



FINANCIËLE REGELINGEN LEREN EN WERKEN

VOOR WERKGEVERS NR. 25 7 SEPT 2020

Leerwerkloket



Inhoud

Inleiding	4
Wijzigingen	5
A. Subsidieregelingen landelijke overheid	6
1. Subsidieregeling Praktijkleren	6
2. Tel mee met Taal	7
3. SLIM-subsidie.....	8
B. Belastingvoordelen.....	9
Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).....	9
1. Lage inkomensvoordeel (LIV)	9
2. Jeugd LIV.....	10
3. Loonkostenvoordelen.....	12
C. Regelingen uitkerende instanties.....	16
Participatiewet	16
Banenafpraak en het quotum arbeidsbeperkten	16
Voordelen en regelingen	17
1. Loonkostensubsidie Participatiewet	17
2. Minder loon Wajonger (loondispensatie)	18
3. No-risk polis.....	18
4. Oriënteren bij een werkgever	18
5. Proefplaatsing UWV	19
6. Jobcoach	19
7. Bedrijfsadvies inclusieve organisatie.....	20
8. Vergoeding voorzieningen werkgever	20
9. Scholing	20
10. Participatieplaats.....	21
D. Gemeentelijke regelingen.....	22
D.1 Gemeente Utrecht	22
1. Proefplaatsing.....	22
2. Scholing	22
3. Werkgeverscheque.....	22
4. Duurzaamheidsbonus.....	23
5. Plusbonus.	23



6. Fonds Mismatch arbeidsmarkt.....	24
D.2 Gemeente Amersfoort.....	25
1. Scholingsbijdrage.....	25
2. Proefplaatsing.....	25
3. Opleiding met behoud van uitkering.....	25
4. Plaatsingspremie	25
E. Sectorale regelingen.....	26
F. Inzet SROI	27
Wat is SROI?	27
Waarom SROI?	27
Voordelen voor werkgevers	27
G. Digitaal advies	28
Subsidie websites	28
Wat doet het Leerwerkloket voor u?	29
Contact	29

Inleiding

Voor het volgen van scholing of andere vormen van leren, bestaan er verschillende regelingen waarvan een werkgever gebruik kan maken. Deze leveren vaak aanzienlijke voordelen op. Het landelijk Team Leerwerkloketten zet in deze brochure de belangrijkste regelingen op het gebied van leren en werken voor u op een rij¹.

We onderscheiden de volgende categorieën (“bouwblokken”):

- A. Subsidiereregelingen landelijke overheid
- B. Belastingvoordelen.
- C. Regelingen uitkerende instanties.
- D. Gemeentelijke regelingen.
- E. Sectorale regelingen.

Na de bouwblokken geven we inzicht in de inzet van Social Return On Investment (SROI). Deze door de meeste gemeenten toegepaste verplichting op uitgegeven werk, verwerkt in de bestekken, biedt kansen voor zowel werkgevers als voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In het laatste hoofdstuk worden de belangrijkste subsidiewebsites op een rijtje gezet.

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.

Dit document is samengesteld door Erik de Graaf, adviseur Leerwerkloketten, Landelijk Team Leerwerkloketten.

¹ Wij gebruiken zoveel mogelijk de brontekst.

Wijzigingen

Versie 25

In vergelijking met de voorgaande brochure "Financiële regelingen Leren en Werken voor werkgevers" (2 juni 2020, nr. 24) is het volgende gewijzigd:

- ➔ De Beleidsregels Scholing, zie blz. 20 en 21.





A. Subsidieregelingen landelijke overheid

De belangrijkste subsidieregelingen van de landelijke overheid zijn:

1. Subsidieregeling Praktijkleren.
2. Tel mee met Taal.
3. SLIM-subsidie.

1. Subsidieregeling Praktijkleren

Wilt u een praktijk- of werkleerplaats aanbieden zodat mensen beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt? Kijk of u gebruik kunt maken van de subsidieregeling Praktijkleren.

Het kabinet heeft maatregelen afgekondigd in verband met het coronavirus. Werkgevers kunnen als gevolg hiervan te maken hebben met gedwongen sluiting van 16 maart 2020 tot en met 19 mei 2020. De hoogte van de subsidie praktijkleren is afhankelijk van het aantal weken dat een leerbedrijf een BBL-student begeleidt. Voor werkgevers die te maken hebben met gedwongen sluiting tot en met 19 mei brengt RVO de weken waarin zij de BBL-studenten niet konden begeleiden, niet in mindering op de subsidie. Ditzelfde geldt voor bedrijven die weliswaar niet gedwongen gesloten waren, maar die toch moesten sluiten, omdat voortzetting van het bedrijf, met inachtneming van de richtlijnen van het RIVM, niet verantwoord was.

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. De subsidieregeling richt zich vooral op:

- ➡ kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt voor wie toegang tot de arbeidsmarkt een 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

U krijgt beter opgeleid personeel en zij zijn beter voorbereid op de arbeidsmarkt.

Budget

Tot 2023 stelt het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) jaarlijks subsidie beschikbaar. De definitieve budgetten voor 2019 zijn nog niet bekend. Zodra deze zijn gepubliceerd, vindt u de actuele cijfers in de onderstaande tabel. De verdeling van het budget over de onderwijscategorieën was in 2019 als volgt:

Categorie	Bedrag
Vmbo/VSO/PRO/Entreeopleiding in vmbo	€ 1,3 miljoen
Mbo	€ 196,8 miljoen
Hbo	€ 3,1 miljoen
Promovendi/toio's	€ 2,8 miljoen

Het maximale subsidiebedrag is € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats. 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.

Bbl-leerwerkplek sectoren landbouw, horeca en recreatie

De Minister van OCW is van plan om erkende leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie in het mbo de komende 5 jaar tegemoet te komen als zij een bbl-leerwerkplek aanbieden. Vanaf het [studiejaar 2019/2020 is voor een periode van 5 jaar € 10,6 miljoen beschikbaar](#) in een apart compartiment binnen de Subsidieregeling praktijkleren. De verdere invulling van de subsidiebedragen is op dit moment nog niet bekend.

Hierdoor kunnen werkgevers in de 3 genoemde sectoren extra subsidie ontvangen. Dit bedrag komt bovenop het subsidiebedrag waarop ze aanspraak kunnen maken volgens de huidige Subsidieregeling Praktijkleren, als zij een bbl-leerwerkplek aanbieden.

Voorschot subsidie praktijkleren voor mbo-praktijkleerplaatsen

In de vierde week van mei opent het loket voor de subsidieregeling praktijkleren voor het aanvragen van een voorschot voor praktijkleerplaatsen in het mbo. Doel van de voorschotregeling is werkgevers tijdens de coronacrisis tegemoet te komen voor al gemaakte kosten en te bevorderen dat praktijkleerplaatsen in het mbo kunnen blijven bestaan.

Erkend leerbedrijf

Het voorschot kan alleen worden aangevraagd voor praktijkleerplaatsen in het mbo en niet voor de categorieën vo/pro/vso, hbo en promovendi/toio's. Dit in verband met de uitvoerbaarheid van de voorschotregeling. Daarbij gelden dezelfde voorwaarden als voor de bepaling van aanspraak op de definitieve subsidie: de aanvrager moet een door SBB erkend leerbedrijf zijn dat tijdens het studiejaar 2019/2020 één of meer bbl-studenten heeft begeleid.

U kunt alleen een voorschot aanvragen voor de periode van de start van het schooljaar 2019/2020 tot het moment van invoering van de coronamaatregelen op 16 maart 2020. Door het voorschot alleen uit te keren over de periode waarin de begeleiding van de bbl-student al heeft plaatsgevonden, is er minder risico op terugvordering.

Wel definitieve aanvraag indienen

Wanneer u een voorschot aanvraagt, bent u ook verplicht om uiterlijk 16 september 2020 om 17:00 een definitieve aanvraag voor de subsidie praktijkleren in te dienen. Het voorschot verrekenen we met de definitieve subsidie. Wanneer u geen definitieve aanvraag indient, zal het voorschotbedrag worden teruggevorderd.

Voorwaarden

Bedrijven en instellingen die een praktijk- of leerwerkplaats aanbieden, kunnen in aanmerking komen voor de subsidieregeling Praktijkleren. De voorwaarden verschillen per onderwijscategorie. Na afloop van de begeleiding dient u uw aanvraag in. Lees de [voorwaarden per categorie](#).

Aanvragen

www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren

2. Tel mee met Taal

Via Tel mee met Taal is er subsidie beschikbaar voor activiteiten gericht op het voorkomen en verminderen van laaggeletterdheid. Er zijn al meerdere subsidierondes geweest en ook dit jaar kon er van 1 mei tot en met 31 mei weer subsidie worden aangevraagd voor cursussen taal, rekenen en/of digitale vaardigheden.

Kijk voor meer informatie over de subsidiemogelijkheden voor cursussen voor werknemers op www.telmeemetaal.nl/subsidie/werkgevers.

3. SLIM-subsidie

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt vanaf 2020 € 48 miljoen per jaar beschikbaar voor initiatieven gericht op het stimuleren van leren en ontwikkelen in het midden- en kleinbedrijf: mkb. Daarnaast komt € 1,2 miljoen beschikbaar om leren en ontwikkelen te stimuleren in grootbedrijven uit de landbouw-, horeca- en recreatiesector.

In het mkb is het minder gebruikelijk dat medewerkers hun kennis en vaardigheden up to date houden tijdens hun werkende leven. Werkgevers hebben daar vaak minder kennis van of tijd en geld voor dan in grotere bedrijven. Ook in de landbouw, de horeca en de recreatiesector is het lastig om een leerrijke werkomgeving te ontwikkelen, omdat er veel seizoensarbeid is. De Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in het mkb draagt hieraan bij.

Voor wie en voor welke activiteiten geldt de SLIM-regeling?

De subsidieregeling staat open voor drie groepen aanvragers:

1. individuele mkb-ondernemingen,
2. samenwerkingsverbanden in het mkb en daarnaast
3. de grootbedrijven uit de sectoren landbouw, horeca en recreatie.

Vanaf 2 maart 2020 kunnen deze partijen subsidie aanvragen voor allerlei initiatieven gericht op leren en ontwikkelen. Denk hierbij aan het onderzoeken van scholings- en opleidingsbehoeften in een onderneming of het laten ontwikkelen van loopbaanadviezen voor werkenden in de onderneming.

De regeling biedt ook ruimte voor initiatieven gericht op het ontwikkelen of invoeren van een methode die werkenden in de onderneming stimuleert hun kennis, vaardigheden en beroepshouding verder te ontwikkelen. Bijvoorbeeld het oprichten van een bedrijfsschool, het ontwikkelen en implementeren van een systeem van periodieke ontwikkelgesprekken met werkenden in de onderneming of het opschalen of uitbreiden van andere succesvolle projecten. Tot slot kunnen werkgevers subsidie aanvragen voor het bieden van een praktijkleerplaats voor (delen van) een mbo-opleiding in de derde leerweg.

Meer informatie over de SLIM-regeling, de aanvraagtijdvakken en de aanvraagcriteria vindt u op onze website: <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/slim>

De volledige subsidieregeling leest u hier: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2019-70088.html>

In de [menukaart](#) staan vier activiteiten genoemd waarvoor je als ondernemer een subsidie kunt aanvragen.

B. Belastingvoordelen

Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

In de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) staan 3 tegemoetkomingen in de loonkosten voor werkgevers:

- ➔ Lage-inkomensvoordeel (LIV).
- ➔ Jeugd-LIV.
- ➔ Loonkostenvoordelen (LKV's).

Om werkgevers beter te kunnen informeren over de financiële regelingen binnen de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl), zijn er op uww.nl/wtl twee animaties beschikbaar. Daarnaast heeft het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid versie 7.0 van het kennisdocument 'Wtl' gepubliceerd op Rijksoverheid.nl.

Wat gebeurt er als een werkgever recht heeft op zowel LKV als LIV?

Indien een werkgever voor een bepaalde werknemer in aanmerking komt voor meerdere tegemoetkomingen, bijvoorbeeld zowel het LKV als het LIV, dan wordt alleen het hoogste bedrag uitbetaald. Zijn de bedragen van het LKV en het LIV hetzelfde, dan wordt alleen het LKV uitbetaald. Een LKV en de jeugd-LIV kunnen wel samenlopen.

1. Lage inkomensvoordeel (LIV)

1 Wat is het LIV?

Het LIV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon. Een laag loon is concreet:

- ➔ In 2019: een gemiddeld uurloon van minimaal € 10,05 en maximaal € 12,58.
- ➔ In 2020: een gemiddeld uurloon van minimaal € 10,29 en maximaal € 12,87.

Daarnaast dienen voor de werknemer minimaal 1248 verloonde uren per jaar in de aangifte loonheffingen te zijn opgenomen. Het LIV is ingegaan op 1 januari 2017. Het vaststellen van de tegemoetkoming en de uitbetaling heeft voor het eerst plaatsgevonden in 2018.

2 Wat is het doel van het LIV?

Het doel van het LIV is ervoor te zorgen dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt een grotere kans op werk hebben en houden. Deze tegemoetkoming in de loonkosten is bedoeld voor werkgevers die mensen in dienst hebben met een laag loon. Hierdoor dalen de loonkosten voor de werkgever, waardoor de kans op werk toeneemt zonder dat iemand minder loon krijgt. Het LIV kan op die manier net dat zetje in de goede richting zijn om mensen die (langdurig) werkloos zijn aan het werk te helpen en om mensen met een laag loon aan het werk te houden.

3 Wanneer heeft de werkgever recht op het LIV?

De werkgever heeft recht op dit voordeel voor elke werknemer die voldoet aan de volgende 5 voorwaarden:

1. De werknemer is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. De werknemer geniet loon uit tegenwoordige arbeid in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 3 tot en met 6 van de Ziektewet.
3. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon van ten minste € 10,05 en niet meer dan € 12,58 (in 2019) of ten minste € 10,29 en niet meer dan € 12,87 (in 2020).
4. De werknemer heeft ten minste 1248 verloonde uren per kalenderjaar.
5. De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

4 Wat moet de werkgever doen om het LIV te krijgen?

De werkgever hoeft het LIV niet aan te vragen. Deze wordt berekend aan de hand van de ingediende aangiften loonheffingen. UWV beoordeelt op basis van de aangiften voor welke werknemers recht bestaat op het LIV. Het is daarbij belangrijk dat de werkgever ook het aantal verloonde uren goed invult. Want kloppen de gegevens in de aangifte niet? Dan loopt hij het LIV misschien helemaal of voor een deel mis.

5 Hoe hoog is het LIV en hoe wordt het berekend?

Heeft een werkgever voor een werknemer recht op het LIV? Dan krijgt hij een bedrag per verloond uur met een maximum van € 2.000 (in 2020 € 1.000) per jaar per werknemer. Het LIV wordt toegekend per medewerker, per verloond uur. De hoogte is evenredig aan het aantal verloonde uren waarbij rekening wordt gehouden met het urencriterium (minimaal 1248). Hoeveel de tegemoetkoming 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 2018	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 38-urige werkweek)
€ 9,82 tot en met € 10,81	€ 1,01	€ 2.000
€ 10,82 tot en met € 12,29	€ 0,51	€ 1.000
Gemiddeld uurloon over 2019	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 38-urige werkweek)
€ 10,05 tot en met € 11,07	€ 1,01	€ 2.000
€ 11,08 tot en met € 12,58	€ 0,51	€ 1.000
Gemiddeld uurloon over 2020	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 38-urige werkweek)
€ 10,29 tot en met € 12,87	€ 0,51	€ 1.000

2. Jeugd LIV

1 Wat is het jeugd-LIV?

Het jeugd-LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers wanneer zij jongeren van 18 tot en met 20 jaar in dienst hebben die het minimumjeugdloon verdienen. De ingangsdatum is 1 januari 2018. Vanaf 2020 hebben enkel werkgevers van jongere werknemers van 18 tot en met 20 jaar nog eventueel recht op het jeugd-LIV. 21-jarigen hebben vanaf 2020 recht op het volledig wettelijk minimumloon en vallen daarom buiten de uurloongrenzen van het jeugd-LIV. Eventueel geldt voor een werkgever van een 21-jarige wel toepassing van het 'reguliere' LIV. Het vaststellen van de tegemoetkoming heeft voor het eerst plaatsgevonden in 2019. Het jeugd-LIV treedt in werking als gevolg van de verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon per 1 juli 2017. Doel van het jeugd-LIV is werkgevers te compenseren voor het feit dat jongeren van 18 tot en met 20 jaar duurder worden door de verhoging van het minimumjeugdloon. Werknemers van 21 jaar vallen onder het 'gewone' LIV, mits zij voldoen aan het urencriterium van 1248 uren per jaar, omdat zij door de aanpassingen van het minimumjeugdloon recht krijgen op het (volle) minimumloon.

2 Wanneer heeft de werkgever recht op het jeugd-LIV?

De werkgever heeft recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze 4 voorwaarden:

1. De werknemer is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.

2. De werknemer geniet loon uit tegenwoordige arbeid in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 3 tot en met 6 van de Ziektewet;
3. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumjeugdloon voor zijn leeftijd.
4. De werknemer is op 31 december van het jaar t-1: 18, 19, of 20 jaar.

Het gemiddelde uurloon van de werknemer is zijn jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren. Het jaarloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat de werkgever in een kalenderjaar aan de werknemer betaalt zolang hij bij de werkgever in dienst is en is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen. Dat betekent dat géén onderdeel van het jaarloon zijn:

- ➔ WGA-uitkeringen die de werkgever als eigenrisicodragers aan de werknemer betaalt en de WAO-, WIA- en WW-uitkeringen die de werkgever aan de werknemer namens UWV betaalt. Deze uitkeringen zijn immers geen loon uit tegenwoordige arbeid.
- ➔ ZW-uitkeringen die de werkgever als eigenrisicodragers na afloop van de dienstbetrekking betaalt aan een ex-werknemer.
- ➔ Nabetalingen die de werkgever na afloop van de dienstbetrekking doet. De werknemer is dan immers niet meer verzekerd voor een van de werknemersverzekeringen.

Kolom 8 van de loonstaat dient als uitgangspunt voor het jaarloon.

3 Wat moet de werkgever doen om het jeugd-LIV te krijgen?

UWV beoordeelt aan de hand van de Polisadministratie of de werkgever in aanmerking komt voor het jeugd-LIV, voor welke werknemer en voor welk bedrag. UWV geeft dit door aan de Belastingdienst. De werkgever hoeft zelf geen verzoek te doen en er is geen doelgroepverklaring nodig, zoals bij het LKV. Het is wel belangrijk dat de werkgever het aantal verloonde uren goed invult. Want kloppen de gegevens in de aangifte niet, dan loopt hij het jeugd-LIV misschien helemaal of voor een deel mis.

4 Hoe hoog is het jeugd-LIV?

Heeft de werkgever voor een werknemer recht op het jeugd-LIV, dan krijgt de werkgever van de Belastingdienst een bedrag per verloond uur. Het bedrag aan jeugd-LIV per uur verschilt per leeftijd. Hoeveel de tegemoetkoming precies is, hangt dus af van het aantal verloonde uren van de werknemer en van zijn leeftijd. De leeftijd op 31 december van het jaar t-1 bepaalt het bedrag dat de werkgever per verloond uur krijgt. Voor een werknemer die op 31 december 2018 19 jaar is, krijgt de werkgever over het jaar 2019 € 0,16 per verloond uur. Voor een werknemer die op 1 januari 2019 jarig is en 19 jaar wordt (en op 31 december dus nog 18 jaar is), krijgt de werkgever over 2019 € 0,13 per verloond uur. Let op! De eis van minimaal 1248 verloonde uren geldt niet voor het jeugd-LIV.

Onderstaande tabel geeft de bedragen voor 2019 weer:

Leeftijd op 31 december 2018	Jeugd-LIV per werknemer per verloond uur in 2019	Maximale jeugd-LIV per werknemer per jaar in 2019
18	€ 0,13	€ 270,40
19	€ 0,16	€ 332,80
20	€ 0,59	€ 1.277,20
21	€ 0,91	€ 1.892,80

Onderstaande tabel geeft de bedragen voor 2020 weer:

Leeftijd op 31 december 2019	Jeugd-LIV per werknemer per verloond uur in 2020	Maximale jeugd-LIV per werknemer per jaar in 2020
18	€ 0,07	€ 135,20
19	€ 0,08	€ 166,40
20	€ 0,30	€ 613,60

3. Loonkostenvoordelen

1 Wat is het LKV?

De loonkostenvoordelen moeten ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt. Er zijn 4 categorieën:

1. het LKV oudere werknemer
2. het LKV arbeidsgehandicapte werknemer
3. het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden
4. het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Om voor deze tegemoetkoming in aanmerking te komen is voor alle groepen een doelgroepverklaring LKV vereist. Voor de premiekortingen was alleen een doelgroepverklaring vereist voor oudere werknemers (vanaf 56 jaar). Het vaststellen van de tegemoetkoming heeft voor het eerst plaatsgevonden in 2019 over 2018.

2 Wanneer heeft de werkgever recht op het LKV?

De werkgever kan voor één of meer van zijn werknemers voldoen aan de voorwaarden van één of meerdere loonkostenvoordelen. Heeft de werkgever iemand in dienst genomen van 56 jaar of ouder? Werknemers die (deels) arbeidsongeschikt of werkloos zijn? Of werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak of scholingsbelemmerd zijn? Dan voldoet de werknemer misschien aan de voorwaarden van één of meer van deze loonkostenvoordelen. Per LKV verschillen de voorwaarden om ervoor in aanmerking te komen. Stapeling van LKV's voor dezelfde werknemer is niet mogelijk. De hoogst berekende LKV telt.

Voorwaarden LKV oudere werknemer (56+)

De werkgever heeft recht op dit voordeel als hij een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor hij in dienst kwam, niet bij deze werkgever in dienst.
4. Hij had, in de maand voor hij 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:

- ➔ De werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- ➔ In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan dat hij dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen.
- ➔ De werkgever heeft voor de werknemer niet eerder over de maximale duur het loonkostenvoordeel oudere werknemer ontvangen.
- ➔ Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschermt werk op grond van de Participatiewet.

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer, maar uiterlijk tot de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Als de AOW leeftijd

in de loop van een aangifteperiode wordt bereikt, wordt de periode verlengd tot de aangifteperiode volgend op die waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt.

Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer

De werkgever heeft recht op dit voordeel als hij een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor hij bij de werkgever in dienst kwam, niet bij deze werkgever in dienst.
4. Hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
 - Hij had, in de maand voor hij in 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.
 - De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En hij zou in de maand voordat hij bij de werkgever in dienst kwam, om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.
 - Hij komt bij de werkgever in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd, en voldoet aan deze 2 voorwaarden:
 1. UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek vastgesteld dat de werknemer 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 was en niet in staat zijn eigen of ander passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij die dag nog in dienst was.
 2. 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.

Verder geldt:

- De werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan dat hij dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen.
- De werkgever heeft voor de werknemer niet eerder over de maximale duur het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer ontvangen.
- Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschermt werk op grond van de Participatiewet.

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

De werkgever heeft recht op deze tegemoetkoming als hij een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor hij in dienst kwam, niet bij dezelfde werkgever in dienst.
4. In de maand voor hij in dienst kwam, of op de eerste dag van de indiensttreding, voldoet hij aan 1 van de volgende voorwaarden:
 - a. Hij heeft recht op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Wet Wajong.

- b. Hij heeft een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening).
- c. 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 de werknemer op of na 1 januari 2016 in dienst is gekomen bij zijn (toenmalige) werkgever en op dat moment is vastgesteld dat de werknemer minder dan 100% van het minimumloon kan verdienen.
 - a. Hij beschikt over 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 IDbaan (In- en doorstroombaan).
 - b. Hij heeft een voorziening van UWV of de gemeente en kan zonder die voorziening niet het minimumloon verdienen.
 - c. 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 de werkgever in dienst.

Verder geldt:

- ➔ De werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- ➔ In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan het LKV voor de werknemer te willen aanvragen.
- ➔ De werkgever heeft voor de werknemer niet eerder over de maximale duur het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden ontvangen.
- ➔ Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschermt werk op grond van de Participatiewet.

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

De werkgever heeft recht op deze tegemoetkoming als de werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst die voldoet aan 3 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. De werknemer voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
 - ➔ Hij had, in de maand 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.
 - ➔ Let op: Als hij voor de 1e WIA-dag het werk in zijn huidige of nieuwe functie geheel of gedeeltelijk heeft hervat (bijvoorbeeld als onderdeel van de re-integratie) wordt aan deze voorwaarde niet voldaan. Er bestaat in dat geval geen recht op deze tegemoetkoming.
 - ➔ De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En hij zou in de maand voor herplaatsing om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

Verder geldt:

- ➔ De werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.



- ➔ In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan dat dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen.
- ➔ De werkgever heeft voor de werknemer niet eerder over de maximale duur het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer ontvangen.
- ➔ Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschermt werk op grond van de Participatiewet.

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkostenvoordeel vanaf het moment van herplaatsing maximaal 1 jaar aanvragen voor deze werknemer.

3 Wat moet de werkgever doen om het LKV te krijgen?

Beschikt de werknemer over een doelgroepverklaring LKV, dan geeft hij een kopie ervan aan de werkgever (dit geldt niet als de werkgever namens de werknemer aanvraagt middels een machtiging). Vervolgens zet de werkgever de indicatie 'LKV' op 'ja' bij iedere aangifte loonheffingen om aanspraak te kunnen maken op het LKV. Dit doet hij ook voor werknemers die vallen onder het overgangsrecht.

4 Hoe hoog is het LKV?

Hoeveel loonkostenvoordeel de werkgever ontvangt, is afhankelijk van de doelgroep waartoe de werknemer behoort. De werkgever ontvangt aan LKV het aantal verloonde uren in het kalenderjaar vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde bedrag per verloond uur, met een maximum afhankelijk van de doelgroep. De maximale bedragen per doelgroep zijn als volgt:

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximum bedrag per jaar	Maximale termijn
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000,-	3 jaar
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000,-	3 jaar
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000,-	3 jaar
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000,-	1 jaar

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.

Banenafpraak 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 in de marktsector 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 banenafpraak. Op 1 april 2015 is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten ingegaan. Deze wet bevestigt de afspraken in de banenafpraak.

Quotumheffing

Volgens de nieuwe wet moeten werkgevers met 25 of meer werknemers, die per jaar meer dan of 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben 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 banenafpraak 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 banenafpraak

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

- ➔ 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. Oriënteren bij een werkgever

Doelgroep: WW gerechtigden met een afstand tot arbeidsmarkt (UWV)

Voor alle WW-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.

Bekijk voor meer informatie: <https://www.servicepuntflex.com/orientatiedagen-bij-werkgever-voor-ww-gerechtigden-132>

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

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:

- a. de scholing is arbeidsmarktrelevant én
- b. de duur van de scholing overschrijdt niet het gestelde maximum én
- c. 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, dan wel een mondelinge verklaring door de werkgever. De (mondelijke) verklaring houdt in dat de werkgever voornemens is om de uitkeringsgerechtigde na het behalen van het certificaat of 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

UWV kent als beleidsuitgangspunt dat een scholing het meest effectief is – in het kader van uitstroom naar werk – als deze zo kort mogelijk, dat wil zeggen maximaal een jaar, duurt. In uitzonderingsgevallen kan een scholing maximaal 2 jaar duren. Echter, er komen in de praktijk constructies voor dat een scholing – bijvoorbeeld in de combinatie van leren en werken – langer dan 2 jaar duurt. Om deze reden is aan artikel 4 een 4^e lid toegevoegd, om op individuele basis gemotiveerd van deze maximale duur van 2 jaar af te wijken. Voor uitkeringsgerechtigden met een WW-uitkering geldt als voorwaarde dat de langere periode van 2 jaar alleen mogelijk is als UWV deze scholing financiert op basis van de Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV 2019.

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. Proefplaatsing gemeente.
2. Scholing.
3. Werkgeverscheque.
4. Duurzaamheidsbonus.
 1. Plusbonus.
 2. Fonds Mismatch Arbeidsmarkt.

1. 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.

2. 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.

3. 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 specificceert.

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

4. Duurzaamheidsbonus.

Hebt u een werknemer die recht heeft op een bijstandsuitkering en wilt u deze een contract voor onbepaalde tijd geven? Dan komt u misschien in aanmerking voor de duurzaamheidsbonus voor werkgevers.

Duurzaamheidsbonus aanvragen

U kunt de duurzaamheidsbonus aanvragen tot uiterlijk 3 maanden na de datum waarop het vaste contract is ingegaan.

Waar is de bonus voor?

De duurzaamheidsbonus is een eenmalige subsidie voor werkgevers van een werknemer die recht heeft op een bijstandsuitkering of dat in de afgelopen 6 maanden was. U kunt de duurzaamheidsbonus aanvragen als u deze werknemer een contract voor onbepaalde tijd geeft.

Wat zijn de voorwaarden?

- ➔ De werknemer woont in de gemeente Utrecht
- ➔ Het nieuwe of aangepaste contract is voor onbepaalde tijd
- ➔ Het aantal contracturen is hetzelfde of meer
- ➔ Voor de arbeid van de werknemer is geen andere subsidie ontvangen

Alle eisen en voorwaarden staan in de [beleidsregel Plusbonus en duurzaamheidsbonus](#)

Hoeveel bonus kunt u krijgen?

De duurzaamheidsbonus is maximaal € 2.000 per werknemer.

Wilt u hulp of advies bij uw aanvraag?

Neem dan contact op met het [WerkgeversServicepunt Utrecht-Midden](#)

5. Plusbonus.

Hebt u een parttime werknemer die recht heeft op een bijstandsuitkering en wilt u deze meer contracturen geven? Dan komt u misschien in aanmerking voor de plusbonus voor werkgevers.

Plusbonus aanvragen

U kunt de plusbonus aanvragen tot uiterlijk 3 maanden na de datum waarop het nieuwe contract is ingegaan.

Waar is de bonus voor?

De plusbonus is een eenmalige subsidie voor werkgevers van werknemers die parttime werken en recht hebben op een bijstandsuitkering. U kunt de plusbonus aanvragen als u deze werknemer een nieuw of aangepast contract geeft met een urenuitbreiding van minstens 8 uur.

Wat zijn de voorwaarden?

- ➔ De werknemer woont in de gemeente Utrecht
- ➔ Het nieuwe contract heeft een looptijd van minstens 6 maanden
- ➔ De looptijd van het nieuwe contract is niet korter dan het bestaande contract
- ➔ Voor de arbeid van de werknemer is geen andere subsidie ontvangen
- ➔ U hebt geen verplichting openstaan in het kader van Social Return On Investment (SROI)
- ➔ Gaat de werknemer van een nul-urencontract naar een contract met vaste uren? Dan kunt u alleen een plusbonus krijgen als de werknemer hierdoor uitstroomt uit de bijstand, of als u kunt

aantonen dat de werknemer de afgelopen drie maanden gemiddeld 8 uur minder heeft gewerkt per week dan de uren in het nieuwe contract.

Alle eisen en voorwaarden staan in de [beleidsregel Plusbonus en duurzaamheidsbonus](#)

Hoeveel bonus kunt u krijgen?

Heeft de werknemer met de extra uren nog steeds recht op een bijstandsuitkering? Dan is de plusbonus maximaal € 3.000 per werknemer. Kan de werknemer uit de bijstand? Dan is de plusbonus € 5.000.

Wilt u hulp of advies bij uw aanvraag?

Neem dan contact op met het [WerkgeversServicepunt Utrecht-Midden](#).

6. Fonds Mismatch arbeidsmarkt

Werkgevers en hun partners kunnen subsidie vragen voor programma's of activiteiten waardoor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar aansluiten. Dat kan door in te zetten op de opleiding, ervaring of competenties van werkzoekenden en werknemers. Hierdoor kunnen zoveel mogelijk mensen werk vinden en aan het werk blijven.

Voorwaarden

- ➔ U hebt een deal met meerdere werkgevers en eventueel opleiders, om samen te werken aan het programma of de activiteit
- ➔ De deal draagt bij aan het voorkomen of verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt.
- ➔ 1 van de partners doet de aanvraag en beheert de subsidie.
- ➔ De aanvraag richt zich vooral op (1 of meerdere van) de marktgroepen:
 - ➔ bouw en energietransitie
 - ➔ ICT en digitale vaardigheden
 - ➔ gezondheid
 - ➔ onderwijs

[Lees alle eisen en voorwaarden in de beleidsregel fonds mismatch arbeidsmarkt](#)

Hoeveel subsidie kunt u krijgen?

De subsidie is maximaal 30% van de begroting. Het minimum subsidiebedrag per deal is €25.000. De subsidie is eenmalig voor een periode van maximaal 2 jaar.

Wat kunt u verwachten?

U krijgt binnen 13 weken een besluit over uw aanvraag. Als de aanvraag niet compleet is of als wij meer informatie nodig hebben, dan kan het besluit iets langer duren.



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. <https://leerwerksite.nl/>

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&O fonds van de branche.

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



F. Inzet SROI

Wat is SROI?

Opdrachtgevers als gemeenten en woningcorporaties passen bij aanbestedingen boven de € 50.000,- een Social Return On Investment verplichting toe (dit bedrag kan per gemeente variëren). Dit betekent dat de opdrachtnemers bij het aannemen van zo'n opdracht minimaal 5% van de aanneemsom of 7% van de loonsom moeten inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Waarom SROI?

Ondernemers doen iets terug voor de aan hun gegunde opdracht en diverse doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt dan wel zwakke positie op die arbeidsmarkt profiteren daar van. Deze tegenprestatie mag zich op drie gebieden afspelen te weten; werkgelegenheid, scholing of relevante maatschappelijke activiteiten.

voor wie is SROI?

Social Return On Investment creëert duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Denk bijvoorbeeld aan een taal- of leerachterstand, ontslag, privéomstandigheden of sociaal emotionele problemen.

Voor scholieren en studenten kunnen bij deze werkgevers stageplaatsen en BBL plekken beschikbaar gesteld worden.

Een andere mogelijkheid is om de positie van zittende werknemers duurzamer te maken en de daar aan verbonden opleidingskosten te verrekenen met de SROI verplichting.

Voordelen voor werkgevers

Werkgevers met een SROI verplichting mogen een substantieel bedrag verrekenen met deze verplichting als zij bijvoorbeeld een BBL-plek beschikbaar stellen dan wel iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. De bedragen kunnen per gemeente verschillen.

Als een SROI plichtige werkgever uit bijvoorbeeld Rotterdam een BBL'er in dienst neemt mag deze € 10.000,- op jaarbasis in mindering brengen op de SROI verplichting. Als je bedenkt dat er daarnaast nog meer mogelijkheden zijn in het kader van de hiervoor beschreven financiële regelingen, dan is dit heel aantrekkelijk.

Dit geldt ook voor het beschikbaar stellen van stageplaatsen voor MBO studenten. Daar mag op jaarbasis € 5.000,- voor verrekend worden. Voor VSO leerlingen zelfs € 10.000,-.

Ook excursies, verzorgen van workshops, bedrijfsbezoeken kunnen met de SROI verplichting verrekend mogen worden.

In beginsel kan alles wat leidt tot een verkorting van de afstand tot de arbeidsmarkt worden afgetrokken van de SROI verplichting.

Voor de bedragen en mogelijkheden in uw regio, kunt u zich bij de SROI medewerker van de betreffende gemeente melden.

G. 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

<https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/financieelcv>



Wat doet het Leerwerkloket voor u?

Het Leerwerkloket is een onafhankelijk adviespunt met kennis van onderwijs en arbeidsmarkt. Leerwerkloketten hebben een breed netwerk. Met loopbaanadvisering zetten ze mensen op het spoor om middels scholing een baan te vinden en te behouden. Met u als werkgevers bespreekt het Leerwerkloket de opleidingsbehoefte, geeft individueel scholingsadvies en bouwt mee aan leerwerktrajecten.

Het Leerwerkloket is 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 informeren wij u hoe u de aanvraag kunt indienen.

Contact

E info@lerenenwerken.nl

W www.lerenenwerken.nl

De contactgegevens van de regionale
Leerwerkloketten vindt u op
www.lerenenwerken.nl/leerwerkloketten

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. Wij gebruiken zoveel mogelijk de brontekst.

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