

HR Toolkit Retail

[Personeels- en arbeidsmarktvragestukken](#)

[Tips bij personeelstekorten](#)

[Inclusief personeelsbeleid](#)

[Regelingen en voorzieningen](#)

[Duurzaam inzetbaarheid](#)

[Wet- & regelgeving](#)

Deze Toolkit is opgesteld om werkgevers in de detailhandel te informeren over de verschillende mogelijkheden er zijn op het gebied van inclusief werkgeverschap. Aan de opgenomen informatie kunnen geen rechten worden ontleend door derden.

Personeels- en arbeidsmarkt vraagstukken

Het werkgeversservicepunt (WSP) is een samenwerkingsverband van UWV, gemeenten en SVV-bedrijven in de arbeidsmarktregio.

U kunt hier onder andere terecht voor:

- Ondersteuning bij (landelijke) werving van personeel.
- Ondersteuning bij het uitvoeren van de Participatiewet en de banenafpraak.
- Advies over hoe u eenvoudige werkzaamheden binnen uw organisatie geschikt maakt voor mensen met een arbeidsbeperking en een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Informatie en advies over voorzieningen die soms nodig zijn om mensen met een arbeidsbeperking bij u te laten werken.
- Informatie en advies over subsidies, regelingen en financiële voordelen als u iemand aanneemt die moeilijker aan het werk komt.
- Informatie, advies en ondersteuning bij personeel werven in Europa

Heeft u een personeels- en/of arbeidsmarkt vraagstuk? Vind [hier](#) uw WSP

Regionale Mobiliteit teams

Ben je werkgever/ondernemer en ben je op zoek naar ondersteuning bij de werk-naar-werk begeleiding van je personeel? Ga dan naar een [RMT bij jou in de buurt](#).

Leerwerkloketten

Wil je meer weten over de combinatie leren en werken?

Ga dan naar een [leerwerkloket](#).



Personeelstekorten aanpakken

Voor mogelijke oplossingen kunnen werkgevers inspiratie opdoen in het rapport [‘Personeelstekorten aanpakken: 34 oplossingen voor werkgevers’](#). Hierin staan praktijkvoorbeelden van werkgevers met bijpassende oplossingen. De oplossingen zijn verdeeld over 3 strategieën:



Nieuw talent aanboren

 Laagdrempelig kennismaken

 Studenten interesseren

 Kijk naar skills

 Focus op talent en minder op functie

 Werven via open hiring

 Werven in andere regio's

 Werven in het buitenland

 55-plussers werven

 Inzet gepensioneerden

 Inzet mensen met een arbeidsbeperking

 Inzet statushouders

 Talent binnen eigen organisatie

 Nieuw personeel zelf opleiden

 Jobcarving en functiecreatie

 Banen en taken combineren

 Meer uren werken mogelijk maken

 Openstaan voor kleine contracten

 Duobanen

 Leerling-gezel-meester structuur

 Samenwerking op gebied van personeel

 Inzet technologie

 Aanpak administratieve belasting



Werk anders organiseren



Binden en boeien

 Aandacht voor vitaliteit

 Fysieke belasting verminderen

 Aandacht voor werktijden en roosters

 Tevreden en betrokken medewerkers

 Werkdruk verlichten

 Arbeidsvoorwaarden op orde

 Personeel faciliteren

 Ondersteunen bij geldzorgen

 Stimuleren van leren en ontwikkelen

 Aandacht voor sfeer en cultuur

 Goede onboarding

 Employer branding



Inclusief personeelsbeleid

Wilt u als werkgever naast economische doelen ook sociale doelen bereiken?

En wilt u mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geven en zo bijdragen aan een sterkere samenleving? Dan bent u als werkgever op weg naar een inclusieve arbeidsorganisatie. Een organisatie waarin iedereen tot zijn recht komt en een bijdrage levert aan het bedrijfsresultaat.

De eerste stap naar een inclusieve arbeidsorganisatie is inzicht te krijgen in de werkzaamheden binnen uw organisatie die kunnen worden uitgevoerd door een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om u hierbij te helpen kunt u het WerkgeversServicepunt (WSP) vragen om kosteloos een Inclusieve Arbeidsanalyse uit te voeren. Meer informatie is terug te vinden in onderstaande links.

[Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie](#)

[Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie](#) (pdf, 419 kB).

'Inclusief personeelsbeleid, zo doe je dat!'

Deze whitepaper beantwoordt vragen omtrent het opstellen van een inclusief personeelsbeleid vanuit het perspectief van landelijke en bovenregionale werkgevers.

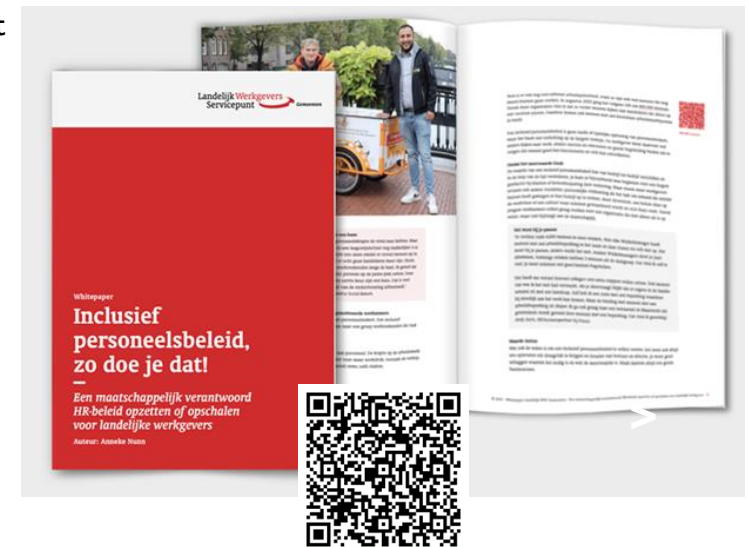
Meer informatie scan de QR code.

De overheid stimuleert sociaal ondernemen.

Daarom kunt u gebruikmaken van regelingen en subsidies als u iemand aanneemt die moeilijker aan het werk komt. Denk aan mensen met een arbeidsbeperking, oudere werknemers, jongeren, statushouders en mensen die onder de banenafpraak vallen. Afhankelijk van de uitkering die uw (nieuwe) werknemer krijgt, zijn er verschillende voordelen en regelingen.

Met de Regelhulp [Financieel CV](#) bepaalt u of dat kan en hoe hoog uw voordeel is.

Op de volgende pagina vindt u een overzicht van de verschillende financiële regelingen.



Financiële tegemoetkomingen en voorzieningen

Loonkostenvoordeel

[Loonkostenvoordeel \(LKV\)](#): subsidie als een werkgever een werkzoekende in dienst neemt die arbeidsgehandicapt is of bij aanvang dienstverband ouder is dan 56 jaar en uit een uitkerings situatie komt. De werkgever heeft een [doelgroepverklaring](#) nodig, hiervoor geldt een aanvraagtermijn van maximaal 3 maanden na aanvang van het dienstverband.

* Voor iemand van 56+ met Wajong DGA of Wajong 2015 is het echter interessanter (voor de werkgever) om het LKV oudere werknemer aan te vragen dan het LKV banenafpraak & scholingsbelemmerden. Het LKV banenafpraak & scholingsbelemmerden kan weliswaar ook 3 jaar lang verstrekt worden, maar is aanzienlijk lager dan het LKV oudere werknemers!

Lage Inkomensvoordeel

[Lage Inkomensvoordeel \(LIV\)](#): een subsidie voor de werkgever voor alle werknemers die hij in dienst heeft en die minder dan 125% van het minimumloon verdienen. De werkgever hoeft geen aanvraag te doen, maar ontvangt de tegemoetkoming automatisch in het volgende kalenderjaar van de belastingdienst. Voor kalenderjaar 2022 bedraagt de maximale vergoeding €960,-, bij minimaal 1248 verloonde uren, per jaar.

[Lage Inkomensvoordeel \(Jeugd LIV\)](#): een subsidie voor de werkgever met medewerkers van 18 t/m 20 jaar. Met het jeugd LIV ontvangt de werkgever automatisch in het volgende kalenderjaar een tegemoetkoming van de belastingdienst. Voor de maximale bedragen per leeftijdsgroep zie de bovenstaande link.

Loondispensatie

[Loondispensatie](#) voor Wajong gerechtigden: de werkgever betaalt niet het volle loon, maar slechts dat deel waarvoor de Wajong er productief is. De werkgever moet loondispensatie aanvragen met een [aanvraagformulier](#).

Werkgever ontvangt een compensatie bij ziekte

[Compensatieregeling \(de No-riskpolis\)](#) voor mensen met een Wajong of WIA uitkering. Bij ziekte betaalt de werkgever het loon gewoon door, maar kan ter compensatie een ziekte uitkering in naam van deze werknemer bij UWV aanvragen.

Werkkostenregeling (WKR)

Via de [Werkkostenregeling \(WKR\)](#) kan een werkgever onbelaste vergoedingen, voor bijvoorbeeld opleidingskosten, aan zijn werknemers geven. U mag ook zaken vergoeden waar een werknemer privé voordeel van kan hebben. Denk aan gereedschap, tablets, sportabonnement, kerstpakket of cadeaubon(nen). Voor meer informatie: zie bovenstaande link.

Loonkostensubsidie

De [loonkostensubsidie](#) is bedoeld voor werkgevers die iemand met een ziekte of handicap in dienst nemen. Deze werknemer ontvangt een uitkering in het kader van de Participatiewet. U vraagt de loonkostensubsidie aan bij de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven.

Oriënteren bij een werkgever

Voor alle WWV-gerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt is het mogelijk om maximaal 2 weken vrijblijvend mee te kijken bij een werkgever. Het doel van deze zogeheten 'oriëntatiedagen' is om sfeer te kunnen proeven in een bedrijf of mee te kunnen kijken bij het uitoefenen van een bepaalde functie. De werkzoekende dient dit vooraf aan te vragen bij UWV.

Op proef werken zonder loon te hoeven betalen

[Proefplaatsing](#): De werkgever kan zo in de praktijk zien dat de werkzoekende het werk aan kan. Voor aanvang vult de werkgever samen met de werkzoekende een [aanvraagformulier](#) in. Na toestemming van UWV werkt de werknemer 2 maanden met behoud van zijn uitkering.

Jobcoach

Een jobcoach begeleidt op de werkvloer een werknemer met een langdurige ziekte of handicap. Dit kan een externe of interne jobcoach zijn. Zie [Toelichting voordelen en regelingen | UWV | Werkgevers](#)

Noodzakelijke aanpassingen

Als u iemand met een ziekte of handicap aanneemt of reeds in dienst heeft, is het misschien noodzakelijk om de werkplek aan te passen of een hulpmiddel aan te schaffen. Hiervoor kan de werkgever een zogenoemde [vergoeding voorziening](#) aanvragen

Subsidie praktijkleren studiejaar 2022/2023

Voor de werkgever die een praktijk- of leerwerkplaats (BBL/BOL) aanbiedt is een subsidie beschikbaar van maximaal €2700,- per praktijk- of leerwerkplaats. Dit ter compensatie van de begeleiding op de werkvloer (bestemd voor erkende leerbedrijven). U kunt vanaf 2 juni 2023, 9:00 uur tot en met 15 september 2023, 17:00 uur een aanvraag indienen voor het studiejaar 2022-2023. [Informatie en aanvragen](#)

Subsidierегeling Praktijkleren in de 3e leerweg (tot eind 2025)

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die een erkend leerbedrijf maakt voor het begeleiden bij de beroepspraktijkvorming van een student die een mbo-opleiding in de derde leerweg volgt. Alleen kortlopende bij- en omscholing van een werkzoekende of een werkende die werkloos dreigt te worden komt in aanmerking. De subsidie is maximaal €2700,- en dient binnen een jaar na afloop van de praktijkplaats aangevraagd te worden. Meer informatie: [Subsidierегeling Praktijkleren in de 3e leerweg \(RVO.nl\)](#)

Regionale instrumenten en subsidies:

[Instrumentengids Dennis](#) biedt digitale hulp in dienstverlening naar werkgevers.



Duurzaam inzetbaarheid.

Hoe zorgen we ervoor dat medewerkers in de retail nu en in de toekomst gezond en gelukkig naar het werk blijven gaan en zich blijven ontwikkelen?

[Beroepscompetentieprofielen Retail \(Bcp\)](#)

Het Bcp geeft een beschrijving waar de meest ideale vakvolwassen beroepsbeoefenaar aan voldoet en kent verschillende toepassingen. Te denken valt aan functiewaardering, hulp bij professionalisering van werknemers en ontwikkeling van competentie-instrumenten.

STAP-budget voor scholing en ontwikkeling eindigt 2023

Werkenden en werkzoekenden kunnen een STAP-budget van maximaal € 1.000 per jaar aanvragen voor scholing en ontwikkeling. U kunt deze subsidie gebruiken voor een training, cursus of opleiding.

[Meer informatie](#)

Subsidie duurzame inzetbaarheid

Vanaf september 2023 kunnen bedrijven een subsidieaanvraag doen voor activiteiten die de duurzame inzetbaarheid van hun werkenden verbeteren. Wilt u weten of de subsidie Duurzame inzetbaarheid voor bedrijven iets voor uw organisatie is?

[Subsidie duurzame inzetbaarheid voor bedrijven september 2023](#)

Meer informatie over arbeidsmarkt en/of loopbaan

www.werkindewinkel.nl

www.mmmlekkerwerken.nl

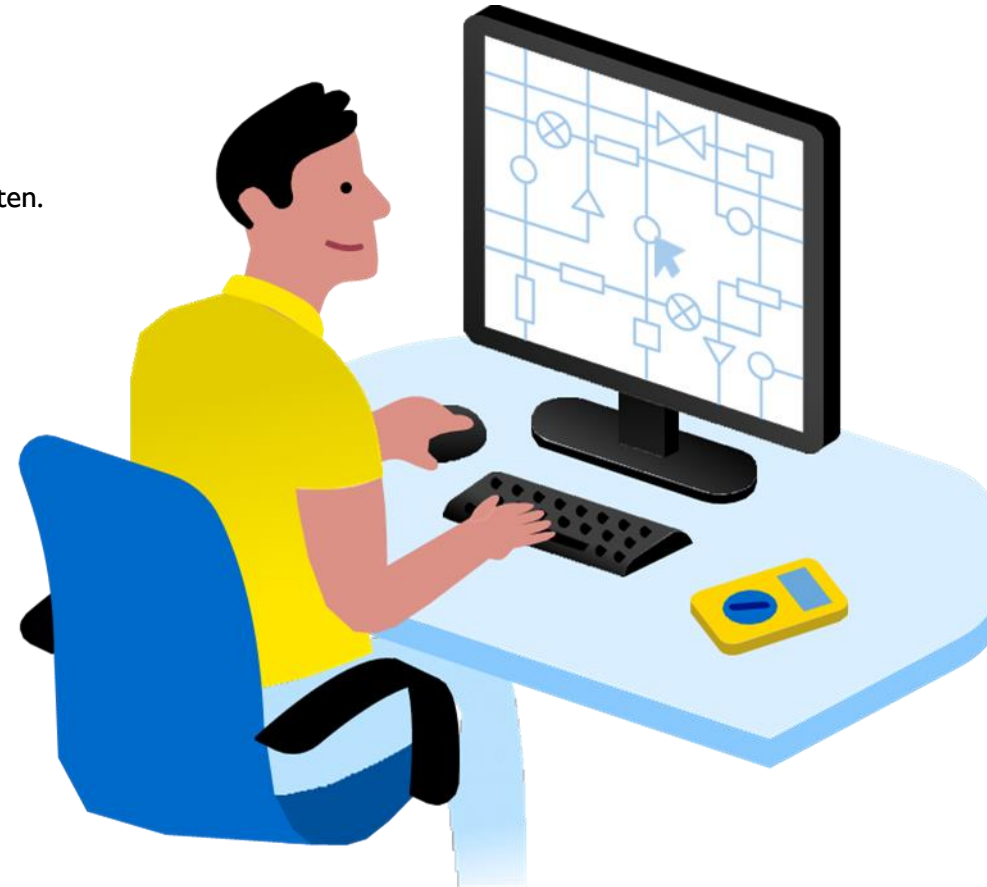
www.stichtingdid.nl

www.ser.nl/duurzame-inzetbaarheid

www.youfit@retail.nl

www.retailinsiders.nl/arbeidsmarkt

[Arbeidsmarktinformatie \(werk.nl\)](#)



Landelijk **Werkgevers**
Servicepunt  Gemeenten



Wet- en regelgeving UWW



Werknemer
is ziek >



Werknemer
krijgt kind >



Werknemer
met uitkering >
Participatiewet, Wajong, WIA en WAO



Werkgever
en ontslag >

NLWerkt

NIWerkt Magazine is het gratis magazine van UWW voor werkgevers. Hierin vindt u reportages en achtergrondverhalen van collega-ondernemers door heel het land. Maar ook uitleg over complexe wetgeving, oplossingen, tips en advies bij arbeidsmarktvragestukken. NL Werkt magazine verschijnt 3x per jaar.



Meld u hier aan

Nieuwsbrief Werkgevers

Ontvang elke maand [de nieuwsbrief](#) en mis geen belangrijke informatie over o.a. tegemoetkomingen en wet- en regelgeving.



Meld u hier aan



Contactpersonen

Bent u een landelijke werkgever met vestigingen in vier of meer arbeidsmarktregio's en wilt u graag uniforme afspraken maken met UWV en/of Gemeenten om mensen werk te bieden? Neem contact op met een van onderstaande landelijke contactpersonen.



Hassan Kaddouri
hassan.kaddouri@uwv.nl
06 - 54 76 01 49



Mary van de Looij
mary.vandelooij@lwspgemeenten.nl
06 - 11 62 28 28



Soraya Engelsma
soraya.engelsma@uwv.nl
06 - 51 86 50 84



Natascha van Wanrooij
natascha.van.wanrooij@lwspgemeenten.nl
06 - 83 69 12 81



Stefan Bakkers
stefan.bakkers@uwv.nl
06 - 52 85 55 40



Miriam Oubaha
Miriam.Oubaha@uwv.nl
06-15 83 44 10

