



Financiële regelingen

Voor werkgevers 1 januari 2018 nr. 10

Leren en Werken



Inhoud

Inleiding	3
Wijzigingen	4
A. Subsidie regelingen landelijke overheid	5
1. Subsidieregeling Praktijkleren	5
2. Tel mee met Taal.....	7
B. Belasting voordelen	8
Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)	8
C. Regelingen uitkerende instanties	14
Participatiewet	14
Banenafpraak en het quotum arbeidsbeperkten	14
Voordelen en regelingen	15
1. Loonkostensubsidie Participatiewet	15
2. Minder loon Wajonger (loondispensatie)	16
3. No-risk polis	16
4. Proefplaatsing UWV	16
5. Jobcoach	17
6. Bedrijfsadvies inclusieve organisatie.....	17
7. Vergoeding voorzieningen werkgever	18
8. Brug – WW	18
9. Scholing	20
10. Participatieplaats	21
D. Gemeentelijke regelingen.....	22
D.1 Gemeente Utrecht.....	22
1. Subsidie Lokaal Economisch Fonds (LEF)	22
2. Proefplaatsing.....	23
4. Scholing.....	23
5. Werkgeverscheque.....	23
D. 2 Gemeente Amersfoort.....	23
1. Scholingsbijdrage	24
2. Proefplaatsing.....	24
3. Opleiding met behoud van uitkering	24
4. Plaatsingspremie	24
E. Sectorale regelingen.....	25
F. Digitaal advies	26
Subsidie websites	26
Premiekortingen en lage-inkomensvoordeel Regelhulp.....	26
Premiekortingen, lage-inkomensvoordeel en loonkostensubsidiecalculator.....	26
Wat doet het Leerwerkloket voor u?	28



Inleiding

De overheid, het UWV en de gemeenten willen werkend leren bevorderen door werkgevers te stimuleren medewerkers in een leerwerkbaan aan te nemen.

Daarom zijn er verschillende regelingen waarvan een werkgever gebruik kan maken. Deze leveren vaak aanzienlijke voordelen op. Wij hebben de belangrijkste regelingen op het gebied van leren en werken voor u op een rijtje gezet.

We onderscheiden de volgende categorieën (“bouwblokken”):

- A. Subsidie regelingen landelijke overheid.
- B. Belasting voordelen.
- C. Regelingen uitkerende instanties.
- D. Gemeentelijke regelingen.
- E. Sectorale regelingen.

Een aantal financiële regelingen, zijn bestemd voor werkzoekenden.

Het is goed om te weten op welke financiële regelingen je (toekomstige) werknemer recht heeft Dit levert jullie beiden voordeel op.

Vraag naar het Informatieblad “Financiële regelingen Leren en Werken voor Werkzoekenden” bij het Leerwerkloket.

Wijzigingen

Versie 10

In vergelijking met de voorgaande brochure “Financiële regelingen Leren en Werken voor werkgevers” (8 november 2017, nr. 9) zijn de volgende wijzigingen opgenomen:

- ➔ **Structuur**
De structuur van het document is gewijzigd. De financiële regelingen leren en werken zijn ingedeeld in andere “bouwblokken”; categorieën waarmee het eenvoudiger is om financial engineering¹ toe te passen.
- ➔ **Subsidieregeling Praktijkleren**
Informatie over recordaantal mbo-aanvragen subsidieregeling Praktijkleren. Zie blz. 5.
- ➔ **Tel mee met Taal**
Informatie over 2017 is verwijderd. Zie blz. 7
- ➔ **Lage-Inkomens Voordeel (LIV)**
Nieuwe bedragen voor het gemiddeld uurloon lage-inkomensvoordeel. Zie blz.8.
- ➔ **Jeugd-LIV**
Het jeugd-LIV is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Zie blz. 9.
- ➔ **Loonkostenvoordeel (LKV)**
LKV's zijn een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Met ingang van 1 januari 2018 vervangen ze de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. De premiekorting jongere werknemer wordt niet vervangen. Deze vervalt vanaf 1 januari 2018. Zie blz. 10 t/m 13.
- ➔ **Regelhulp**
Overgangsrecht is toegevoegd. Zie blz. 26 en 27.

¹ Combineren van financiële regelingen leren en werken met als doel de scholingskosten van kandidaten te financieren die niet voor directe bekostiging in aanmerking komen.



A. Subsidie regelingen landelijke overheid

De belangrijkste subsidie regelingen van de landelijke overheid zijn:

1. Subsidieregeling Praktijkleren.
2. Tel mee met Taal

1. Subsidieregeling Praktijkleren

Met de Subsidieregeling praktijkleren stimuleert het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap werkgevers om praktijkleerplaatsen en werkpleerplaatsen aan te bieden. Dankzij de regeling kunnen leerlingen, deelnemers, studenten of werknemers die een beroepsopleiding volgen, zich beter voorbereiden op de arbeidsmarkt. Werkgevers beschikken hierdoor over beter opgeleid personeel.

Voor de subsidieregeling Praktijkleren is in 2017 een recordaantal aanvragen ontvangen. In de onderwijscategorie mbo is zelfs meer subsidie aangevraagd, dan er beschikbaar is.

Alle toegekende aanvragen krijgen naar evenredigheid subsidie toegekend. Dit betekent dat RVO.nl bij mbo-aanvragen voor 95,82% uitbetaalt.

Rekenvoorbeeld

Bij het maximale subsidiebedrag van € 2.700,- betekent dit dat er $€ 2.700,- \times 95,82\% = € 2.587,14$ zal worden uitbetaald.

Op de toekenningen in de overige categorieën vindt bij de betaling geen correctie plaats

Voor het school-, studiejaar 2016/2017 kon u een u een aanvraag indienen tot uiterlijk 15 september 2017 17.00 uur.

Vanaf het school-, studiejaar 2017/2018 is de regeling uitgebreid. U kunt dan ook in aanmerking komen voor subsidie wanneer u een leerwerkplaats aanbiedt voor het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO), Praktijkonderwijs (PRO) of de entreeopleiding in het voortgezet onderwijs.

Voor wie?

U komt als werkgever mogelijk in aanmerking voor subsidie wanneer u een leerplaats aanbiedt voor één van de onderstaande categorieën:

- [Vmbo](#): een leerwerktraject in de basisberoepsgerichte leerweg
- [Mbo](#): een beroepsbegeleidende leerweg
- [Hbo](#): een duale of deeltijdopleiding die binnen de sectoren techniek of landbouw en natuurlijke omgeving valt
- [Promovendi](#): een promotie onderzoek onder begeleiding van een universiteit of instituut van de KNAW of NWO
- [Technologisch ontwerpers in opleiding \(toio\)](#): een ontwerpdracht onder begeleiding van een universiteit

Met de uitbreiding van de Subsidieregeling praktijkleren per het schooljaar 2017/2018, zijn hier de volgende categorieën aan toegevoegd:

- [VSO](#): een praktijkleerplaats voor een leerling in het laatste schooljaar van het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) met uitstroomprofiel 'arbeidsmarktgericht' of uitstroomprofiel 'vervolgonderwijs leerwerk-traject'



- ➔ **PRO:** een praktijkleerplaats voor een leerling in het laatste schooljaar van het Praktijkonderwijs (PRO)
- ➔ **Entree-opleiding in het vmbo:** een praktijkleerplaats voor een leerling die een basisberoepsgerichte leerweg in het voortgezet onderwijs volgt die is ingericht als entreeopleiding dat wordt verzorgd als beroepsbegeleidende leerweg.

Het bedrijf of de organisatie komt in aanmerking voor subsidie voor de weken of maanden waarin de leerling, deelnemer of student in het school-, studiejaar binnen het bedrijf of de organisatie is begeleid. De werkgever hoeft geen volledig school-, studiejaar begeleiding te geven om voor subsidie in aanmerking te kunnen komen. Deze tegemoetkoming in de begeleidingskosten geldt ook als een deelnemer voor de gestelde einddatum van de praktijk- of werkleerplaats stopt. Weken in eerdere school-, studiejaar komen niet meer in aanmerking voor subsidie.

Een subsidieaanvraag kan na afloop van de begeleiding in het betreffende studiejaar worden ingediend. Meer informatie over aanvragen vindt u op mijn.rvo.nl.

Doel

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. Ook is de subsidie een tegemoetkoming in de loon- of begeleidingskosten van een promovendus of technologisch ontwerper in opleiding (toio). De subsidieregeling richt zich vooral op:

- ➔ kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt bij wie jeugdwerkloosheid een groot probleem is
- ➔ studenten die een opleiding volgen in sectoren waar een tekort ontstaat aan gekwalificeerd personeel
- ➔ wetenschappelijk personeel, dat onmisbaar is voor de Nederlandse kenniseconomie.

Aanvragen

In de indieningsperiode van 2018 kunt u subsidie aanvragen voor de begeleiding in het schooljaar 2017/2018. Het schooljaar 2017/2018 loopt van 1 augustus 2017 tot en met 31 juli 2018. Na afloop van de begeleiding kunt u uw aanvraag indienen.

De aanvraag voor subsidie moet u digitaal indienen via het eLoket van RVO.nl. Hiervoor heeft u minimaal een eHerkenning niveau 1 nodig.

Voor de aanvraag gebruikt u gegevens die al in uw bezit zijn zoals de (praktijkleer-) overeenkomst. Wacht niet tot het laatste moment met de aanvraag, maar doe dit zo snel mogelijk na afronding van de begeleiding. Meer informatie over aanvragen en over beslissing & uitbetaling van aanvragen vindt u op mijn.rvo.nl.

NB: Gebruik bij het aanvragen de nieuwe csv-bestanden voor vmbo en mbo. Deze staan op mijn.rvo.nl. De oude bestanden die u mogelijk nog op uw computer heeft staan werken niet meer.

Budget

Tot 2019 stelt het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) jaarlijks € 196,5 miljoen subsidie beschikbaar. De verdeling van het budget over de 4 onderwijscategorieën is als volgt:

Categorie	Bedrag
Vmbo	€ 1,4 miljoen
Mbo	€ 188,9 miljoen
Hbo	€ 3,4 miljoen
Promovendi/toio's	€ 2,8 miljoen



Wat de uitbreiding van de doelgroepen voor gevolgen heeft voor de budgetverdeling, leest u binnenkort op deze pagina.

Het maximale subsidiebedrag is € 2.700,- per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats. RVO.nl neemt alle tijdig ingediende aanvragen in behandeling. Bij een overschrijding van het beschikbare subsidiebudget per onderwijscategorie verdelen we het budget evenredig over de ingediende aanvragen in die categorie.

Wetgeving

De subsidieregeling is op 5 november 2013 gepubliceerd in de Staatscourant.

Raadpleeg de [geldende wetteksten over deze regeling](#) op overheid.nl. Als onderwijswetgeving geldt voor vmbo de WVO (Wet op het voortgezet onderwijs), voor mbo de WEB (Wet educatie en beroepsonderwijs) en voor hbo/promovendi en toio's de WHW (Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek). U vindt [geldende wetgeving](#) op overheid.nl.

Uitvoering en controle

Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl) voert de regeling uit en heeft als doel om de aanvraag zo eenvoudig mogelijk te maken voor de werkgever.

RVO.nl controleert of de werkgever aan alle voorwaarden voldoet. Zie [Administratie en controle](#) voor meer informatie.

2. Tel mee met Taal

Via de subsidieregeling Tel mee met Taal kunnen werkgevers subsidie aanvragen voor taalscholing van hun medewerkers. Betere taalvaardigheid betekent: minder ongelukken, meer tevredenheid bij werknemers en een hogere productiviteit. De subsidies zijn bedoeld voor korte, praktische trajecten die direct op de werkvloer te gebruiken zijn.

Voor het kalenderjaar 2018 is een bedrag van ten hoogste € 2,5 miljoen beschikbaar.

Per aanvraag kan tot maximaal € 50.000,- subsidie worden aangevraagd, waarbij de subsidie maximaal twee derde van de subsidiabele kosten bedraagt.

De subsidieregeling kan via een digitaal formulier worden aangevraagd via <https://telmeemettaal.e-formulier.nl/werkgevers/>. De uitvoering van de regeling is door het ministerie van OCW neergelegd bij Dus-i.

Naast werkgevers kunnen ook regionale samenwerkingsverbanden van gemeenten, bibliotheken, onderwijspartijen en maatschappelijke organisaties profiteren van de subsidies. Via de regeling Tel mee met Taal kunnen zij een financiële bijdrage aanvragen voor de uitvoering van projecten als onderdeel van hun gezamenlijke aanpak van laaggeletterdheid en leesbevordering. De subsidie is bedoeld voor trajecten die niet onder de WEB of Inburgering vallen.

B. Belasting voordelen

Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

De Wet tegemoetkomingen loondomein bestaat uit 3 tegemoetkomingen voor werkgevers:

- Lage-inkomensvoordeel (LIV).
- Jeugd-LIV.
- Loonkostenvoordeel (LKV).

a. Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl). Het doel is om de arbeidsparticipatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt te stimuleren.

Het LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werknemers met een laag loon.

Het LIV geldt met ingang van 1 januari 2017.

Wanneer hebt u recht op het lage-inkomensvoordeel?

U hebt recht op dit voordeel voor elke werknemer die voldoet aan deze 3 voorwaarden:

- ➔ De werknemer heeft een gemiddeld uurloon van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder (de werknemer mag jonger zijn dan 23 jaar).
- ➔ De werknemer heeft ten minste 1.248 verloonde uren per jaar.
- ➔ De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

Het lage-inkomensvoordeel kan oplopen tot € 2.000,- per werknemer per jaar

Hoeveel uw voordeel precies is, hangt af van het aantal verloonde uren van de werknemer. En van zijn gemiddelde uurloon (jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren).

Gemiddeld uurloon over 2017	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 40-urige werkweek)
€ 9,66 tot maximaal € 10,63	€ 1,01	€ 2.000
€ 10,63 tot maximaal € 12,08	€ 0,51	€ 1.000

Let op!

De bedragen van het gemiddelde uurloon over 2017 zijn voorlopige bedragen. De definitieve bedragen worden pas in mei 2017 bekend.

Wat u moet doen om het lage-inkomensvoordeel te krijgen?

Niets extra's. Gewoon goed aangifte loonheffingen doen over 2017.

UWV beoordeelt op basis van uw aangiften voor welke werknemers u recht hebt op het lage-inkomensvoordeel. Vul dus ook het aantal verloonde uren goed in.

Want kloppen de gegevens in uw aangifte niet? Dan loopt u het lage-inkomensvoordeel misschien helemaal of voor een deel mis.

De belastingdienst betaalt het lage-inkomensvoordeel over 2017 in 2018 automatisch aan u uit

Als uit uw aangiften loonheffingen over 2017 blijkt dat u er recht op hebt.

Eerder kan niet. Want de belastingdienst weet pas in 2018 hoeveel verloonde uren een werknemer in 2017 had. En wat zijn gemiddelde uurloon was.

b. Jeugd-LIV

Het jeugd-LIV is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

De nieuwe tegemoetkoming komt er, omdat er met ingang van 1 juli 2017 een aantal dingen zijn veranderd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag:

- ➔ Het reguliere wettelijke minimumloon gold tot 1 juli 2017 voor werknemers van 23 jaar en ouder. Vanaf 1 juli geldt dat voor werknemers van 22 jaar en ouder.
- ➔ Het wettelijke minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19, 20 en 21 jaar is vanaf 1 juli 2017 omhooggegaan.

Dat betekent extra loonkosten voor werkgevers.

Daarom krijgt u vanaf 1 januari 2018 het jeugd-LIV voor werknemers die aan de voorwaarden voldoen.

Wanneer hebt u recht op het jeugd-LIV?

U hebt recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze 3 voorwaarden:

- ➔ De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- ➔ De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumjeugdloon voor zijn leeftijd. De precieze bedragen voor de verschillende leeftijden moeten nog worden vastgesteld.
- ➔ De werknemer is op 31 december 2017 18, 19, 20 of 21 jaar.

Het gemiddelde uurloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van een jaar (kolom 8 van de loonstaat) gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar.

Hebt u voor de werknemer ook recht op een loonkostenvoordeel?

Dan wordt beide uitbetaald.

Dat is dus anders dan bij het LIV. Want als u voor een werknemer recht hebt op het LIV en op een loonkostenvoordeel, dan krijgt u 1 van beide uitbetaald (zie 1.1).

Hoe hoog is het jeugd-LIV?

Hebt u voor een werknemer recht op het jeugd-LIV? Dan krijgt u van ons een bedrag per verloond uur. Het bedrag per uur verschilt per leeftijd. Wat verloonde uren zijn, leest u in paragraaf 5.15 van het Handboek 2017.

Hoeveel uw voordeel precies is, hangt dus af van het aantal verloonde uren van de werknemer. En van zijn leeftijd.

Leeftijd op 31 december 2017	Jeugd-LIV per werknemer per verloond uur	Maximale jeugd-LIV per werknemer per jaar
18	€ 0,23	€ 478,40
19	€ 0,28	€ 582,40
20	€ 1,02	€ 2.121,40
21	€ 1,58	€ 3.286,40

De leeftijd op 31 december bepaalt het bedrag dat u per verloond uur krijgt. Voor een werknemer die op 31 december 2017 19 jaar wordt, krijgt u € 0,28 per verloond uur. Maar voor een werknemer die op 1 januari 2018 19 jaar wordt, krijgt u € 0,23 per verloond uur.

Het jeugd-LIV over 2018 is hoger dan over 2019

Dat is om de extra loonkosten over de 2e helft van 2017 te compenseren.

Wat u moet doen om het jeugd-LIV te krijgen?

Niets extra's. Gewoon goed aangifte loonheffingen doen over 2018. Aanvragen is niet nodig. UWV beoordeelt op basis van de polis administratie voor welke werknemers u recht hebt op het jeugd-LIV.

Vul dus ook het aantal verloonde uren goed in. Kloppen de gegevens in uw aangifte niet? Dan loopt u het jeugd-LIV misschien helemaal of voor een deel mis.

c. Loonkostenvoordeel (LKV)

Het loonkostenvoordeel is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl).

Met ingang van 1 januari 2018 vervangen ze de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer.

De premiekorting jongere werknemer wordt niet vervangen. Deze vervalt vanaf 1 januari 2018.

Net als de premiekortingen moeten de loonkostenvoordelen ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Met ingang van 1 januari 2018 zijn er 4 loonkostenvoordelen

Dat zijn:

- ➔ LKV oudere werknemer
- ➔ LKV arbeidsgehandicapte werknemer
- ➔ LKV doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden
- ➔ LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Wanneer hebt u recht op de loonkostenvoordelen?

U kunt voor 1 of meer van uw werknemers recht hebben op een loonkostenvoordeel.

U en uw werknemer moeten dan aan de voorwaarden voldoen. Die verschillen per loonkostenvoordeel.

Voorwaarden LKV oudere werknemer (>56)

U hebt recht op dit voordeel als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- ➔ Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- ➔ Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- ➔ Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
- ➔ Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u in dienst kwam, recht op 1 van de volgende uitkeringen:
 - ➔ werkloosheidsuitkering (WW, IOW)
 - ➔ arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wet Wajong, Waz, Wamil)
 - ➔ inkomensondersteuning Wet Wajong
 - ➔ bijstandsuitkering (Participatiewet, IOAW, IOAZ)
 - ➔ uitkeringen uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel hebben als de bovenstaande Nederlandse uitkeringen.

Verder geldt:

- ➔ U hebt voor de werknemer een *doelgroepverklaring*. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- ➔ In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer

U hebt recht op dit voordeel als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- ➔ Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- ➔ Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- ➔ Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
- ➔ Hij voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:
 - ➔ Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u dienst kwam, recht op een WIA-uitkering of op
 - ➔ een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
 - ➔ UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek het volgende vastgesteld:

- ➔ De werknemer was op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) voor minder dan 35% arbeidsongeschikt.
- ➔ De werknemer was 11 weken voor het einde van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) nog in dienst bij dezelfde werkgever die hij had toen hij ziek werd.
- ➔ De werknemer was op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) niet in staat eigen of passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij zich ziek gemeld had.
- ➔ De werknemer komt bij u in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd.

Verder geldt:

- ➔ U hebt voor de werknemer een *doelgroepverklaring*. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- ➔ In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

U hebt recht op dit voordeel als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- ➔ Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- ➔ Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- ➔ Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
- ➔ In de kalendermaand voor u hem aanneemt, voldoet hij aan 1 van de volgende voorwaarden:
 - ➔ Hij heeft recht op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Wet Wajong.
 - ➔ Hij heeft een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening).
 - ➔ Hij is volgens UWV niet in staat om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen en wordt onder verantwoordelijkheid van de gemeente naar werk begeleid. Of de gemeente heeft bij het beoordelen van de loonkostensubsidie vastgesteld dat hij niet in staat is om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen (de 'Praktijkroute'). In beide gevallen geldt dat u hem op of na 1 januari 2016 in dienst hebt genomen.
 - ➔ Hij is in het doelgroepregister voor de banenafpraak opgenomen met een indicatie als arbeidsbeperkte. Hieronder vallen onder meer schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal Onderwijs en schoolverlaters van het Praktijkonderwijs.
 - ➔ Hij heeft een Wiw-baan (Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (In- en doorstroombaan).
 - ➔ Hij hoort niet tot de doelgroep banenafpraak, hij heeft door een ziekte of gebrek problemen gehad bij het volgen van onderwijs en hij komt binnen 5 jaar na afronding van dat onderwijs bij u in dienst.

Verder geldt:

- ➔ U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- ➔ In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

U hebt recht op dit voordeel als u een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst die voldoet aan 3 voorwaarden:

- ➔ Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- ➔ Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- ➔ Hij had, in de kalendermaand voor de herplaatsing, recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.

Verder geldt:

- ➔ U hebt voor de werknemer een *doelgroepverklaring*. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- ➔ In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het moment van herplaatsing maximaal 1 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Let op bij volledig gesubsidieerde dienstbetrekkingen

Want u hebt geen recht op de loonkostenvoordelen als de dienstbetrekking van de werknemer op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is. Of als de dienstbetrekking valt onder zogenoemd beschermt werk op grond van de Participatiewet. Is de dienstbetrekking deels gesubsidieerd, dan kunt u voor de werknemer wél recht hebben op de loonkostenvoordelen. Als u en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen.

Per werknemer krijgt u maar 1 loonkostenvoordeel uitbetaald

Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijk recht op meer dan 1 loonkostenvoordeel? Dan vraagt u ze allemaal aan. U krijgt vervolgens alleen het hoogste loonkostenvoordeel uitbetaald.

Hebt u voor een werknemer recht op het LKV oudere werknemer en arbeidsgehandicapte werknemer?

Dan zijn de loonkostenvoordelen even hoog. U krijgt dan alleen het LKV oudere werknemer.

Hebt u voor de werknemer ook recht op het LIV of jeugd-LIV?

Recht op een LKV en het LIV? Dan krijgt u alleen het LKV voor de werknemer als dat hoger of even hoog is als het LIV. Is het LIV hoger, dan krijgt u alleen dat uitbetaald.

Bij recht op een LKV en het jeugd-LIV dan wordt beide uitbetaald.

Neemt u een onderneming over? Dan gaat het recht op de loonkostenvoordelen niet naar u over

Voor de overgenomen werknemers krijgt u geen nieuw recht op de loonkostenvoordelen. Want bij de overname van een onderneming zet u de dienstbetrekking van de werknemers voort. Er is dus geen sprake van in dienst nemen of herplaatsen van een werknemer. En dat is een voorwaarde voor de loonkostenvoordelen.

Hoe hoog zijn de loonkostenvoordelen?

Hebt u voor een werknemer recht op 1 van de loonkostenvoordelen?

Dan krijgt u een bedrag per verloond uur. Dat bedrag is niet voor alle loonkostenvoordelen gelijk.

Hoeveel loonkostenvoordeel u krijgt, hangt er dus vanaf: hoeveel verloonde uren heeft de werknemer en om welk loonkostenvoordeel gaat het?

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximum bedrag per jaar	Aantal jaren dat u het LKV voor dezelfde werknemer mag aanvragen
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000,-	3
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000,-	3
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000,-	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000,-	1

Wat u moet doen om de loonkostenvoordelen te krijgen?

Neemt u een werknemer in dienst of herplaatst u een werknemer? En hebt u voor die werknemer volgens u recht op 1 of meer loonkostenvoordelen?

Dan vraagt u het loonkostenvoordeel aan in uw aangifte loonheffingen. Dat kan zodra u een doelgroepverklaring van uw werknemer hebt.

Hoe komt u aan een doelgroepverklaring?

Uw werknemer kan de doelgroepverklaring aanvragen bij UWV of de gemeente. Dat moet binnen 3 maanden na de datum waarop u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Doelgroepverklaringen voor uitkeringen uit de EU, de EER of Zwitserland vraagt u altijd aan bij UWV. U hebt per loonkostenvoordeel een doelgroepverklaring nodig.

In de doelgroepverklaring staat voor welk loonkostenvoordeel de verklaring is afgegeven en de voorwaarden waaraan uw werknemer voldoet.

Als uw werknemer u machtigt, kunt u de doelgroepverklaring ook zelf aanvragen.

U bewaart de doelgroepverklaring bij de loonadministratie.

Meer informatie over het aanvragen van een doelgroepverklaring vindt u op uwv.nl/Wtl.

Hoe vraagt u het loonkostenvoordeel aan in uw aangifte?

In uw aangifte loonheffingen geeft u aan welk loonkostenvoordeel u voor de werknemer wilt aanvragen. Dat kunnen er voor dezelfde werknemer ook meer dan 1 zijn. In uw aangifte- of administratiesoftware krijgt u hier vragen over. Zolang u nog geen doelgroepverklaring hebt, mag u het loonkostenvoordeel niet aanvragen. Dat mag pas als u de verklaring hebt. De 1e aangifte waarin u het loonkostenvoordeel kunt aanvragen, is dus de aangifte over het tijdvak waarin u de doelgroepverklaring hebt gekregen. Maar later mag ook. De eerdere aangiftetijdvakken moet u dan corrigeren om te voorkomen dat u een deel van het loonkostenvoordeel misloopt.

Want de periode van 3 of 1 jaar gaat lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst

Vul het aantal verloonde uren in uw aangifte goed in

UWV beoordeelt op basis van de polis administratie en de afgegeven doelgroepverklaringen voor welke werknemers u recht hebt op het loonkostenvoordeel.

Voor die werknemers krijgt u een bedrag per verloond uur, tot een maximumbedrag per jaar. Vul in uw aangifte dus het aantal verloonde uren goed in. Want anders loopt u het loonkostenvoordeel misschien voor een deel mis.

De belastingdienst betaald de loonkostenvoordelen over 2018 in 2019 automatisch aan u uit

Als uit uw aangiften loonheffingen over 2018 en de afgegeven doelgroepverklaringen blijkt dat u er recht op hebt.

Eerder kan niet. Want de Belastingdienst weet pas in 2019 hoeveel verloonde uren een werknemer in 2018 had.

C. Regelingen uitkerende instanties

Participatiewet

Een deel van de regelingen waar de werkgever gebruik van kan maken heeft zijn grondslag in de Participatiewet. De Participatiewet geldt sinds 1 januari 2015. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet op de sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Personen die voorheen een bijstandsuitkering ontvingen op grond van de Wet Werk en Bijstand ontvangen nu een uitkering op grond van de Participatiewet. Doel van de Participatiewet is om mensen met arbeidsvermogen die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet.

Gemeenten hebben op grond van de Participatiewet een breed instrumentarium om mensen met beperkingen aan werk te helpen. Deze instrumenten bieden ook ondersteuning voor werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking aannemen.

Banenafspraak en het quotum arbeidsbeperkten

Kabinet en werkgevers hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken dat er extra banen komen voor mensen met een ziekte of handicap. Werkgevers moeten tot 2026 in totaal 100.000 banen realiseren voor mensen met een ziekte of handicap. De overheid doet dit voor 25.000 mensen met een ziekte of handicap. Dit heet de banenafspraak. Op 1 april 2015 is de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten ingegaan. Deze wet bevestigt de afspraken in de banenafspraak.

Quotumheffing

Volgens de nieuwe wet moeten werkgevers met meer dan 25 werknemers (of 40.575 verloonde uren) een bepaald percentage mensen met een ziekte of handicap in dienst te nemen: het quotum arbeidsbeperkten. Voldoen werkgevers daar niet aan, dan kan het zijn dat zij vanaf 2019 een quotumheffing van € 5.000,- per niet-ingevulde arbeidsplaats per jaar moeten betalen. Vanuit het ministerie van SZW wordt bepaald of de quotumheffing over een bepaald jaar toegepast wordt.

Het doelgroepregister

In het [doelgroepregister \(pdf, 1003 kB\)](#) staan gegevens van personen die onder de banenafspraak vallen of die alleen meetellen voor de quotumheffing.

Om de privacy van mensen in het register te beschermen, kan alleen gericht worden opgevraagd of uw werknemer, sollicitant, uitzendkracht of gedetacheerde werknemer in het register is opgenomen. Er wordt geen andere informatie gegeven.

Het UWV is de landelijk beheerder van het doelgroepenregister.

Doelgroepenregister en banenafspraak

De volgende mensen staan in het doelgroepregister en vallen onder de banenafspraak:

- ➔ Mensen die onder de Participatiewet vallen en geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- ➔ Mensen die onder de Participatiewet vallen en alleen met de voorziening jobcoaching het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- ➔ Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) die zich hebben aangemeld bij UWV.
- ➔ Mensen met een WSW-indicatie (voormalige Wet Sociale Werkvoorziening).
- ➔ Mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken.
- ➔ Mensen met een WIW-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen).
- ➔ Mensen die via de Praktijkroute in het doelgroepregister instromen.

Doelgroepregister maar geen banenafpraak

Er zijn ook mensen die wel in het doelgroepregister staan, maar niet vallen onder de banenafpraak. Zij tellen wel mee als de quotumregeling ingaat. Het gaat om mensen die:

- ➔ alleen met een voorziening (hulp, hulpmiddelen en regelingen) het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, én;
- ➔ een ziekte of handicap hebben die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie.

Voordelen en regelingen

Afhankelijk van de uitkering die uw (nieuwe) werknemer krijgt, zijn er verschillende voordelen en regelingen waar u gebruik van kunt maken. Hieronder worden de verschillende voordelen en regelingen toegelicht.

1. Loonkostensubsidie Participatiewet

Doelgroep: Participatiewet doelgroep banenafpraak (gemeenten).

Werkgevers kunnen in aanmerking komen voor loonkostensubsidie van de gemeente als zij mensen met een arbeidsbeperking – waarvoor de gemeente verantwoordelijk is – in dienst nemen.

Voorwaarde is dat een werknemer met voltijdse arbeid niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. De werkgever betaalt zo alleen voor de werkelijke arbeidsproductiviteit van de werknemer.

De werkgever betaalt de werknemer volledig loon, volgens de voor hem geldende CAO of als die niet van toepassing is, het wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het minimumloon. De loonwaarde wordt zo objectief mogelijk op de werkplek bepaald aan de hand van een gevalideerde loonwaardemethode en er vindt periodiek een herbeoordeling van de loonwaarde plaats.

De loonkostensubsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt daarnaast een vergoeding voor de werkgeverslasten (op dit moment 23 procent van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt). Het eventuele verschil tussen minimumloon en CAO-loon is voor rekening van de werkgever.

Let op! Gemeenten kunnen loonkostensubsidie ook voor andere doelgroepen verstrekken. Het gaat dan veelal om tijdelijke vormen op basis van lokale of regionale afspraken die al langer geleden zijn gemaakt. De subsidie wordt vooral als stimulans ingezet om uitkeringsgerechtigden te kunnen laten werken.

Loonkostensubsidie en BBL trajecten

De MBO opleiding kan niet voorzien in loonkostensubsidie als een leerling vanwege een beperking niet het wettelijk minimum(jeugd)loon (WML) kan verdienen. Omgekeerd sluit de Participatiewet in beginsel loonkostensubsidie uit, wanneer iemand rijks bekostigd onderwijs volgt. Voor jongeren met beperkingen die geen WML kunnen verdienen kan het ontbreken van loonkostensubsidie echter tot gevolg hebben dat zij geen BBL-plek krijgen en geen opleiding kunnen afronden. Gemeenten kunnen daarom in voorkomende gevallen de mogelijkheid benutten die de Participatiewet biedt in artikel 10f om onder voorwaarden ondersteuning te bekostigen voor deze jongeren, als naar het oordeel van de gemeente een leer-werktraject geboden is om schooluitval te voorkomen en (indien mogelijk) een startkwalificatie te behalen.

Uiteraard blijft onverkort gelden dat een jongere tot de doelgroep van loonkostensubsidie moet behoren en dat ook aan de overige voorwaarden voor loonkostensubsidie moet worden voldaan.

Zo moet sprake zijn van een dienstbetrekking. Of daarvan sprake is, moet door de gemeente worden beoordeeld aan de hand van alle relevante feiten en omstandigheden.

2. Minder loon Wajonger (loondispensatie)

Doelgroep: werknemers met een Wajong-uitkering (UWV).

Bij loondispensatie betaalt de werkgever tijdelijk minder loon aan een werknemer omdat hij minder aan kan dan de andere werknemers. Voorwaarde is dat de werknemer een Wajong-uitkering heeft waarvoor UWV verantwoordelijk is.

UWV vult het loon van de Wajonger dan aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij de werkgever ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk moet de werknemer hetzelfde gaan verdienen als andere werknemers.

Loondispensatie aanvragen

U vraagt loondispensatie aan met het formulier Aanvraag loondispensatie Wajong. Een arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt dan of uw werknemer minder presteert door zijn ziekte of handicap. Met dit oordeel stelt de arbeidsdeskundige vast hoeveel loon u moet betalen.

Voor meer informatie over Minder loon Wajonger bekijk www.uwv.nl.

3. No-risk polis

Doelgroep: werknemers met een arbeidshandicap of ziekte (UWV).

De no-riskpolis is een regeling die voor u geldt als u een werknemer met een ziekte of handicap in dienst neemt. De regeling houdt in dat u voor hem een Ziektewetuitkering van UWV kunt krijgen als hij ziek wordt.

Een Ziektewetuitkering is 70% tot 100% van het dagloon van de werknemer, afhankelijk van de situatie. Door de no-riskpolis loopt u dus weinig risico als u een werknemer met een ziekte of handicap in dienst neemt.

Voor wie geldt de no-riskpolis?

De no-riskpolis geldt bijvoorbeeld in deze situaties voor uw werknemer:

- ➔ Hij heeft bij het begin van zijn dienstverband een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.
- ➔ Hij valt onder de doelgroep van de banenafpraak.
- ➔ Hij heeft problemen (gehad) door zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs.

Er zijn nog andere groepen waarvoor de no-riskpolis geldt. Kijk hiervoor op www.uwv.nl.

U hoeft een no-riskpolis niet van tevoren aan te vragen voor uw werknemer. Op het moment dat uw werknemer ziek wordt, geeft u bij de ziekmelding aan dat voor hem de no-riskpolis geldt. De voorwaarden voor de no-riskpolis vindt u op www.uwv.nl.

4. Proefplaatsing UWV

Doelgroep: werknemers met een WAO, WIA, WAZ, Wajong, Ziektewet of WW-uitkering.

In aanmerking komen werknemers die moeilijk aan werk komen en waarbij de werkgever twijfelt of hij geschikt is voor de functie (UWV).

Na toestemming van UWV werkt de werknemer 2 maanden met behoud van zijn uitkering. De werkgever hoeft dan geen loon te betalen. Deze periode is net zo lang als de maximale proeftijd aan het begin van een dienstverband. Vaak is dit genoeg om te bekijken of de werknemer geschikt is. Na een proefplaatsing mag de werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werknemer.

Voorwaarden voor proefplaatsing

Voorwaarden voor een proefplaatsing:

- ➔ U heeft de bedoeling dat u de werknemer na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt.
- ➔ Het aantal uren van het dienstverband is minimaal hetzelfde aantal uren als de proefplaatsing.
- ➔ U sluit tijdens de proefplaatsing voor de werknemer een aansprakelijkheidsverzekering af.

- ➔ De werknemer heeft een uitkering van UWV.

Extra voorwaarden voor een werknemer met een WW-uitkering

Voor een werknemer met een WW-uitkering gelden extra voorwaarden. De werknemer:

- ➔ moet minimaal 3 maanden werkloos zijn;
- ➔ komt zonder hulp moeilijk aan werk.

Is de werknemer korter dan 3 maanden werkloos? Dan verwacht het UWV dat hij zonder hulp werk kan vinden. Er gelden enkele uitzonderingen als de werknemer:

- ➔ jonger is dan 27 jaar en geen startkwalificatie heeft.
- ➔ voor zijn WW-uitkering langere tijd een Ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering kreeg. En hij kan niet meer werken in zijn oude functie.

Vraag toestemming van UWV

Een proefplaatsing kan pas beginnen nadat u daarvoor toestemming heeft gekregen van het UWV. U vraagt proefplaatsing aan samen met uw toekomstige werknemer. Dit doet u met het formulier Aanvraag UWV proefplaatsing. Voordat de proefplaatsing begint, beoordeelt het UWV of de proefplaatsing ingezet kan worden en hoelang. Het UWV kijkt dan wat de afstand tot de arbeidsmarkt is van de werknemer en of hij geschikt is voor de functie.

Kijk voor meer informatie op www.uwv.nl.

5. Jobcoach

Doelgroep: werknemers met een langdurige ziekte of handicap die zonder deze persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten (UWV, gemeenten).

Een jobcoach begeleidt op de werkvloer een werknemer met een langdurige ziekte of handicap. Dit kan een interne jobcoach of een externe jobcoach zijn.

Wat is een interne jobcoach?

Dit is een subsidieregeling voor werkgevers. Met deze subsidie regelt u een jobcoach voor uw werknemer. Deze jobcoach hoeft niet gecertificeerd te zijn. Het kan ook een collega op de werkvloer zijn die hier een speciale training voor volgde.

Als werkgever zorgt u voor een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma en regelt u begeleiding op de werkvloer. De jobcoach is vervolgens de schakel tussen werkgever en werknemer.

Aan het eind van een geslaagd programma kan de werknemer zijn werk zelfstandig uitvoeren. De jobcoach blijft bereikbaar voor wanneer er een probleem ontstaat of er nog onduidelijkheden zijn.

Wat is een externe jobcoach?

Dit is een voorziening die de werknemer zelf kan aanvragen. Deze [externe jobcoach](#) werkt voor een erkende jobcoachorganisatie en legt verantwoording af aan UWV.

Bekijk voor meer informatie www.uwv.nl.

6. Bedrijfsadvies inclusieve organisatie

Tijdens een bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie zoekt het UWV in de bestaande werkprocessen naar eenvoudige werkzaamheden. Deze combineren we tot een nieuw takenpakket, waar we vervolgens een geschikte kandidaat bij zoeken uit de doelgroep. Dit advies is kosteloos. Voor informatie en advies kunt u terecht bij het [WerkgeversServicepunt in uw regio](#) of het landelijk WerkgeversServicepunt.

7. Vergoeding voorzieningen werkgever

Doelgroep: Participatiewet en werknemers met een WAO, WIA of Wajong-uitkering (UWV, gemeenten).

Een werkgever kan een vergoeding voor voorzieningen krijgen als hij een werknemer met een WAO-, WIA- of Wajong-uitkering in dienst neemt of heeft.

Maakt een werkgever extra kosten waardoor deze werknemer kan werken? Dan kan hij een vergoeding aanvragen voor niet-meeneembare aanpassingen op de werkplek of in het bedrijf. De werknemer kan zelf een vergoeding voor meeneembare hulpmiddelen aanvragen.

Gemeenten kunnen bij de uitvoering van de participatiewet voorziening inzetten, afhankelijk van de persoonlijke situatie. Zij kunnen hierover beleid formuleren en opnemen in de verordening. Zij kunnen daarbij aansluiten bij voorzieningen die UWV ook verstrekt, zoals:

- ➔ Vervoersvoorzieningen.
- ➔ Intermediaire voorzieningen (bijvoorbeeld tolk, voorleeshulp).
- ➔ Meeneembare voorzieningen (bijvoorbeeld brailleapparatuur).
- ➔ Werkplekaanpassingen.

8. Brug – WW

Doelgroep: werknemers met een WW-uitkering (UWV).

Met deze regeling kunt u een werknemer laten omscholen met behoud van zijn WW-uitkering. Brug-WW geldt ook voor werknemers die werkloos dreigen te worden.

Met de regeling Brug-WW neemt u dus een werknemer in dienst die wordt bijgeschoold met de meest actuele kennis voor zijn nieuwe baan. Vanaf 1 april 2016 zijn er 2 soorten Brug-WW:

- ➔ Brug-WW zonder sectorplan;
- ➔ Brug-WW met sectorplan.

Brug WW zonder sectorplan

Brug-WW zonder sectorplan wordt geregeld via UWV. Met deze regeling kunt u een werkzoekende met een WW-uitkering in dienst nemen. Hij kan zijn nieuwe baan dan combineren met een opleiding die nodig is voor deze baan.

Tijdens deze periode houdt hij zijn uitkering. En hij hoeft dan niet te solliciteren en is niet verplicht om passende arbeid te aanvaarden. Deze vrijstelling duurt de hele scholingsperiode of tot het einde van zijn WW-uitkering.

Als werkgever betaalt u alleen salaris over de uren die de nieuwe werknemer werkt. Voor de uren die hij besteedt aan zijn opleiding, houdt hij zijn WW-uitkering.

Voorwaarden Brug-WW zonder sectorplan

Om gebruik te kunnen maken van deze regeling gelden de volgende voorwaarden:

- ➔ De nieuwe werknemer heeft een WW-uitkering of krijgt binnenkort een WW-uitkering.
- ➔ Hij gaat een opleiding volgen die hij nodig heeft voor zijn nieuwe baan.
- ➔ U biedt hem direct een contract aan van minimaal 8 uur per week naast zijn opleiding.
- ➔ Als hij de opleiding heeft afgerond, geeft u hem een nieuw contract. Of u breidt zijn huidige contract uit. Dit moet dan een contract zijn voor minimaal 6 maanden met het aantal uren dat hij al werkte, plus het aantal uren dat hij de opleiding volgde (baangarantie).

Aanvragen Brug-WW zonder sectorplan

Uw werknemer vraagt Brug-WW zonder sectorplan zelf aan met het formulier *Aanvraag Brug-WW zonder sectorplan*.

Hij stuurt het ingevulde formulier dan via de Werkmap op of per post naar het Werkplein.

[Meer informatie over Brug-WW zonder sectorplan](#)

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het WerkgeversServicepunt (WSP) in uw buurt. Op werk.nl vindt u de contactgegevens van de [WerkgeversServicepunten](#).

[Brug-WW met sectorplan](#)

Er bestaat ook de regeling Brug-WW met een sectorplan. Als werkgever kunt u gebruikmaken van Brug-WW met een sectorplan als er voor uw sector een sectorplan is ingediend en goedgekeurd op basis van de Regeling cofinanciering sectorplannen. Lees een overzicht van [goedgekeurde sectorplannen](#) op sectorplannen.nl.

Uw nieuwe werknemer ontvangt een inkomen over de uren die hij werkt en de uren waarin hij een opleiding volgt. Als werkgever betaalt u alleen salaris over de uren die de werknemer werkt. Voor de uren die hij besteedt aan zijn opleiding, houdt hij zijn WW-uitkering. Daarnaast hoeft u maar een deel van zijn scholingskosten te betalen.

[Aanvragen Brug-WW met sectorplan](#)

U vult samen met uw werknemer de Verklaring deelname sectorplan in. U of uw werknemer stuurt deze op. De Verklaring deelname sectorplan krijgt u van de hoofdaanvrager van het sectorplan van uw sector. Op basis hiervan beoordelen wij of uw werknemer in aanmerking komt voor Brug-WW. De gegevens van de hoofdaanvrager vindt u in het sectorplan dat werkgevers- en werknemersorganisaties in uw sector of regio hebben opgesteld.

U stuurt deze verklaring naar:
UWW Werkbedrijf Rijnmond
Postbus 59132
3008 PC Rotterdam

Nadat u deze verklaring heeft verstuurd, krijgt uw werknemer vrijstelling van de sollicitatieplicht van de adviseur werk. Vervolgens kan hij WW aanvragen bij UWV voor de uren die hij besteedt aan de opleiding.

[Meer informatie over Brug-WW met sectorplan](#)



Voor vragen over Brug-WW met een sectorplan kunt u contact opnemen met het WerkgeversServicepunt (WSP) in uw buurt. Op werk.nl vindt u de contactgegevens van de [WerkgeversServicepunten](#).

Brug-WW vanuit een sectorplan kan alleen ingezet worden als u deelneemt aan het sectorplan Werkgevers- en werknemersorganisaties. In een sector of regio kunnen werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijk een sectorplan opstellen met als doel de arbeidsmarkt op korte termijn en op middellange termijn te verbeteren. Op werk.nl vindt u informatie over de ondersteuning van UWV bij de voorbereiding en de uitvoering van sectorplannen.

[Wat is het verschil tussen beide regelingen Brug – WW?](#)

[Beoordeling door UWV of sector](#)

Bij Brug-WW zonder sectorplan beoordeelt UWV of de aanvraag onder meer voldoet aan:

-  de voorwaarden van het [Protocol Scholing](#);
-  de baangarantie (van minimaal) 6 maanden.

Bij Brug-WW met sectorplan doet de sector deze beoordeling.

[Periode Brug-WW](#)

Brug-WW zonder sectorplan geldt tijdens de volledige periode van de opleiding. Of tot de WW-uitkering stopt.

Brug-WW met sectorplan geldt voor een periode van maximaal 1 jaar. Of tot de WW-uitkering stopt.

Vergoeding kosten

Bij Brug-WW zonder sectorplan worden de scholingskosten voor u als werkgever niet (gedeeltelijk) vergoed. Voor de uren die de werknemer besteedt aan zijn opleiding, houdt hij zijn WW-uitkering. Bij Brug-WW met sectorplan kunnen de kosten van de opleiding vanuit het sectorplan (gedeeltelijk) vergoed worden.

Start werk

Bij Brug-WW zonder sectorplan gaat de werknemer direct voor minimaal 8 uur per week voor u werken.

Bij Brug-WW met sectorplan is het mogelijk dat de werknemer tijdens de periode van de opleiding nog niet bij u werkt.

Periode contract

Bij Brug-WW zonder sectorplan geeft u uw werknemer na de opleiding een contract van minimaal 6 maanden (baangarantie).

Bij Brug-WW met een sectorplan geeft u uw werknemer na de opleiding een contract van minimaal 12 maanden (baangarantie).

9. Scholing

Doelgroep: werknemers met een WAO, WIA, WAZ, Wajong, Ziektewet of WW-uitkering (UWV).

De scholing voor deze doelgroepen is geregeld in de Beleidsregels Scholing 2016.

Deze uitkeringsgerechtigden kunnen uitsluitend met instemming van UWV een scholing volgen als er een noodzaak tot het volgen van de scholing bestaat. De noodzaak tot het volgen van een scholing wordt beoordeeld aan de hand van deze Beleidsregel Scholing 2016. Er is sprake van een noodzaak tot het volgen van scholing als aan alle navolgende vereisten is voldaan:

- de scholing is arbeidsmarktrelevant én
- de duur van de scholing overschrijdt niet het gestelde maximum én
- de uitkeringsgerechtigde is schoolbaar.

a. Arbeidsmarktrelevantie

Een scholing is arbeidsmarktrelevant als aan één van de navolgende vereisten is voldaan:

- ➔ Er is sprake van een baanintentie of baangarantie.

Deze baanintentie of baangarantie blijkt uit een door de werkgever en de uitkeringsgerechtigde ondertekende verklaring of arbeidsovereenkomst. De verklaring houdt in dat de werkgever voornemens is om de uitkeringsgerechtigde na het behalen van de het certificaat op diploma een dienstbetrekking aan te bieden. De dienstbetrekking waarop de baanintentie of baangarantie betrekking heeft, start uiterlijk op de eerste dag van de maand direct volgend op de maand waarin de uitkeringsgerechtigde de scholing met een diploma of certificaat heeft afgerond. De omvang van de dienstbetrekking bedraagt minimaal hetzelfde aantal uren per week als de wekelijkse studiebelasting van de scholing en duurt minimaal 6 maanden.

- ➔ De uitkeringsgerechtigde kan na het volgen van de scholing een door UWV vastgesteld kansberoep vervullen.

- ➔ De uitkeringsgerechtigde maakt naar genoegen van UWV inzichtelijk dat hij met een certificaat of diploma van de scholing een reële kans heeft op werk in dienstbetrekking of om als zelfstandig ondernemer in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien.

De uitkeringsgerechtigde maakt hiervoor inzichtelijk tot welk (zelfstandig) beroep of functie de scholing opleidt. Wil de uitkeringsgerechtigde in een dienstbetrekking gaan werken, dan geeft hij inzicht in de vacatures die hij na het afronden van zijn scholing kan vervullen. Wil de uitkeringsgerechtigde als zelfstandig ondernemer gaan werken dan maakt de uitkeringsgerechtigde inzichtelijk op welke wijze hij na het volgen van de scholing als zelfstandig ondernemer in zijn onderhoud kan voorzien.

b. Maximum duur van de scholing

- ➔ De scholing mag maximaal één jaar duren.

- ➔ In uitzonderingsgevallen kan het UWV bepalen dat, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, de scholing maximaal 2 jaar mag duren.



→ In afwijking van het bepaalde in het eerste lid mag de scholing van een uitkeringsgerechtigde met scholingsbelemmeringen als gevolg van een ziekte of een handicap maximaal 2,5 jaar duren.

c. Schoolbaar

UWV toetst of de uitkeringsgerechtigde schoolbaar is aan de hand van de navolgende criteria:

- de cognitieve vaardigheden:
de uitkeringsgerechtigde voldoet aan de formele instroomeisen die het opleidingsinstituut stelt aan personen die de scholing willen gaan volgen én
- de belasting en de belastbaarheid:
de uitkeringsgerechtigde is zowel fysiek als mentaal voldoende belastbaar om de scholing met goed gevolg af te kunnen ronden en de functie of het beroep, waar de scholing voor opleidt, uit te voeren én
- de persoonlijke omstandigheden:
de persoonlijke omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde moeten zodanig zijn dat hij in staat is om de scholing met goed gevolg af te kunnen ronden.

(Bron: Staatscourant nr. 24765, 17 mei 2016; [Beleidsregels Scholing 2016](#)).

10. Participatieplaats

Doelgroep: Participatiewet 27 jaar of ouder (gemeenten).

De gemeente kan op grond van de Participatiewet participatieplaatsen inzetten voor uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder van wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelaar zijn op de arbeidsmarkt, maar wel het perspectief hebben dat zij met langere begeleiding weer inzetbaar zijn in reguliere arbeid. De gemeente kan hen in beginsel maximaal twee jaar onbeloonde arbeid laten verrichten, mits deze additioneel zijn. Deze periode kan met twee maal een jaar verlengd worden als de gemeente van oordeel is dat daardoor de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de betrokken aanmerkelijk verbetert.

Bij additionele werkzaamheden gelden twee voorwaarden:

- De werkzaamheden zijn gericht op arbeidsinschakeling.
- De werkzaamheden mogen niet leiden tot verdringing.

D. Gemeentelijke regelingen

De toepassing van de instrumenten van de participatiewet kunnen verschillen per gemeente. Gemeenten hebben beleidsvrijheid en bepalen op basis van maatwerk wat iemand aan (financiële) ondersteuning nodig heeft. Bovendien kunnen gemeenten aanvullende instrumenten toepassen die zijn gericht op werknemers die binnen de doelgroep van de Participatiewet vallen.

De regelingen van de gemeente waar de kandidaat is ingeschreven zijn van toepassing.

Als voorbeeld worden de regelingen van de gemeente Utrecht en van de gemeente Amersfoort beschreven.



D.1 Gemeente Utrecht

De belangrijkste aanvullende regelingen van de gemeente Utrecht zijn:

1. Subsidie Lokaal Economisch Fonds (LEF).
2. Proefplaatsing gemeente.
3. Scholing.
4. Werkgeverscheque.

1. Subsidie Lokaal Economisch Fonds (LEF)

De gemeente Utrecht stimuleert de economie en werkgelegenheid. Dit doet de gemeente via de acht speerpunten die zijn opgenomen in de Economische Agenda Utrecht 2012-2018. De subsidieregeling Lokaal Economisch Fonds (LEF) heeft tot doel met deze incidentele stimulans structureel 1.750 banen en 500 nieuwe stage en/of leerwerkplekken te creëren.

De subsidie LEF kan worden aangevraagd door rechtspersonen en/of natuurlijke personen die bij de Kamer van Koophandel staan ingeschreven.

In het kader van het Lokaal Economisch Fonds (LEF) subsidieert de gemeente Utrecht activiteiten die een structureel werkgelegenheidseffect hebben binnen de gemeente Utrecht. Activiteiten die voortvloeien uit normale bedrijfsinvesteringen c.q. bedrijfsvoering komen niet in aanmerking voor subsidie

U kunt subsidie aanvragen voor drie verschillende activiteiten:

1. nieuwe structurele banen (Fte's).
2. leerwerkplekken.
3. stageplekken.

Hoogte subsidie

Per activiteit geldt een maximum bedrag:

- ⇒ 1 Fte nieuw ontstane banen is maximaal € 4.000,- subsidie;
- ⇒ 1 leerwerkbaan is maximaal € 2.500,- subsidie;
- ⇒ 1 stageplek is maximaal € 500,- subsidie.

Maximale bijdrage

De hoogte van de subsidie bedraagt maximaal 50% van de totale subsidiabele kosten, waarbij er maximaal gelden voor het bedrag per gerealiseerde nieuwe baan/ leerwerkplek/stage en voor het totale subsidiebedrag.

U kunt de subsidie aanvragen op www.utrecht.nl/subsidielef.

U kunt ook uw mogelijkheden bespreken met de gemeente door een e-mail te sturen naar ez@utrecht.nl onder vermelding van 'LEF'.

Lees meer over de subsidie in de brochure [Bent u die ondernemer met lef?](#) (pdf, 589 kB).

2. Proefplaatsing

De proefplaatsing is niet expliciet wettelijk geregeld in de Participatiewet.

Weet u niet zeker of iemand de functie goed kan uitvoeren? Dan bestaat er de mogelijkheid om deze werknemer maximaal 2 maanden met behoud van uitkering bij u te laten werken. U hoeft dan geen loon te betalen. Voorwaarde is dat u de werknemer aansluitend op de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aanbiedt van minimaal 6 maanden. U sluit voor de werknemer een ongevallenen aansprakelijkheidsverzekering af. Als u na de proefplaatsingsperiode een contract aanbiedt, kunt u geen proeftijd meer afspreken.

4. Scholing

Scholingskosten kunnen vergoed worden als de werknemer deze scholing nodig heeft om zijn functie uit te oefenen. De kosten van de scholing bedragen maximaal € 6.000,- per opleiding. Daarbij vindt een toets plaats op marktconformiteit.

De opleiding of cursus leidt tot een erkend diploma of een certificaat binnen een branche. De scholing leidt tot uitstroom naar betaald werk en sluit aan bij de capaciteiten van de werknemer.

5. Werkgeverscheque

De werkgeverscheque is een eenmalige subsidie bedoeld voor compensatie van (aantoonbare) extra kosten, bijvoorbeeld voor aanpassingen op de werkplek, het inwerken van een kandidaat of training on the job.

Bij een proefplaatsing of arbeidsovereenkomst van minimaal 3 maanden en maximaal 6 maanden is de hoogte van deze subsidie maximaal € 1.500,-.

Bij een arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden is de hoogte van de subsidie maximaal € 3.000,-.

Bij de werkgeverscheque gelden de voorwaarden dat er sprake is van een proefplaatsingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst van meer dan 12 uur in de week en dat u de extra kosten specificeert.

Bij de aanvraag moet u een uittreksel van uw inschrijving bij de KvK en een bankafschrift waar de subsidie op gestort moet worden, overleggen.



D. 2 Gemeente Amersfoort

De regelingen van de gemeente Amersfoort zijn divers omdat het maatwerk is; de mogelijkheden zijn afhankelijk van het aangeboden leerwerktraject en worden nauwkeurig afgestemd op de kandidaat.

De afstand tot de arbeidsmarkt van de kandidaat en de kans tot structurele uitstroom spelen hierbij de belangrijkste rol.

Er worden geen middelen ingezet wanneer er geen of nauwelijks afstand is tot de arbeidsmarkt en er geen baangarantie wordt afgegeven.

De instrumenten van de Participatiewet worden ingezet.

De afdeling Arbeidsintegratie van de gemeente Amersfoort kan bovendien maatwerkbesluiten nemen voor:

1. Scholingsbijdrage.
2. Proefplaatsing
3. Opleiding met behoud van uitkering.
4. Plaatsingspremie.

1. Scholingsbijdrage

Een vergoeding van opleidingskosten en soms een aanvullende coachings bijdrage voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt die in een leerwerktraject met baangarantie worden geplaatst.

2. Proefplaatsing

Een proefplaatsing is maximaal 1 maand en wordt alleen ingezet bij een reële kans op structurele uitstroom.

3. Opleiding met behoud van uitkering

Bij leerwerktrajecten is het mogelijk gedurende een langere periode (één of enkele maanden) scholing te volgen met behoud van uitkering.

4. Plaatsingspremie

Werkgevers die een werkzoekende aannemen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen soms in aanmerking komen voor de Amersfoortse Plaatsingspremie Wet Werk en Bijstand.

Soms heeft de gemeente fors geïnvesteerd in een kandidaat en heeft deze cliënt laten zien dat hij hard kan en wil werken aan zijn toekomst. Dan is het zaak om een passende baan te vinden.

Om werkgevers extra te stimuleren een werkzoekende aan te nemen die aan de criteria voldoet, geeft de gemeente een premie van € 2.500,-. Bij een dienstverband van tenminste 6 maanden. Deze premie is ingesteld als steuntje in de rug....voor u als werkgever en voor de werkzoekende.

De plaatsingspremie kan worden ingezet als er geen gebruik wordt gemaakt van een proefplaatsing met behoud van uitkering.

Voor meer informatie over de plaatsingspremie kunt u contact opnemen met het Leerwerkloket regio Amersfoort (zie blz. 29).

Stapeling

Combinatie van regelingen is niet mogelijk.

E. Sectorale regelingen

In verschillende sectoren zijn specifieke financiële regelingen op het gebied van Leren en Werken. Het valt buiten het bestek van deze brochure om alle sectorale financiële regelingen te beschrijven.

We adviseren om per leerwerktraject en per kandidaat te onderzoeken of specifieke sectorale regelingen van toepassing zijn. Deze informatie is vaak te verkrijgen bij het betreffende kenniscentrum of het O en O fonds van de branche.

Op de [website van Opleiding en Beroep](#) staat een overzicht van de O en O fondsen.

Een overzicht van de O en O fondsen is ook te vinden op: <http://ooverzicht.nl/>

Bovendien kan aangesloten worden bij een sectorplan. In de verschillende sectorplannen zijn veel regelingen op het gebied van leren en werken opgenomen.

In het Sociaal akkoord is afgesproken dat sociale partners een sectorplan kunnen indienen met als doel vermindering van de werkloosheid voor de korte termijn. Tegelijkertijd moeten de sectorplannen een bijdrage leveren aan een beter functionerende arbeidsmarkt.

Voor meer informatie over de sectorplannen en de goedgekeurde plannen verwijzen we naar de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.sectorplannen.nl.

F. Digitaal advies

Subsidie websites

De verschillende financiële regelingen op het gebied van leren en werken kunt u ook terugvinden via de websites:

www.instroomscanner.nl

www.subsidiecalculator.nl

www.subsidiescanner.nu

Via deze websites krijgt u snel inzicht in de omvang van de financiële regelingen van elke afzonderlijke kandidaat door het invullen van enkele gegevens van de (potentiele) werknemer.

Bovendien krijgt u een digitale handreiking bij de aanvraagprocedure.

Voor aanvullend advies kunt u contact opnemen met het Leerwerkloket.

Premiekortingen en lage-inkomensvoordeel Regelhulp

Heeft u recht op premiekortingen of het lage-inkomensvoordeel? Met deze regelhulp van de Rijksoverheid stelt u dit in maximaal zeven stappen vast. Ook krijgt u informatie over de hoogte, duur en het toepassen van de premiekortingen of lage-inkomensvoordeel.

Wilt u vervolgens weten hoe hoog de premiekorting of lage-inkomensvoordeel in uw situatie is, vul dan de [premierekortingen, lage-inkomensvoordeel en loonkostensubsidie calculator](#) in.

U kunt de regelhulp gebruiken voor de volgende werknemers:

- ➔ Werknemers die een uurloon hebben tussen de 100% en 125% van het minimumloon.
- ➔ Werknemers in het doelgroepenregister banenafpraak (bijv. Wajongeren met arbeidsvermogen en mensen met een Wsw indicatie)
- ➔ Werknemers van 56 jaar of ouder die vanuit een uitkering in dienst treden (bijv. Participatiewet en WW).
- ➔ Werknemers met een arbeidshandicap (bijv. werknemers met een WIA uitkering).

Welke gegevens heeft u nodig om de regelhulp te gebruiken?

- ➔ Om de regelhulp goed te kunnen gebruiken, heeft u de volgende gegevens nodig:
- ➔ Uit welke (uitkerings)situatie komt de werknemer.
- ➔ Het gemiddelde uurloon van de werknemer.
- ➔ De leeftijd van de werknemer.

De regelhulp is beschikbaar via de onderstaande link:

www.regelhulpenvoorbedrijven.nl/premierekortingen

Overgangsrecht

Past u al premiekortingen voor werknemers toe in uw loonaangifte? Deze worden vanaf 2018 onder voorwaarden omgezet in een Loonkostenvoordeel (LKV). In deze regelhulp wordt hieraan geen aandacht besteed.

Premiekortingen, lage-inkomensvoordeel en loonkostensubsidiecalculator

Heeft u recht op premiekortingen, het lage-inkomensvoordeel (LIV) of loonkostensubsidie? Met deze calculator van de Rijksoverheid berekent u in maximaal zeven stappen de (op de situatie van de werknemer afgestemde) hoogte van deze financiële tegemoetkomingen voor de komende jaren. Weet u niet zeker of u recht heeft op een premiekorting, het LIV of loonkostensubsidie maak dan gebruik van de [regelhulp](#).

Welke gegevens heeft u nodig om de calculator te gebruiken?

Om deze calculator voor premiekortingen, het lage-inkomensvoordeel (LIV) of loonkostensubsidie goed te kunnen gebruiken, heeft u de volgende gegevens nodig:

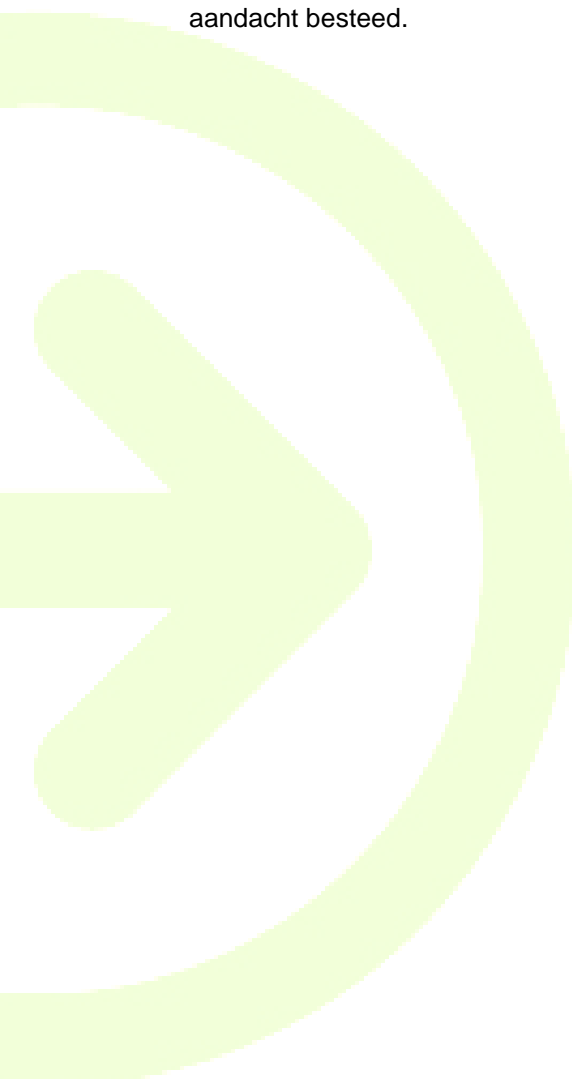


- ➔ in welke doelgroep valt de werknemer (dit stelt u eenvoudig vast met de [regelhulp premiekortingen en LIV](#));
- ➔ het gemiddelde uurloon van de werknemer;
- ➔ het aantal uur dat de werknemer per week werkt;
- ➔ de datum dat de werknemer in dienst treedt;
- ➔ de geboortedatum van de werknemer.

De calculator is te vinden op: <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/premiestikortingencalculator>

Overgangsrecht

Past u al premiekortingen voor werknemers toe in uw loonaangifte? Deze worden vanaf 2018 onder voorwaarden omgezet in een Loonkostenvoordeel (LKV). In deze calculator wordt hieraan geen aandacht besteed.





Wat doet het Leerwerkloket voor u?

Het Leerwerkloket is goed op de hoogte van de verschillende financiële regelingen en subsidies op het gebied van leren en werken.

Wanneer u kandidaten in een leerbaan wilt plaatsen, geven wij voorafgaand aan de mogelijke plaatsing voor elke afzonderlijke kandidaat advies over de aanvraag van financiële regelingen en subsidies. Wij adviseren hierbij ook over de mogelijke stapelbaarheid van de verschillende regelingen. Bovendien vertellen wij u hoe u de aanvraag kunt indienen.

Wij adviseren niet over kandidaten die reeds in een leerbaan zijn geplaatst.

Contact

E info@lerenenwerken.nl
W www.lerenenwerken.nl

De contactgegevens van de regionale
Leerwerklokets vindt u op
www.lerenenwerken.nl/leerwerklokets

Disclaimer

Aan de informatie in deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend. Wijzigingen en typfouten voorbehouden. Wij spannen ons in om de informatie in deze brochure zo volledig, zo nauwkeurig en zo actueel mogelijk te laten zijn.

De Leerwerklokets aanvaarden geen enkele verantwoordelijkheid voor schade op welke manier ontstaan door gebruik, onvolledigheid of onjuistheid van de aangeboden informatie in deze brochure.