



Financiële regelingen Leren en Werken

Voor werkgevers nr. 23. 15 jan. 2020

Leren en Werken

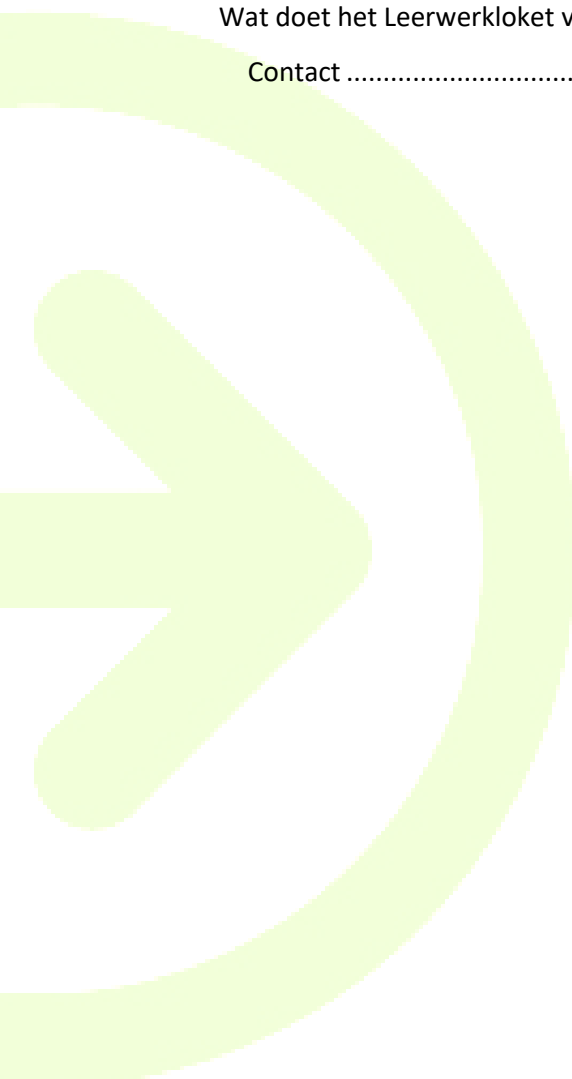


Inhoud

| | |
|---|----|
| Inleiding..... | 4 |
| Wijzigingen | 5 |
| A. Subsidieregelingen landelijke overheid | 6 |
| 1. Subsidieregeling Praktijkleren | 6 |
| 2. Tel mee met Taal | 7 |
| 3. SLIM-subsidie..... | 7 |
| B. Belastingvoordelen..... | 8 |
| Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)..... | 8 |
| 1. Loonkostenvoordelen..... | 8 |
| 2. Lage-inkomensvoordeel (LIV)..... | 13 |
| 3. Jeugd-LIV | 16 |
| C. Regelingen uitkerende instanties..... | 19 |
| Participatiewet | 19 |
| Banenafpraak en het quotum arbeidsbeperkten | 19 |
| Voordelen en regelingen | 20 |
| 1. Loonkostensubsidie Participatiewet | 20 |
| 2. Minder loon Wajonger (loondispensatie) | 21 |
| 3. No-risk polis..... | 21 |
| 4. Proefplaatsing UWV | 21 |
| 5. Jobcoach..... | 22 |
| 6. Bedrijfsadvies inclusieve organisatie..... | 22 |
| 7. Vergoeding voorzieningen werkgever | 23 |
| 8. Scholing | 23 |
| 9. Participatieplaats..... | 24 |
| D. Gemeentelijke regelingen..... | 25 |
| D.1 Gemeente Utrecht | 25 |
| 1. Proefplaatsing..... | 25 |
| 2. Scholing | 25 |
| 3. Werkgeverscheque..... | 25 |
| 4. Duurzaamheidsbonus..... | 26 |
| 5. Plusbonus. | 26 |
| 6. Fonds Mismatch arbeidsmarkt..... | 27 |
| D.2 Gemeente Amersfoort | 28 |
| 1. Scholingsbijdrage..... | 28 |



| | |
|--|----|
| 2. Proefplaatsing..... | 28 |
| 3. Opleiding met behoud van uitkering..... | 28 |
| 4. Plaatsingspremie | 28 |
| E. Sectorale regelingen..... | 30 |
| F. Digitaal advies..... | 31 |
| Subsidie websites | 31 |
| Regelhelp financieel CV..... | 31 |
| Wat doet het Leerwerkloket voor u? | 32 |
| Contact | 32 |



Inleiding

De overheid, 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. Programma Leren en Werken 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. Subsidieregelingen landelijke overheid.
- B. Belastingvoordelen.
- 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.

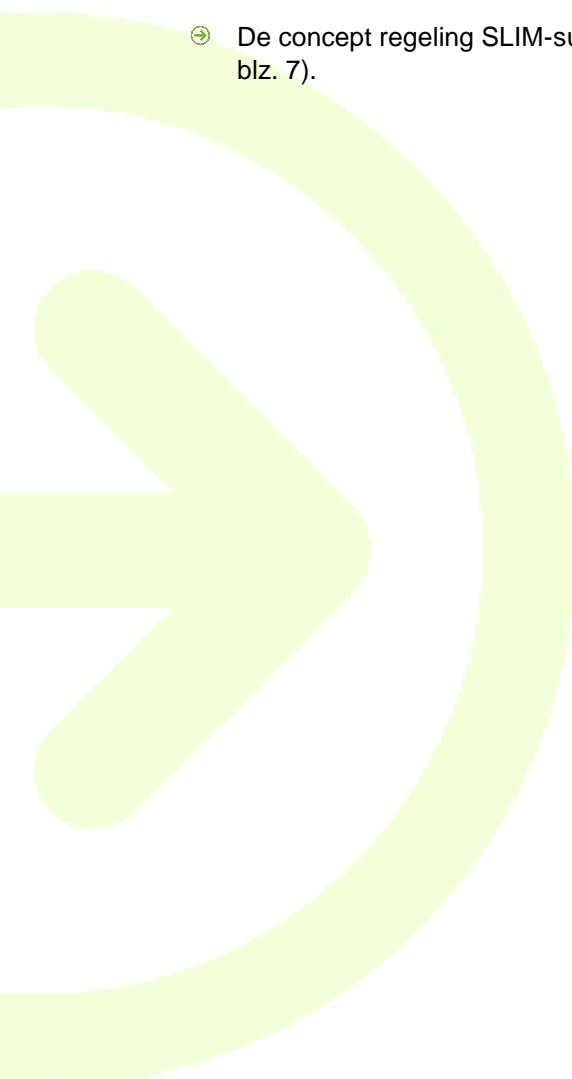
¹ Wij gebruiken zoveel mogelijk de brontekst.

Wijzigingen

Versie 23

In vergelijking met de voorgaande brochure "Financiële regelingen Leren en Werken voor werkgevers" (1 januari 2020, nr. 22) is het volgende gewijzigd:

- ➡ De concept regeling SLIM-subsidie is gewijzigd in de definitieve versie van de SLIM-subsidie (zie blz. 7).





A. Subsidierelingen landelijke overheid

De belangrijkste subsidieregelingen van de landelijke overheid zijn:

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

1. Subsidierегeling 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.

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 Subsidierегeling 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 Subsidierегeling Praktijkleren, als zij een bbl-leerwerkplek aanbieden.

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 zal een nieuwe ronde starten.

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>

B. Belastingvoordelen

Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

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

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

Om werkgevers beter te kunnen informeren over de financiële regelingen binnen de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl), zijn er op uwv.nl/wtl twee animaties beschikbaar. Daarnaast heeft het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid versie 4.0 van het kennisdocument 'Wtl' gepubliceerd op Rijksoverheid.nl.

1. Loonkostenvoordelen

Loonkostenvoordelen (LKV's) vervangen met ingang van 1 januari 2018 de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. Net als de premiekortingen moeten de loonkostenvoordelen ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Er zijn 4 loonkostenvoordelen:

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

Hebt u werknemers in dienst van 56 jaar of ouder? Werknemers die (deels) arbeidsongeschikt of werkloos zijn? Of werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafspraken of scholingsbelemmerd zijn? Dan hebt u misschien recht op 1 van deze loonkostenvoordelen. Per loonkostenvoordeel verschillen de voorwaarden om ervoor in aanmerking te komen.

In deze paragraaf leest u:

- welke voorwaarden voor de verschillende loonkostenvoordelen gelden
- hoe hoog de loonkostenvoordelen zijn
- wat u moet doen om de loonkostenvoordelen te krijgen
- wanneer u de loonkostenvoordelen uitbetaald krijgt
- hoe de overgangsregeling voor lopende premiekortingen werkt

Voorwaarden LKV oudere werknemer

U hebt recht op het LKV oudere werknemer als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij is in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst geweest.
- Hij had, in de maand 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 en IOAZ
 - uitkeringen uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland die hetzelfde doel hebben als de bovenstaande Nederlandse uitkeringen

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroep verklaring. 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 bovenstaande voorwaarden? Dan hebt u voor deze werknemer maximaal 3 jaar recht op het loonkostenvoordeel. Het recht begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt.

Wordt het dienstverband tijdens de looptijd van het loonkostenvoordeel onderbroken? Dan kunt u daarna voor deze werknemer weer recht hebben op het loonkostenvoordeel. De voorwaarde dat de werknemer niet bij u in dienst is geweest in de 6 maanden voor u hem aanneemt, geldt dan niet. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt door de onderbreking niet verlengd.

Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer

U hebt recht op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij is in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst geweest.
- Hij voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:
 - Hij had, in de maand voor hij bij u dienst kwam, recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
 - Hij komt bij u 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:
 - 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.
 - 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 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 kalendermaand voordat hij bij u in dienst kwam, om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroep verklaring. 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 bovenstaande voorwaarden? Dan hebt u voor deze werknemer maximaal 3 jaar recht op het loonkostenvoordeel. Het recht begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt.

Wordt het dienstverband tijdens de looptijd van het loonkostenvoordeel onderbroken? Dan kunt u daarna voor deze werknemer weer recht hebben op het loonkostenvoordeel. De voorwaarde dat de werknemer niet bij u in dienst is geweest in de 6 maanden voor u hem aanneemt, geldt dan niet. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt door de onderbreking niet verlengd.

Voorwaarden LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

U hebt recht op het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij is in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst geweest.
- In de maand voor u hem aanneemt, 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 wettelijk 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 wettelijk minimumloon te verdienen (de 'Praktijkroute'). In beide gevallen geldt dat u hem op of na 1 januari 2016 in dienst hebt genomen.
 - d. Hij heeft een indicatie als arbeidsbeperkte. Hieronder vallen onder meer schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal Onderwijs en schoolverlaters van het Praktijkonderwijs.
 - e. Hij heeft een Wiw-baan (Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (In- en doorstroombaan).
 - f. 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.

De werknemers bij voorwaarde a tot en met e zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak. U kunt het doelgroepregister raadplegen via het [werkgeversportaal op uwv.nl](http://werkgeversportaal.op.uwv.nl).

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroep verklaring. 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 bovenstaande voorwaarden? Dan begint het recht op het loonkostenvoordeel te lopen vanaf het moment dat de werknemer bij u in dienst komt. U hebt voor deze werknemer maximaal 3 jaar recht op het loonkostenvoordeel. Maar uiterlijk tot de werknemer de AOW-leeftijd bereikt en stopt met werken.

Werkt de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd door, dan hebt u nog recht op het loonkostenvoordeel tot en met het aangiftetijdvak waarin hij die leeftijd bereikt. Behalve als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt op de 1e dag van het aangiftetijdvak. Dan hebt u voor dat tijdvak geen recht meer op het loonkostenvoordeel.

Wordt het dienstverband tijdens de looptijd van het loonkostenvoordeel onderbroken? Dan kunt u daarna voor deze werknemer weer recht hebben op het loonkostenvoordeel. De voorwaarde dat de werknemer niet bij u in dienst is geweest in de 6 maanden voor hij bij u in dienst komt, geldt dan niet. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt door de onderbreking niet verlengd.

Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

U hebt recht op het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer als u een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst die voldoet aan 3 voorwaarden. Van herplaatsen is sprake als een arbeidsgehandicapte werknemer weer geheel of gedeeltelijk voor u gaat werken, in zijn eigen functie of in een andere. De 3 voorwaarden zijn:

- De werknemer is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- De werknemer voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:

- Hij heeft in de maand voor herplaatsing recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit een EU-land, een EER-land 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 kalendermaand voor herplaatsing om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroep verklaring. 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 bovenstaande voorwaarden? Dan begint het recht op het loonkostenvoordeel te lopen vanaf het moment dat u de werknemer herplaatst. U hebt voor deze werknemer maximaal 1 jaar recht op het loonkostenvoordeel. Maar uiterlijk tot de werknemer de AOW-leeftijd bereikt en stopt met werken.

Werkt de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd door, dan hebt u nog recht op het loonkostenvoordeel tot en met het aangiftetijdvak waarin hij die leeftijd bereikt. Behalve als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt op de 1e dag van het aangiftetijdvak. Dan hebt u voor dat tijdvak geen recht meer op het loonkostenvoordeel.

Geen recht op loonkostenvoordelen

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 beschut 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.

Samenloop van meerdere loonkostenvoordelen en samenloop met LIV en jeugd-LIV

Bij samenloop geldt het volgende:

- Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijk recht op meer dan 1 loonkostenvoordeel? Dan vraagt u ze in uw aangifte allemaal aan. Per loonkostenvoordeel wordt dan berekend op welk bedrag u voor de werknemer recht hebt. U krijgt vervolgens alleen het hoogste bedrag uitbetaald. Zijn de berekende bedragen even hoog, dan krijgt u alleen het LKV oudere werknemer.
- Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijk recht op een loonkostenvoordeel en het LIV? Dan wordt 1 van beide uitbetaald. U krijgt het loonkostenvoordeel voor de werknemer als dat hoger of even hoog is als het LIV. Is het LIV hoger, dan krijgt u alleen dat uitbetaald.
- Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijk recht op een loonkostenvoordeel en het jeugd-LIV? Dan wordt beide uitbetaald.

Let op!

Het recht op een loonkostenvoordeel begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Vanaf dat moment hebt u er 3 of 1 jaar recht op. Die periode wordt niet verlengd. Ook niet als het dienstverband wordt onderbroken. Of als u het loonkostenvoordeel niet krijgt uitbetaald omdat u een ander loonkostenvoordeel krijgt.

U neemt een onderneming over

Neemt u een onderneming geheel of gedeeltelijk over? Dan gaat het recht op de loonkostenvoordelen niet naar u over. Dat is dus anders dan bij de premiekortingen. Die gingen voor de resterende periode wél over naar de overnemende werkgever.

Voor de overgenomen werknemers krijgt u ook 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.

Let op!

Van overname van een onderneming is sprake bij een fusie of splitsing, maar bijvoorbeeld ook bij het inbrengen van een eenmanszaak of vennootschap onder firma in een bv. Bij een doorstart of overname na een faillissement is er geen sprake van overname van een onderneming. Dan kan er dus wel een nieuw recht op loonkostenvoordelen ontstaan als aan de voorwaarden wordt voldaan.

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.

In de doelgroepverklaring staat voor welk loonkostenvoordeel de verklaring is afgegeven en de voorwaarden waaraan uw werknemer voldoet. U hebt per loonkostenvoordeel een doelgroepverklaring nodig.

Hoe komt u aan een doelgroepverklaring?

Uw werknemer kan de doelgroepverklaring aanvragen bij UWV of de gemeente. Krijgt hij een uitkering uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland, dan vraagt hij de doelgroepverklaring altijd aan bij UWV. Uw werknemer is niet verplicht om de doelgroepverklaring aan te vragen.

Als uw werknemer een doelgroepverklaring wil aanvragen, moet hij dat doen maximaal 1 maand voor de datum waarop u hem in dienst neemt of herplaatst, en niet later dan 3 maanden na de datum waarop u hem in dienst neemt of herplaatst. Doet hij dat niet of later, dan heeft hij geen recht meer op de doelgroepverklaring. En u hebt dan geen recht op het loonkostenvoordeel.

Uw werknemer kan bij het aanvragen van de doelgroepverklaring aangeven dat u automatisch een kopie moet krijgen. Hij kan ook zelf een kopie aan u geven.

Als uw werknemer u daarvoor 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.

Loonkostenvoordelen aanvragen in uw aangifte

In uw aangiften loonheffingen kunt u aangeven welk loonkostenvoordeel u voor de werknemer wilt aanvragen. Dat kunnen er voor dezelfde werknemer ook meer dan 1 zijn. Hoe u dit precies aangeeft, hangt af van uw softwarepakket.

Zolang u voor een werknemer nog geen kopie van de doelgroepverklaring hebt, mag u voor deze werknemer het loonkostenvoordeel niet aanvragen in uw aangifte. Dat mag pas als u de verklaring hebt. Geldt de verklaring ook voor eerdere aangiftetijdvakken, dan moet u die tijdvakken 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.

Let op!

UWV beoordeelt op basis van de polis administratie en de afgegeven doelgroep verklaringen 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.

Wanneer krijgt u de loonkostenvoordelen uitbetaald?

De Belastingdienst betaald de loonkostenvoordelen over 2019 in 2020 automatisch aan u uit. Als uit uw aangiften loonheffingen over 2019 en de afgegeven doelgroep verklaringen blijkt dat u er recht op hebt.

Dat uitbetalen gaat als volgt:

1. U krijgt vóór 15 maart 2020 een voorlopige berekening van de loonkostenvoordelen waar u voor uw werknemers recht op hebt. De berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2019 die u tot en met 31 januari 2020 hebt gedaan.
2. Bent u het niet eens met de berekening of vindt u dat u ten onrechte geen voorlopige berekening hebt gekregen? Dat kan komen doordat u onjuiste gegevens hebt aangegeven. In dat geval kunt u tot en met 1 mei 2020 correcties over 2019 sturen. Die neemt de Belastingdienst nog mee in de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Correcties na 1 mei neemt de Belastingdienst niet meer mee in de definitieve berekening, maar wel in de polis administratie. Kloppen uw aangiften wel, neem dan contact op met UWV.
3. De Belastingdienst stuurt u de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Dat doen zij vóór 1 augustus 2020, op basis van de gegevens die we van UWV krijgen.
4. De Belastingdienst betaalt u uiterlijk op 12 september 2020 uw loonkostenvoordeel uit.

U krijgt 1 voorlopige en 1 definitieve berekening. Daarop staat een overzicht van al uw loonkostenvoordelen en de werknemers voor wie u er recht op hebt. Per werknemer ziet u ook of hij meer dan 1 inkomstenverhouding bij u heeft en of hij onder verschillende subnummers valt.

Hebt u voor meerdere werknemers recht op hetzelfde loonkostenvoordeel? Of voor verschillende werknemers op verschillende loonkostenvoordelen? Dan vindt u dat dus allemaal terug in de voorlopige en definitieve berekening.

U krijgt uw loonkostenvoordelen in 1 bedrag uitbetaald. De Belastingdienst maakt het bedrag aan u over, niet aan uw werknemer.

2. Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Hebt u werknemers in dienst met een laag loon? Dan hebt u misschien recht op een tegemoetkoming in de loonkosten: het lage-inkomensvoordeel (LIV).

In deze paragraaf leest u:

- welke voorwaarden voor het LIV gelden
- hoe hoog het LIV is
- wat u moet doen om het LIV te krijgen
- wanneer u het LIV uitbetaald krijgt

Samenloop met loonkostenvoordelen

Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijk recht op het LIV en een loonkostenvoordeel? Dan wordt 1 van beide uitbetaald. U krijgt het loonkostenvoordeel voor de werknemer als het bedrag waar u recht op hebt, hoger of even hoog is als het LIV waar u recht op hebt. Is het LIV hoger, dan krijgt u alleen dat uitbetaald.

Voorwaarden voor het LIV

U hebt recht op het LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze 4 voorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon van minimaal € 10,05 en maximaal € 12,58.
- De werknemer heeft ten minste 1.248 verloonde uren per kalenderjaar.
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

Heeft de werknemer 2 of meer inkomstenverhoudingen? Bijvoorbeeld omdat hij onder verschillende subnummers valt? Kijk dan naar het gemiddelde uurloon en de verloonde uren van deze inkomstenverhoudingen samen om te bepalen of u voor deze werknemer recht hebt op het LIV. Want UWV bepaalt op werkgeversniveau of u voor een werknemer recht hebt op het LIV en niet op subnummerniveau.

Met de 'Regelhulp Financieel CV' kunt u controleren of u recht hebt op het LIV. U vindt de regelhulp op <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/financieelcv>

Gemiddeld uurloon

De minimum- en maximumbedragen van het gemiddelde uurloon zijn gebaseerd op het wettelijk minimumloon voor werknemers van 22 jaar en ouder plus 8% vakantietoeslag. Dat geldt ook voor werknemers die jonger zijn dan 22 jaar. De uurloonbedragen zijn:

| Percentage van het wettelijk minimumuurloon plus 8% vakantietoeslag | Uurloon-bedrag | Toelichting |
|---|----------------|--|
| 100% | € 10,05 | Verdiert de werknemer minder, dan hebt u voor hem geen recht op het LIV. Maar misschien hebt u voor werknemers die minder verdienen en jonger zijn dan 22 jaar, wel recht op het jeugd-LIV |
| 110% | € 11,07 | Verdiert de werknemer meer, dan hebt u voor hem recht op een lager LIV-bedrag. |
| 125% | € 12,58 | Verdiert de werknemer meer, dan hebt u voor hem geen recht op het LIV. |

De berekening van de uurloonbedragen gaat uit van een 40-urige werkweek. Daardoor wordt het minimumuurloon lager. Zo voorkomen we dat u voor werknemers met bijvoorbeeld een 38- of 36-urige werkweek, geen recht hebt op het LIV, omdat ze minder verdienen dan het laagste uurloonbedrag.

U toetst het gemiddelde uurloon van uw werknemer aan het laagste en het hoogste uurloonbedrag. Het gemiddelde uurloon van uw werknemer is zijn jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren. Het jaarloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat u in een kalenderjaar aan de werknemer betaalt zolang hij bij u in dienst is en is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen. Dat betekent dat geen onderdeel van het jaarloon zijn:

- ziekte-uitkeringen die u als eigenrisicodragers na afloop van de dienstbetrekking betaalt aan een ex-werknemer
- WGA-uitkeringen die u als eigenrisicodragers aan de werknemer betaalt
- WAO-, WIA- en WW-uitkeringen die u de werknemer namens UWV betaalt

Als uitgangspunt voor het jaarloon neemt u kolom 8 van de loonstaat.

Let op!

Een werknemer met het minimumloon verdient soms toch minder dan 100% of meer dan 125% van dat minimumloon. Bijvoorbeeld als hij van u ook toeslagen of bonussen krijgt, zoals onregelmatigheidstoeslagen of prestatiebonussen. Dan verdient hij meer. Of als u een pensioenpremie inhoudt. Dan verdient hij minder. In die gevallen voldoet hij niet aan de voorwaarden en hebt u voor hem geen recht op het LIV.

1.248 verloonde uren per kalenderjaar

De voorwaarde van 1.248 verloonde uren per kalenderjaar is een harde voorwaarde. Deze geldt ook als de werknemer in de loop van het jaar bij u in dienst komt. De 1.248 uren worden dan niet evenredig verminderd. Voor werknemers die niet het hele jaar bij u in dienst zijn, is het dus lastiger om aan de voorwaarde van 1.248 verloonde uren te voldoen.

Neemt u een onderneming over? Dan tellen de verloonde uren bij de overdragende werkgever niet mee. Een werknemer moet bij u 1.248 verloonde uren hebben. Anders hebt u voor hem geen recht op het LIV.

In het jaar waarin de werknemer de AOW-leeftijd bereikt, kunt u voor hem nog recht hebben op het LIV. Bijvoorbeeld als de werknemer pas laat in het jaar de AOW-leeftijd bereikt. Dan is de kans groter dat hij aan 1.248 verloonde uren komt. Als de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerkt, dan mag u bij het bepalen of hij in het jaar 1.248 verloonde uren heeft, alle verloonde uren van dat jaar meetellen. Dus ook de verloonde uren na het bereiken van de AOW-leeftijd.

Hoogte van het LIV

Hebt u voor een werknemer recht op het LIV? Dan krijgt u een bedrag per verloond uur

Hoeveel uw voordeel precies is, hangt dus af van het aantal verloonde uren van de werknemer. En van zijn gemiddelde uurloon. U krijgt:

| Gemiddeld uurloon over 2019 | LIV per werknemer per verloond uur | Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 38-urige werkweek) |
|------------------------------|------------------------------------|---|
| € 10,05 tot maximaal € 11,07 | € 1,01 | € 2.000 |
| € 11,07 tot maximaal € 12,58 | € 0,51 | € 1.000 |

Voorbeeld

Een werknemer voor wie u recht hebt op het LIV, heeft in 2019 1.500 verloonde uren en een jaarloon van € 16.275. Zijn gemiddelde uurloon is dan € 10,85 (€ 16.275 : 1.500). Uw LIV voor deze werknemer is € 1.515 (1.500 x € 1,01).

Als een werknemer meer dan 40 uur per week werkt

Werkt een werknemer meer dan 40 uur per week? Dan gelden nog steeds de maximale bedragen voor het LIV van € 2.000 en € 1.000. Die maximumbedragen worden dus niet herrekend.

Als een werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerkt

Werkt een werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd door, dan hebt u nog recht op het LIV voor de verloonde uren van het aangiftetijdvak waarin hij die leeftijd bereikt. Behalve als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt op de 1e dag van het aangiftetijdvak.

Dus bereikt een werknemer bijvoorbeeld op 2 augustus 2019 de AOW-leeftijd en blijft hij voor u werken? Dan hebt u bij een aangiftetijdvak van een maand ook recht op het LIV-bedrag van € 1,01 of € 0,51 voor zijn verloonde uren in augustus. Uiteraard alleen als de werknemer aan alle voorwaarden voor het LIV voldoet. Maar bereikt de werknemer op 1 augustus de AOW-leeftijd? Dan hebt u in augustus bij een aangiftetijdvak van een maand geen recht meer op het LIV.

U kunt ook de regelhulp financieel CV gebruiken. Dan hebt u snel een indicatie van uw LIV. Met de 'Regelhulp Financieel CV' kunt u controleren of u recht hebt op het LIV. U vindt de regelhulp op <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/financieelcv>

Wat moet u doen om het LIV te krijgen?

U hoeft het LIV niet aan te vragen. UWV beoordeelt op basis van de polis administratie voor welke werknemers u recht hebt op het LIV. Vul in uw aangifte dus ook het aantal verloonde uren goed in. Kloppen de gegevens in uw aangifte niet? Dan loopt u het LIV misschien helemaal of voor een deel mis.

Wanneer krijgt u het LIV uitbetaald?

De Belastingdienst betaalt het LIV over 2019 in 2020 automatisch aan u uit als uit uw aangiften loonheffingen over 2019 blijkt dat u er recht op hebt. Eerder kan niet, omdat ze pas in 2020 weten hoeveel verloonde uren een werknemer in 2019 had en wat zijn gemiddelde uurloon was.

Het uitbetalen gaat zo:

1. U krijgt vóór 15 maart 2020 een voorlopige berekening van uw LIV. Die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2019 die u tot en met 31 januari 2020 hebt gedaan.
2. Bent u het niet eens met de berekening of vindt u dat u ten onrechte geen voorlopige berekening hebt gekregen? Dat kan komen doordat u onjuiste gegevens hebt aangegeven. In dat geval kunt u tot en met 1 mei 2020 correcties over 2019 sturen. Die nemen we nog mee in de definitieve berekening van uw LIV. Correcties na 1 mei nemen we niet meer mee in de definitieve berekening, maar wel in de polis administratie. Kloppen uw aangiften wel, neem dan contact op met UWV.
3. De Belastingdienst stuurt u de definitieve berekening van uw LIV. Dat doen zij vóór 1 augustus 2020, op basis van de gegevens die we van UWV krijgen.
4. Zij betalen u uiterlijk op 12 september 2020 uw LIV uit.

U krijgt 1 voorlopige en 1 definitieve berekening. Daarop staan alle werknemers voor wie u recht hebt op het LIV. Per werknemer ziet u ook of hij meer dan 1 inkomstenverhouding bij u heeft en of hij onder verschillende subnummers valt.

De Belastingdienst maakt het bedrag aan ú over, niet aan uw werknemer.

3. Jeugd-LIV

Het jeugd-LIV compenseert de verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon per 1 juli 2017 voor werknemers van 18, 19, 20 en 21 jaar.

In deze paragraaf leest u:

- welke voorwaarden voor het jeugd-LIV gelden
- hoe hoog het jeugd-LIV is
- wat u moet doen om het jeugd-LIV te krijgen
- wanneer u het jeugd-LIV uitbetaald krijgt

Samenloop met loonkostenvoordelen

Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijk recht op het jeugd-LIV en een loonkostenvoordeel? Dan wordt beide uitbetaald..

Voorwaarden voor het jeugd-LIV

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

- De werknemer is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat valt binnen de bandbreedtes van het jeugd-LIV die horen bij zijn leeftijd. Die bandbreedtes vindt u hieronder.
- De werknemer is op 31 december 2018 18, 19, 20 of 21 jaar.



Heeft de werknemer 2 of meer inkomstenverhoudingen bij u? Bijvoorbeeld omdat hij onder verschillende subnummers valt? Kijk dan naar het gemiddelde uurloon van deze inkomstenverhoudingen samen om te bepalen of u voor deze werknemer recht hebt op het jeugd-LIV. Want UWV bepaalt op werkgeversniveau of u voor een werknemer recht hebt op het jeugd-LIV en niet op subnummerniveau.

Gemiddeld uurloon

Het gemiddelde uurloon is het jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren. Het jaarloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat u in een kalenderjaar betaalt aan een werknemer die nog bij u in dienst is en die verzekerd is voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen. Dat betekent dat geen onderdeel van het jaarloon zijn:

- ziektebewaaringen die u als eigenrisicodragers na afloop van de dienstbetrekking betaalt aan een ex-werknemer
- WGA-uitkeringen die u als eigenrisicodragers aan de werknemer betaalt
- WAO-, WIA- en WW-uitkeringen die u de werknemer namens UWV betaalt

Als uitgangspunt voor het jaarloon neemt u kolom 8 van de loonstaat.

Verdient een werknemer meer dan het gemiddelde uurloon dat hoort bij zijn leeftijd? Dan hebt u voor hem geen recht op het jeugd-LIV, maar misschien wel op het LIV. De werknemer moet dan wel voldoen aan de voorwaarden voor het LIV.

Hoogte van het jeugd-LIV

Hebt u voor een werknemer recht op het jeugd-LIV? Dan krijgt u een bedrag per verloond uur. Het bedrag per uur verschilt per leeftijd.

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

| 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 |

De leeftijd op 31 december 2018 bepaalt het bedrag per verloond uur in 2019. Voor een werknemer die op 31 december 2018 19 jaar wordt, krijgt u € 0,16 per verloond uur. Maar voor een werknemer die op 1 januari 2019 19 jaar wordt, krijgt u € 0,13 per verloond uur.

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

U hoeft het jeugd-LIV niet aan te vragen. UWV beoordeelt op basis van de polis administratie voor welke werknemers u recht hebt op het jeugd-LIV. Vul in uw aangifte 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.

Wanneer krijgt u het jeugd-LIV uitbetaald?

Het jeugd-LIV wordt over 2019 in 2020 automatisch aan u uitbetaald. Als uit uw aangiften loonheffingen over 2019 blijkt dat u er recht op hebt. Eerder kan niet, omdat we pas in 2020 weten hoeveel verloonde uren een werknemer in 2019 had en wat zijn gemiddelde uurloon was. Dat uitbetalen gaat als volgt:



1. U krijgt vóór 15 maart 2020 een voorlopige berekening van uw jeugd-LIV. Die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2019 die u tot en met 31 januari 2020 hebt gedaan.
2. Bent u het niet eens met de berekening of vindt u dat u ten onrechte geen voorlopige berekening hebt gekregen? Dat kan komen doordat u onjuiste gegevens hebt aangegeven. In dat geval kunt u tot en met 1 mei 2020 correcties over 2019 sturen. Die worden nog meegenomen in de definitieve berekening van uw jeugd-LIV. Correcties na 1 mei worden niet meer meegenomen in de definitieve berekening, maar wel in de polis administratie. Kloppen uw aangiften wel, neem dan contact op met UWV.
3. De Belastingdienst stuurt u de definitieve berekening van uw jeugd-LIV. Dat doen zij vóór 1 augustus 2020, op basis van de gegevens die ze van UWV krijgen.
4. Zij betalen u uiterlijk op 12 september 2020 uw jeugd-LIV uit.

U krijgt 1 voorlopige en 1 definitieve berekening. Daarop staan alle werknemers voor wie u recht hebt op het jeugd-LIV. Per werknemer ziet u ook of hij meer dan 1 inkomstenverhouding bij u heeft en of hij onder verschillende subnummers valt.

De Belastingdienst maakt het bedrag dus aan ú over, niet aan de werknemer.

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. 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. 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. 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](#)).

9. 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.
5. Plusbonus.
6. 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 ongeval- en 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.

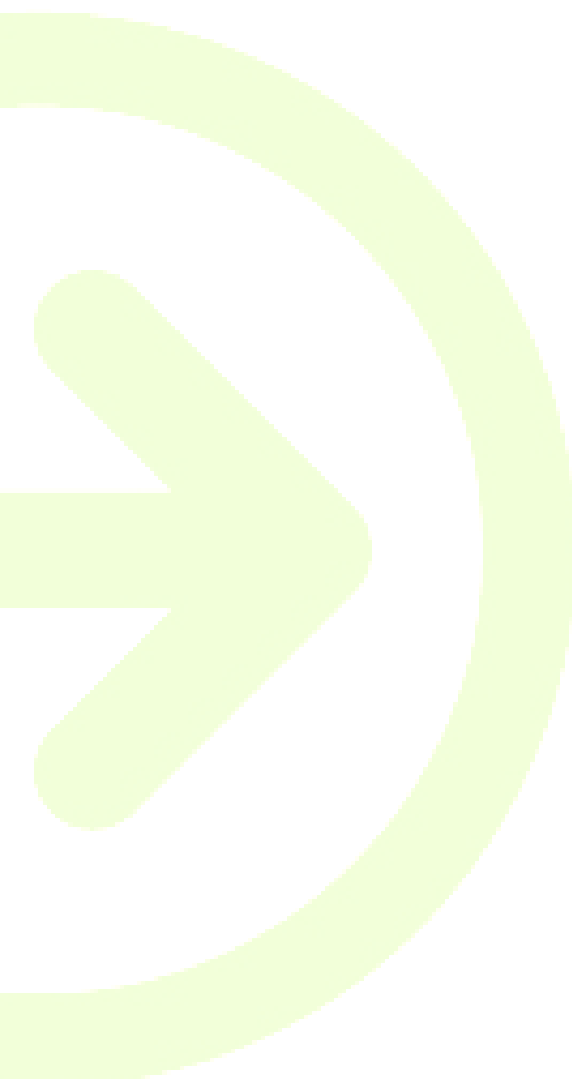
Om werkgevers extra te stimuleren een werkzoekende aan te nemen die aan de criteria voldoet, geeft de gemeente een premie van € 2.500,-. Bij een dienstverband van tenminste 6 maanden. Deze premie is ingesteld als steuntje in de rug....voor u als werkgever en voor de werkzoekende.

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 (zie blz. 29).

Stapeling

Combinatie van regelingen is niet mogelijk.

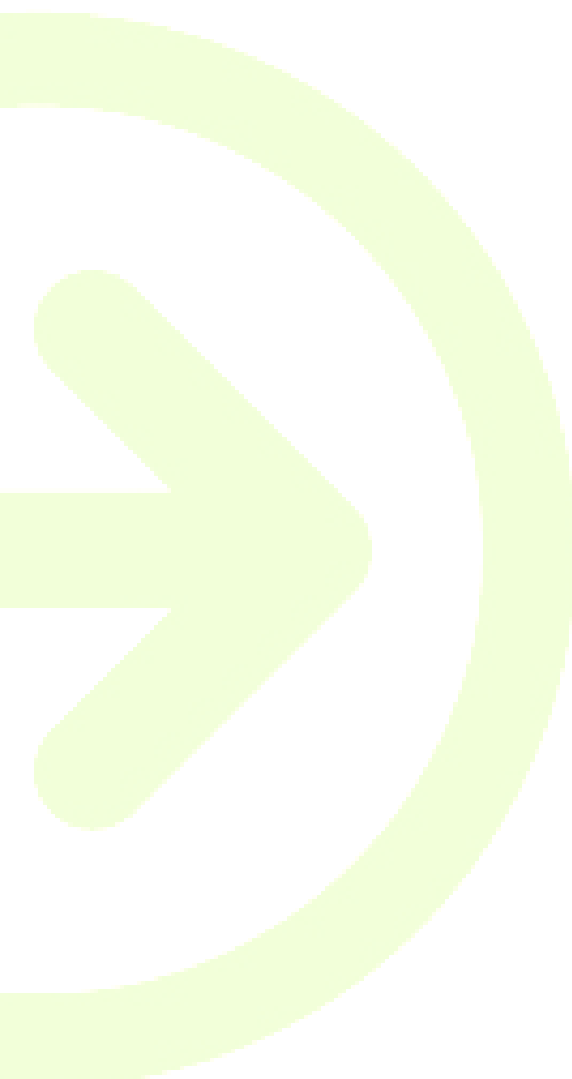


E. Sectorale regelingen

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&O fonds van de branche.

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

<https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/financieelcv>

Regelhulp financieel CV

Als u werkgever bent, kunt u voor sommige werknemers gebruik maken van aantrekkelijke financiële regelingen. Met deze regelhulp bepaalt u of dat kan en hoe hoog uw voordeel is.

De regelhulp is beschikbaar via de onderstaande link:

<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 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
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.