerealiseerd. Met de dienstverlening van OAZ ben je ervan



Gratis whitepaper

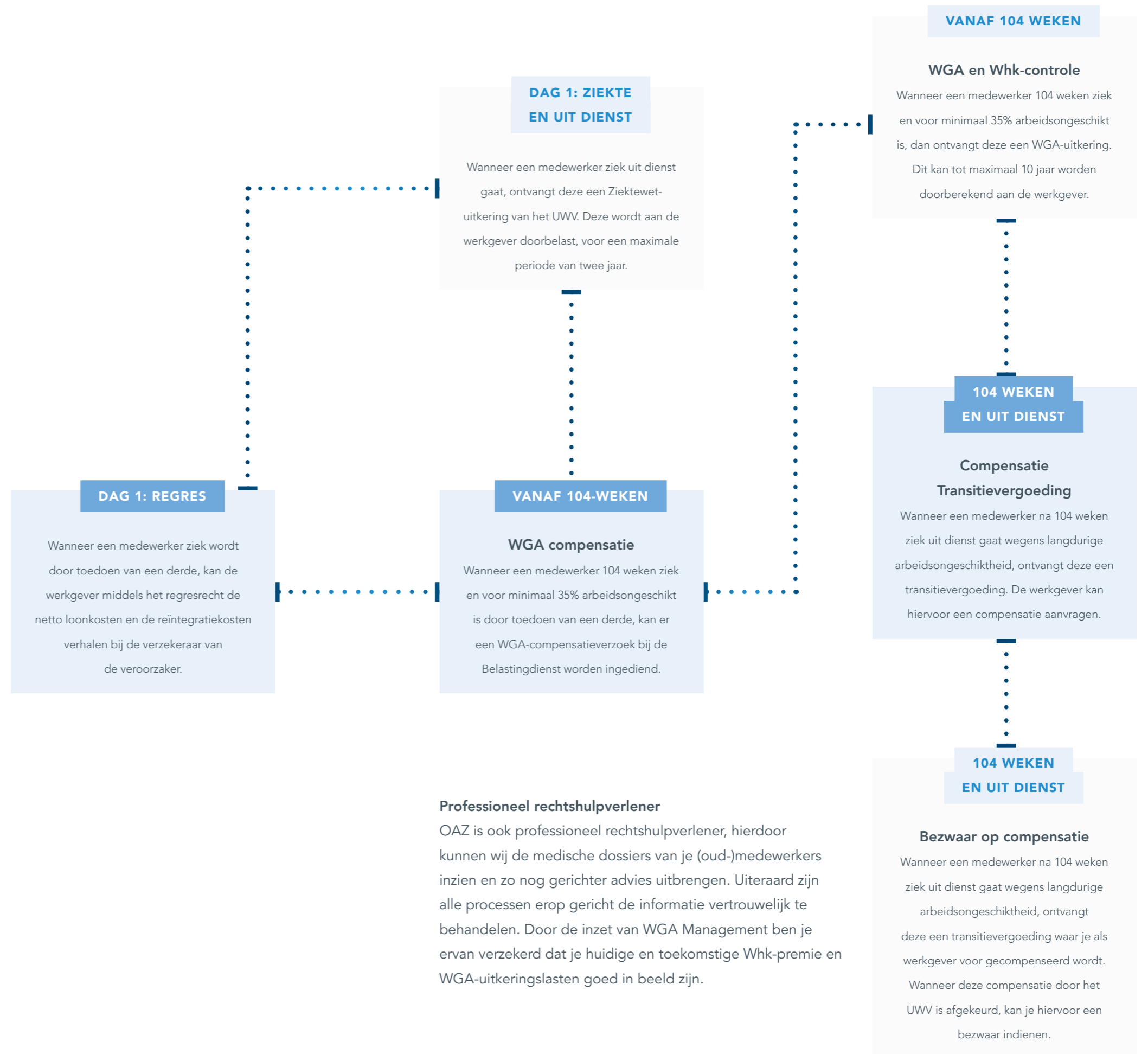
De mogelijke besparingen op de afdracht van sociale premies en lasten

worden bij OAZ samengevat binnen Sociale Zekerheid. Van het proactief controleren van de vastgestelde WGA-uitkering van je (oud-)medewerker binnen het WGA Management, tot het aanspraak maken op een compensatie transitievergoeding en in uiterste gevallen regresrecht. Interesse in het whitepaper? Scan dan de QR-code.

Een zieke medewerker, wat nu?

Hoe houd jij controle op langdurig verzuim? Controle op de financiële lasten als gevolg van arbeidsongeschiktheid van je (oud-)medewerkers is een noodzaak. Het zijn complexe processen en juridische beslissingen die ten grondslag liggen aan de premies die je als werkgever betaalt. De financiële last na een eerste ziekmelding kan tot wel twaalf jaar aan de werkgever worden doorbelast.

De mogelijke besparingen op de afdracht van sociale premies en lasten worden bij OAZ samengevat binnen Sociale Zekerheid. Er wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende diensten. Van het proactief controleren van de vastgestelde WGA-uitkering van je (oud-)medewerker binnen het WGA Management, tot het aanspraak maken op een compensatie transitievergoeding en in uiterste gevallen regresrecht. De diensten binnen Sociale Zekerheid zijn er op ingericht jou als werkgever te ondersteunen bij de financiële gevolgen van langdurig zieke medewerkers.



Professioneel rechtshulpverlener

OAZ is ook professioneel rechtshulpverlener, hierdoor kunnen wij de medische dossiers van je (oud-)medewerkers inzien en zo nog gericht advies uitbrengen. Uiteraard zijn alle processen erop gericht de informatie vertrouwelijk te behandelen. Door de inzet van WGA Management ben je ervan verzekerd dat je huidige en toekomstige Whk-premie en WGA-uitkeringslasten goed in beeld zijn.

Onverwachte Whk-lasten na fusie of overname?



Voorkom verrassingen achteraf!

Het aantal fusies en overnames neemt al jaren toe. Tijdens dit proces blijven arbeidsongeschiktheidslasten echter vaak onderbelicht. Dit kan voor de nieuwe organisatie uiteindelijk resulteren in een onverwacht dikke rekening van de Belastingdienst. Het is daarom belangrijk dat je vooraf een aantal vragen beantwoord. Ook geven wij in dit artikel een paar tips om grip te houden op deze kosten.

Een fusie of overname, het lijkt dé oplossing voor stijgende kosten en dalende medewerkersaantallen. Door een andere organisatie over te nemen of hiermee te fuseren loop je echter het risico dat ook de WGA- en ZW-lasten worden overgenomen.

Is er sprake van 'overgang van onderneming'?

Bij een fusie of overname zal in veel gevallen de Wet overgang van onderneming van toepassing zijn. Het doel van de wet is het beschermen van de positie van medewerkers, en geldt ook als slechts een deel van de organisatie met medewerkers wordt overgenomen (gedeeltelijke overgang).

Er is duidelijk sprake van 'overgang van onderneming' als de gehele organisatie wordt overgenomen. Als dit slechts met een deel van de organisatie gebeurt, wordt het iets ingewikkelder. Over het algemeen is er sprake van 'overgang van onderneming' als een economische eenheid, die haar identiteit behoudt, wordt overgenomen.

Publiek bestel of eigenrisicodrager?

In het geval van een gedeeltelijke of gehele 'overgang van onderneming' zijn de zaken ten aanzien van de gedifferentieerde premie Whk geregeld in de wet. De manier waarop de arbeidsongeschiktheidslasten overgaan op de overnemer is afhankelijk van de status van beide organisaties.



Gevolgen voor de overnemer?

Een overzicht van de gevolgen voor de overnemer zijn te vinden in de online versie van dit artikel. Scan hiervoor de QR-code.

Hoe gaat dat bij een fusie?

Tijdens een fusie smelten twee organisaties samen tot één nieuwe organisatie en wordt tevens de ZW en WGA een gedeelde last. Meestal wordt een nieuw loonheffingsnummer aangevraagd, waardoor de nieuwe organisatie standaard publiek verzekerd is. Als één of beide organisaties eerder eigenrisicodrager was met een uitlooprisko verzekering, blijven de uitkeringen die voor de fusie zijn ontstaan bij de verzekeraar.

Grip op WGA, betrek de HR-afdeling

In vrijwel alle sectoren zorgen de oplopende (langdurig) verzuimcijfers voor de nodige uitdagingen. Voor alle organisaties die betrokken zijn bij de overname of fusie is de kans daarom groot dat één of meerdere medewerkers in de WGA zijn beland. Het is niet gek dat een volledig arbeidsongeschikte (oud-) medewerker in de WGA een werkgever zo'n 20.000 euro per jaar kost, en dat voor tien jaar lang.

De HR-afdeling wordt vaak laat betrokken bij fusie- of overnameplannen. Dat is jammer, want juist hier bevindt zich veel kennis over verzuim, arbeidsongeschiktheid en de bijbehorende lasten. Door deze afdeling eerder te betrekken bij de plannen, kunnen medewerkers die eventueel ziek

uit dienst zijn (gegaan) bij alle betrokken organisaties, beter in beeld worden gebracht. Je hebt dan de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op de kosten, bijvoorbeeld door een herbeoordeling aan te vragen.

Controleer de Whk-beschikking

Met een formulier geef je bij de Belastingdienst aan welk gedeelte van de loonsom overgaat naar de nieuwe organisatie. Aan de hand daarvan wordt de gedifferentieerde premie Whk opnieuw vastgesteld. De nieuwe premiepercentages gelden vanaf 1 januari van het jaar na het jaar van de overgang.

Hoe druk jouw organisatie ook is met alle veranderingen, het is altijd raadzaam de nieuwe Whk-beschikking(en) te controleren. In zo'n 35% van de Whk-beschikkingen worden fouten geconstateerd. In beschikkingen van organisaties die fuseren of overgaan ligt dit percentage nog hoger.

De wereld van sociale premies en lasten is complex. Blijf je graag op de hoogte van ontwikkelingen op dit gebied? Schrijf je dan in voor onze maandelijkse nieuwsbrief op www.oaz.nl. Heb je nog vragen over dit artikel? Neem dan vrijblijvend contact op met ons via info@oaz.nl of 088 5600 700.



Samen Ontwikkelen

Het HR vakgebied is continue in ontwikkeling, samen realiseren we passende diensten en innovaties.

Samen ontzorgen

Wij zijn jouw kennispartner en ontzorgen van A tot Z, zo kun je blijven doen waar jij goed in bent.



Samen Resultaat

Een persoonlijke aanpak en advies op maat over subsidies en het managen van financiële risico's.

Over OAZ

OAZ is specialist op het gebied van subsidies, fiscale regelingen en kostenbesparingen in het HR vakgebied. Van opleidingssubsidies en loonkostenvoordelen tot sociale zekerheid; met onze kennis en ervaring kunnen we jou ontzorgen.

Sinds onze oprichting in 2000 ondersteunen we veel zorginstellingen, profitorganisaties en verschillende overheden met onze deskundige en ervaren specialisten. Wij worden intensief betrokken bij ontwikkelingen op het gebied van subsidies en regelingen. Hierdoor kunnen we iedere organisatie vroegtijdig adviseren en ondersteunen op basis van de ontwikkelingen in het HR vakgebied.



www.oaz.nl / 088 - 5600 700 / info@oaz.nl

Schermerhornstraat 2 Goes / Amersfoortseweg 10E Huis ter Heide

