

Wat zet ik wanneer in voor wie?



1 EVC/EVP = Ervaringscertificaat/Ervaringsprofiel

EVC/EVP is voor werkgevers met een mobiliteitsvraag, maar die - in tegenstelling tot bij deeltijd-WW - wel overgaan tot ontslag van de werknemer. Vanuit hun zorgplicht wil de werkgever de werknemer nog iets extra's meegeven; een Ervaringscertificaat of Ervaringsprofiel. Eigenlijk is de werkgever hier verantwoordelijk, maar SZW komt hem tegemoet vanwege de crisis.

Meer informatie?

Intranet/divisie WERKbedrijf/startpagina
werkcoaching/WERKinstrumenten
www.kenniscentrumevc.nl
www.ervaringscertificaat.nl

2 Scholingsbonus

De Scholingsbonus speelt ook in mobiliteitstrajecten. Ook hier is sprake van ontslag van werknemers, maar door snel te reageren weten werkgever, werknemer en UWV te voorkomen dat de werknemer werkloos wordt. Voordeel: een baan krijg je makkelijker vanuit een andere baan dan vanuit de WW. Met deze regeling worden werknemers 'overhaast' aangenomen: ze voldoen nog niet aan alle opleidingseisen. Als beloning voor de snelle reactie van de nieuwe werkgever kan deze een subsidie krijgen voor de scholing die nog noodzakelijk is om deze nieuwe kracht goed te laten functioneren. Ook hier is eigenlijk de nieuwe werkgever verantwoordelijk, maar komt SZW hem tegemoet.

Meer informatie?

Intranet/divisie WERKbedrijf/startpagina
werkcoaching/WERKinstrumenten

3 WVA - Wet Vermindering Afdracht onderwijs

De WVA is vooral bedoeld voor de werkgever die niet zozeer met een mobiliteitsvraagstuk zit, maar vooral met vragen over of het nog loont om bepaalde mensen in dienst te nemen. Hij krijgt de subsidie van de Belastingdienst en kan dit buiten UWV om doen. Het is wel onze taak de werkgever op deze mogelijkheden te wijzen.

Meer informatie?

Intranet/divisie WERKbedrijf/startpagina
werkcoaching/WERKinstrumenten

4 Deeltijd-WW

Deeltijd-WW komt direct voort uit een mobiliteitsvraag. Het is bedoeld voor werkgevers die bepaalde delen van hun personeel niet willen ontslaan omdat ze voorzien dat ze deze vakkrachten binnenkort weer nodig zullen hebben (de vergrijzing gaat na de crisis immers weer onverminderd door). De werkgever vermoedt dat hij tegen die tijd niet aan geschikt personeel kan komen en probeert hen dus nu vast te houden. Deeltijd-WW zorgt ervoor dat de werkgever niet alle lasten van deze werknemers, die nu eigenlijk 'in de wacht' staan, hoeft te dragen.

Meer informatie?

Intranet/divisie WERKbedrijf/startpagina
werkcoaching/WERKinstrumenten