



Spoorboekje banenafpraak





inhoud

'Met het spoorboekje worden werkgevers en andere geïnteresseerden in elk geval meer wegwijs gemaakt. Daar is echt behoefte aan. Andere middelen laten vaak een stukje van de banenafpraak zien. Het spoorboekje biedt een samenhangend geheel.'

Ad de Ruijter, Adviseur realisatie Banenafpraak
Overheid en Onderwijs

leeswijzer

3

01. vragen

5

02. regelingen

7

03. overeenkomst

12

04. faciliteiten

14

05. faciliteiten per regeling

23

afkortingenlijst

25



leeswijzer

U wilt als werkgever een medewerker uit de doelgroep banenafpraak in dienst nemen of inlenen.

Dan wilt u weten:

- Welke regeling is van toepassing en hoe stel ik vast of de medewerker meetelt bij de banenafpraak (en voor hoeveel fte's)?
- Hoe bepaal ik het type arbeids- of inleenovereenkomst¹ en de arbeidsvoorwaarden?
- Op welke faciliteiten kan ik een beroep doen, hoe doe ik dat en waar moet ik op letten?
- Waarover moet ik afspraken maken met de intermediair?
- Hoe verlopen de administratie en informatie-uitwisseling (voor zover deze afwijken van het verloop bij een reguliere medewerker)?

In dit spoorboekje vindt u de belangrijkste onderwerpen en regelingen met aandachtspunten en tips.

Aan de orde komen:

1. De **vragen** die u aan de intermediair kunt stellen.
2. De **regelingen** die van toepassing kunnen zijn.
3. Het type **overeenkomst** dat u kunt aangaan met de kandidaat of de detachingsorganisatie.
4. De **faciliteiten** die respectievelijk UWV, gemeente en Belastingdienst kunnen bieden.
5. **Faciliteiten per regeling.**

Voor de overheid geldt momenteel de quotumregeling. De minister van SZW heeft toegezegd de banenafpraak te verbeteren en het onderscheid markt en overheid en de quotumregeling op te heffen. Het spoorboekje wordt hierop aangepast na wijziging van de regelgeving.

¹ inleen gaat in de toekomst meetellen.





01

vragen

U kunt uw vragen aan de intermediair stellen. De intermediair is de vertegenwoordiger van de gemeente of UWV die uw contactpersoon is. U vindt deze contactpersoon via het [Werkgeversservicepunt \(WSP\) in uw regio](#). Bij het WSP kunt u gratis advies inwinnen, uw vacature(s) of werkaanbod melden. Natuurlijk kunt u ook rechtstreeks contact opnemen met uw gemeente, UWV of het SW-bedrijf in uw regio².

Vragen die u kunt stellen zijn:

1. Welke regeling is bij de kandidaat van toepassing en kunt u uitleggen wat dit voor mij als werkgever inhoudt? Wat is voorgeschreven en welke keuzemogelijkheden heb ik (denk aan proefplaatsing, praktijkroute, proeftijd, mogelijkheden van payrollen of detachering, inschaling bij indiensttreding, ontwikkeling van het salaris op termijn)?
2. Welke instrumenten/faciliteiten zijn van toepassing en wat betekent dat financieel?
3. Wanneer de kandidaat vanuit een gemeentelijke regeling komt (Participatiewet), heeft de gemeente dan specifieke eigen faciliteiten of voorwaarden? Zo ja, welke zijn van toepassing en hoe kan ik hier een beroep op doen?
4. Hoe worden loonwaarde en loonkostensubsidie of loondispensatie bepaald? Wie neemt het initiatief en wanneer? Welke termijn geldt voor de vastgestelde loonwaarde en hoe gaat het bij herziening hiervan? Welke invloed kan ik er als werkgever op uitoefenen en wat kan ik doen als ik het er niet mee eens ben? Zorg ervoor dat u de

termijn van de arbeidsovereenkomst kunt afstemmen op de termijn van de loonwaardebeschikking.

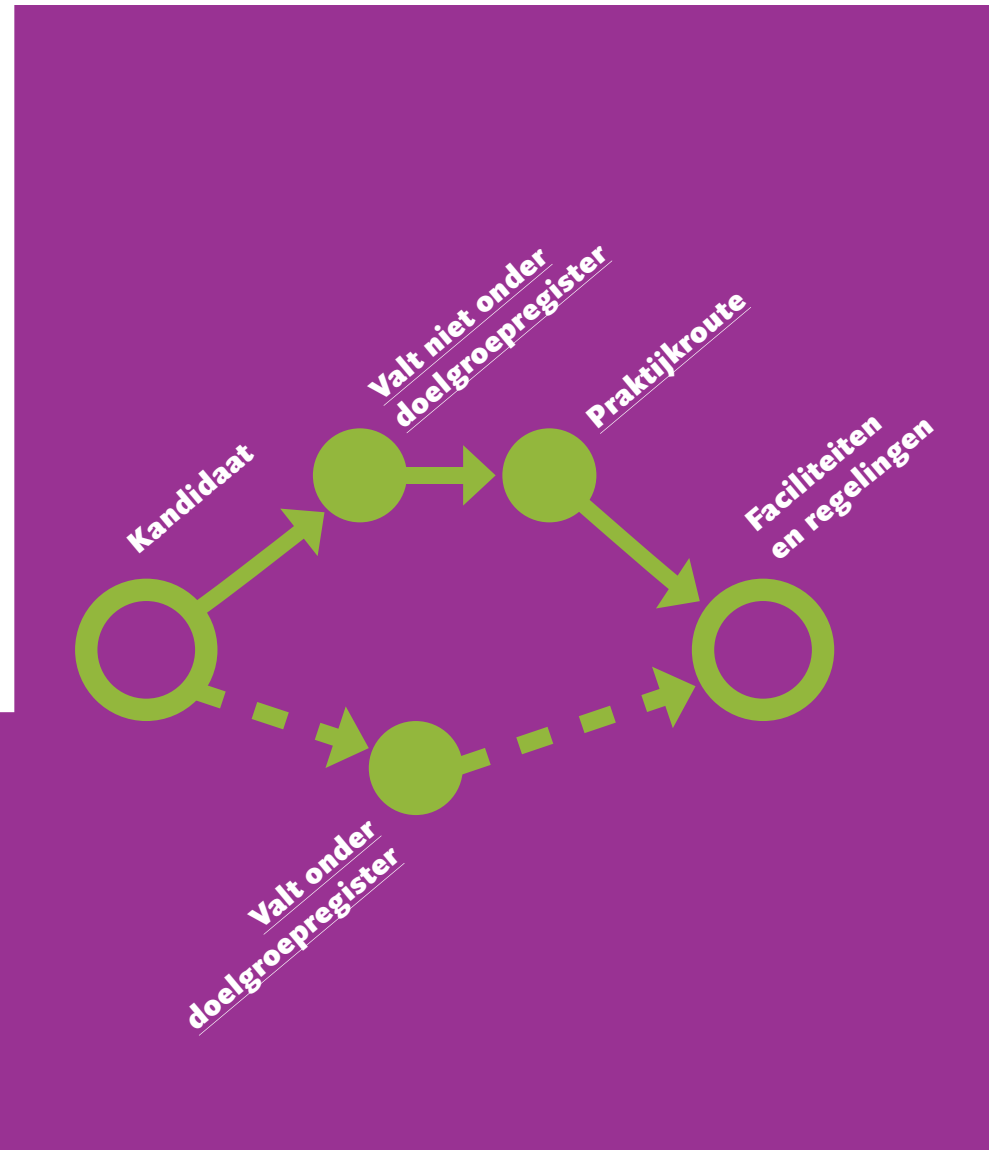
5. Welke beperking heeft de kandidaat en [hoe ga ik daarmee om](#)?
6. Wat moet ik doen aan inrichting van de werkomgeving, het werkproces, eventuele voorzieningen (en hoe worden die vergoed)? Voldoen de arbo-omstandigheden die ik op de werkplek bied?
7. Hoe vindt in de beginfase en daarna de begeleiding vanuit de intermediair plaats en wie begeleidt de kandidaat? Met wie maak ik hierover afspraken?
8. Kan ik, als de situatie daartoe aanleiding geeft, een beroep doen op extra en eventuele specialistische begeleiding?
9. Is er voorlichtingsmateriaal voor de werkleiding beschikbaar (bijvoorbeeld over [de omgang met psychische handicaps](#)), in welke vorm en omvang en hoe en wanneer krijg ik dat materiaal?
10. Wie is mijn intermediair en wat zijn overlegmomenten?
11. Ik zit nu met u aan tafel, blijft dat zo of krijg ik ook met anderen te maken (bijvoorbeeld bij de loonwaardebepaling of als ik vragen heb over betaling van het salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en andere personeelszaken)?
12. Hoe ziet de informatiestroom eruit, welke gegevens moet ik op welk moment aanleveren en aan wie? Welke informatie of gegevens mag ik verwachten, wanneer en van wie?
13. Wat doe ik bij eventuele problemen?
14. Kan ik al deze zaken ergens nalezen³ of hebt hier u een informatiebrief over?

² Uitgebreide informatie vindt u in het 'Kennisdokument wet banenafpraak'.

³ Zie ook 'Toolbox Inclusief' en op naar 100000 banen



02 regelingen



De uitkeringssituatie van de kandidaat bepaalt of u te maken heeft met UWV of met de gemeente (waar de kandidaat is ingeschreven). UWV-regelingen zijn: Wajong, WAO, WIA (WGA) en WW. Gemeentelijke regelingen zijn: Participatiewet, WSW en overige (IOAW, IOAZ, WAZ). **Zie afkortingenlijst.**

Het doelgroepregister wordt beheerd door UWV. Op de volgende pagina's leest u een toelichting op het doelgroepregister en antwoord op de vraag welke faciliteiten van toepassing kunnen zijn.

Dit spoorboekje betreft de doelgroep banenafpraak. Hiertoe behoren mensen die in het doelgroepregister zijn opgenomen. Dit zijn de volgende groepen:

- 1 Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- 2 (Ex-)leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro), die zich in het register hebben laten inschrijven.
- 3 Mensen met een WSW-indicatie.
- 4 Wajongers met arbeidsvermogen.
- 5 Mensen met een Wiw- of ID-baan.
- 6 Er is een groep die niet in het doelgroepregister staat maar wel meetelt voor het quotum. Dit betreft mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens studie en die zonder voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met voorziening wel.

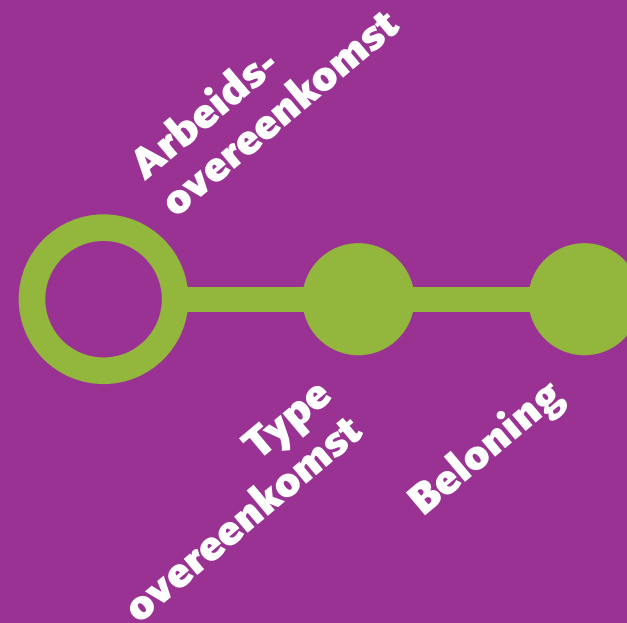
REGELINGEN	HOE / MOMENT	LET OP	TIPS / DOCUMENTATIE
<p>KANDIDAAT VALT IN DOELGROEP-REGISTER</p>	<p>Kandidaten uit het doelgroepregister vallen onder de definitie van de banenafpraak: zij geven recht op meer tegemoetkomingen en tellen mee voor de quotumregeling⁴. Uw intermediair geeft aan of de kandidaat in het doelgroepregister staat. U kunt dit ook zelf opvragen door het BSN van de kandidaat in te vullen bij het werkgeversportaal van UWV. Uw account bij UWV regelt u hier.</p> <p>In de banenafpraak en quotumregeling telt 25,5 uur dienstverband voor één medewerker. In de quotumregeling bedraagt de boete voor een tekort ten opzichte van het quotum € 5.000 voor elke niet ingevulde medewerker van 25,5 uur (in de wandelgangen wordt van fta gesproken).</p> <p>⁴ vervalt na wijziging regelgeving.</p>	<p>Als u de kandidaat uit de P-wet in dienst neemt voordat deze in het doelgroepregister is opgenomen, ontvangt u over deze periode geen loonkostensubsidie en mag u (bij Wajong) geen loondispensatie toepassen. Ook is dan de no-riskpolis niet van toepassing.</p> <p>Werkgevers bij de overheid en in het onderwijs hebben in 2017 onvoldoende mensen uit het doelgroepregister in dienst genomen. Daarom zijn zij, als ze meer dan 25 werknemers hebben, vanaf 2018 quotumplichtig⁵. Het betreft 1,93 procent van hun bezetting. In 2019 wordt per werkgever bepaald of deze in 2018 aan het quotum heeft voldaan. In 2020 gaat de heffing in voor de werkgevers die voordien het quotumpercentage niet hebben gehaald.</p> <p>Werkgevers in de particuliere sector hebben in 2017 wel voldoende mensen uit het doelgroepregister in dienst genomen. Zij zijn daarom op dit moment niet quotumplichtig.</p> <p>Een probleem vanuit de privacywetgeving is dat u in de werving- en selectiefase gegevens over loonkostensubsidie, loondispensatie, aard van de belemmering en dergelijke niet mag vastleggen. Dit is pas toegestaan in de fase dat de medewerker in dienst treedt.</p> <p>⁵ vervalt na wijziging regelgeving.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het doelgroepregister is niet altijd up-to-date. • Uw intermediair kan met UWV contact opnemen om dit te herstellen. • Quotumcalculator⁶ <p>⁶ vervalt na wijziging regelgeving.</p>

REGELINGEN	HOE / MOMENT	LET OP	TIPS / DOCUMENTATIE
DE KANDIDAAT VALT NIET ONDER HET DOELGROEP-REGISTER	<ul style="list-style-type: none"> Als een kandidaat uit de P-wet niet in het register staat, kan de zogeheten praktijkroute worden ingezet om alsnog in het register te komen. Dit kan als er sprake is van een arbeidsbeperking én als de kandidaat niet het WML kan verdienen. De praktijkroute houdt in dat de medewerker twee maanden of langer (te bepalen door de gemeente via de intermediair) bij u gaat werken met behoud van uitkering (proefplaatsing). In die periode vindt meting van de loonwaarde plaats. Als blijkt dat deze minder dan 100 procent van het WML is, kan de intermediair de kandidaat via de gemeente aanmelden voor het doelgroepregister, zonder beoordeling door UWV. Vervolgens start u het dienstverband met loonkostensubsidie op basis van de vastgestelde loonwaarde. 		<ul style="list-style-type: none"> Praktijkroute
DE FACILITEITEN EN INSTRUMENTEN DIE VAN TOEPASSING ZIJN.	<p>De intermediair informeert u over beschikbare faciliteiten (een overzicht vindt u in punt 4 hierna). Deze zijn afhankelijk van de regeling die op de kandidaat van toepassing is.</p> <p>Als u toch zelf wilt nagaan welke faciliteiten gelden, vindt u bij AWWN een overzicht op pagina 13 van de publicatie Mensen met een beperking aan de slag helpen.</p>	<p>Een probleem vanuit de privacywetgeving is dat u in de werving- en selectiefase gegevens over loonkostensubsidie, loon dispensatie, aard van de belemmering en dergelijke niet mag vastleggen. Dit is pas toegestaan in de fase dat de medewerker in dienst treedt.</p>	<p>Kan uw intermediair u niet voldoende informeren en heeft uw werknemer geen documenten waaruit blijkt dat hij of zij een uitkering of een no-riskpolis heeft? Dan kunt u zelf UWV vragen om informatie over de uitkering of de belemmering van uw werknemer. Dit kan pas nadat uw werknemer UWV heeft gemachtigd deze gegevens te verstrekken.</p>

REGELINGEN	HOE / MOMENT	LET OP	TIPS / DOCUMENTATIE
<p>DE FACILITEITEN EN INSTRUMENTEN DIE VAN TOEPASSING ZIJN.</p>	<p>Voor het recht op loonkostenvoordeel (LKV) of lage-inkomensvoordeel (LIV) kunt u de regelhulp van de Belastingdienst gebruiken. U moet daarin de volgende gegevens invullen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gemiddeld uurloon van de werknemer • aantal werkuren per week • datum van indiensttreding • geboortedatum 		<p>Hij of zij vult daarvoor het formulier <u>Machtiging voor informatie over uitkering of belemmering in.</u></p> <p>Vervolgens stuurt u het verzoek om informatie samen met de originele machtiging en een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer naar:</p> <p>UWV Gegevensdiensten PDI Postbus 58285 1040 HG Amsterdam</p> <p>De kosten hiervoor bedragen € 25.</p> <p>NB Het verbod uit de privacywetgeving over het vastleggen van gegevens, is ook hier van toepassing.</p>



3 overeenkomst



ONDERWERP	HOE / MOMENT	LET OP	TIPS / DOCUMENTATIE
<p>BEPALEN ARBEIDS- VOORWAARDEN: - TYPE OVEREENKOMST - BELONING</p>	<p>De arbeidsovereenkomst is hetzelfde als bij de reguliere medewerker en dus op basis van de cao van de werkgever. Eventueel kunt u kiezen voor payrollong of detachering (meestal beschikbaar via de intermediair).</p> <p>Als de <u>praktijkroute</u> van toepassing is, volgt indiensttreding nadat meting van de loonwaarde heeft plaatsgevonden.</p> <p>Bij een kandidaat uit het doelgroepregister is starten met een proefplaatsing (zonder arbeidsovereenkomst en met behoud van uitkering) een goede optie voor twee maanden (of als de kandidaat nog onvoldoende geschikt is: tot maximaal zes maanden). De aanvraag voor een proefplaatsing loopt bij de gemeentelijke regelingen via (de intermediair van) de gemeente. Bij een kandidaat op basis van een UWV-regeling loopt de aanvraag bij <u>UWV in uw regio</u>.</p>	<p>Bij detachering en payrollong is 21 procent btw van toepassing; dit is kostenverhogend voor niet-btw-plichtige werkgevers. Soms biedt de eigen cao van de werkgever extra voordelen, bijvoorbeeld flexibele werktijden in de horeca.</p> <p>In steeds meer cao's is een speciale schaal (op WML-niveau) beschikbaar voor de doelgroep. Als de cao hierin nog niet voorziet, is plaatsing in een aanloopschaal een mogelijkheid.</p> <p>De arbeidsovereenkomst is hetzelfde als bij de reguliere medewerker. Bij beëindiging gelden dezelfde voorwaarden.</p> <p>Meld de medewerker aan voor uw verzekeringen, zoals u dit ook doet bij uw reguliere medewerkers (ook bij een proefplaatsing).</p>	<p>De vaststelling van de loonwaarde vindt (via uw intermediair) plaats in de vorm van een beschikking van gemeente of UWV. Hierin wordt ook de geldigheidsduur van deze loonwaarde aangegeven. In het algemeen is het handig om de contractduur van de arbeidsovereenkomst te laten aansluiten bij de termijn van de loonwaarde.</p> <p>In geval van de P-wet kunt u in overleg met uw intermediair/gemeente kiezen voor indiensttreding met een forfaitaire loonwaarde van 50 procent gedurende maximaal zes maanden. Dit geeft u ruimte om de loonwaarde voor de periode daarna pas na vier à vijf maanden te laten bepalen.</p> <p>Als u kiest voor detachering of payrollong, komt de kandidaat in dienst bij de detacheerder of payroller en geldt diens cao. U betaalt het overeengekomen tarief. De kandidaat telt bij u mee voor de banenafpraak of quotumregeling.</p> <p>Vraag in geval van detachering of payrollong naar de tariefsopbouw en stel vast dat voordelen zoals <u>loondispensatie</u> aan u worden doorberekend.</p>



4 faciliteiten



4.1	UWV-FACILITEITEN	HOE / MOMENT	LET OP	TIPS / DOCUMENTATIE
4.1.1	PROEFPLAATSING Zie ' <u>Overeenkomst</u> '			
4.1.2	LOONDISPENSATIE WAJONG Loondispensatie houdt in dat u salaris betaalt naar rato van de loonwaarde. UWV betaalt een aanvullende Wajong-uitkering rechtstreeks aan de medewerker.	Dit is afhankelijk van de loonwaarde, door UWV vast te stellen op basis van loonwaardemeting, mede op basis van informatie afkomstig van de werkgever. U moet zelf loonwaardemeting bij UWV (landelijk) <u>aanvragen</u> .	De doorlooptijd tot de vaststelling van de loonwaarde en dispensatie kan acht weken zijn. Bij het aangaan van een proefplaatsing (doorgaans twee maanden) moet u dus meteen loonwaardemeting aanvragen. Loondispensatie kan niet met terugwerkende kracht worden toegepast.	Uw inbreng in de loonwaardebepaling telt zwaar mee. Geef objectieve informatie. Meestal is het beter om (een deel van) het gesprek hierover buiten aanwezigheid van de kandidaat te voeren. Loonwaardemeting gebeurt door UWV op basis van de in uw regio gehanteerde methodiek. Vraag in het gesprek over de loonwaardemeting al een indicatie, zodat u later niet verrast wordt door de beschikking. Vraag herziening van de loonwaarde aan bij wijziging van het aantal uren of de werkzaamheden en ook als u denkt dat de loonwaarde is gedaald of gestegen. Beperk de werkzaamheden in het geval de medewerker in één of enkele deeltaken beter functioneert niet sec tot deze deeltaken. Met het bredere takenpakket dat in de vergelijkbare reguliere functie gangbaar is, heeft de medewerker meer variatie- en ontwikkelmogelijkheden. Bovendien geeft de loonwaardemeting dan een genuanceerder beeld omtrent het algehele functioneren.

	UWV-FACILITEITEN	HOE / MOMENT	LET OP	TIPS / DOCUMENTATIE
4.1.3	<p>NO-RISKPOLIS</p> <p>Dekt het risico van ziekte af, inclusief doorrekening van de WIA in de premie. De polis is bij medewerkers uit de doelgroep banenafpraak blijvend geldig.</p>	<p>Geef op het moment van ziekmelding aan dat de no-riskpolis geldt, binnen zes weken na ziek worden.</p>	<p>Indien nog niet ziek gemeld en weer beter: meld dit binnen twee dagen. Bij kort verzuim is het handig om aan- en afmelding in één keer te doen.</p> <p>De boete bij te laat beter melden hangt samen met de periode: hoe later u meldt, hoe hoger de boete. Ook riskeert u een boete van maximaal € 455 bij zes weken te laat ziek melden.</p>	<p>Lees de factsheet over de no-riskpolis.</p> <p>Wanneer op de kandidaat loonkosten-subsidie van de gemeente van toepassing is, geeft UWV de ziek- en betermelding automatisch aan de gemeente door ter verrekening van de subsidie.</p> <p>De no-riskpolis dekt het risico vaste salaris, maar niet emolumenten als vakantiegeld en eindejaarsuitkering.</p> <p>In grotere organisaties loopt de herstel-melding in het gangbare systeem soms over meerdere schijven, waardoor de termijn van twee dagen kan worden overschreden. In dat geval is een aparte, verkorte procedure voor deze doelgroep nodig.</p>
4.1.4	<p>JOB COACHING⁷</p> <p>⁷ Meer over het werken met mensen met een beperking vindt u op de site 'werken met een beperking.'</p>	<p>Dit kan een interne of externe jobcoach verzorgen. Bij een interne jobcoach verzorgt u zelf de begeleiding; u kunt hiervoor vergoeding ontvangen. Als uw medewerker van UWV komt, vult u bij UWV twee formulieren in: een aanvraag voor de interne jobcoach en een aanvraag per medewerker individueel.</p> <p>Bij een externe jobcoach verzorgt een erkende jobcoachorganisatie de begeleiding. Als uw medewerker van UWV komt, vraagt deze dit ook aan bij UWV, die goedkeurt en de kosten betaalt. Deze jobcoach legt verantwoording af aan UWV.</p>	<p>UWV vraagt nadere informatie over de personen die als jobcoach optreden en over de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.</p>	<p>Als u moeite heeft om met UWV in contact te komen kunt u schakelen met uw intermediair of contact opnemen met de UWV-consulent bij het Werkgeversservicepunt (WSP) in uw regio.</p>

	UWV-FACILITEITEN	HOE / MOMENT	LET OP	TIPS / DOCUMENTATIE
4.1.5	VOORZIENINGEN GEBOUW OF WERKPLEK	<p>Als het dienstverband minimaal zes maanden is, kunnen de kosten van noodzakelijke extra voorzieningen worden vergoed. Dit kan betreffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aanpassing van de werkplek; • de aanschaf van hulpmiddelen; • aanpassing van de inrichting van uw bedrijf. <p>Vul het aanvraagformulier in bij UWV.</p>		<p>Als u moeite heeft om met UWV in contact te komen kunt u schakelen met uw intermediair of contact opnemen met de UWV-consulent bij het Werkgeversservicepunt (WSP) in uw regio.</p>
4.1.6	VOORZIENINGEN PERSOONLIJK	<p>Als het gaat om een meeneembare voorziening moet de werknemer de vergoeding zelf aanvragen. Denk aan doven, blinden of motorisch gehandicapten.</p> <p>Vul het aanvraagformulier in bij UWV.</p>		<p>Als u moeite heeft om met UWV in contact te komen kunt u schakelen met uw intermediair of contact opnemen met de UWV-consulent bij het Werkgeversservicepunt (WSP) in uw regio.</p>
4.1.7	SCHOLING	<p>Scholing kan een onderdeel zijn van de re-integratie. Met de opleiding of scholing leert een potentiële werknemer de vaardigheden die nodig zijn voor een beroep of functie.</p>		<p>Meer informatie bij UWV.</p>

4.2	GEMEENTE-FACILITEITEN	HOE / MOMENT	LET OP	TIPS / DOCUMENTATIE
4.2.1	PROEFPLAATSING Zie ' <u>Overeenkomst</u> '			
4.2.2	LOONKOSTENSUBSIDIE PARTICIPATIEWET (LKS) Bij een loonwaarde van 30 tot 80 procent van het WML. LKS houdt in dat u het salaris betaalt en subsidie ontvangt als compensatie van de gemiste loonwaarde.	<p>De hoogte van de LKS is afhankelijk van het percentage loonwaarde.</p> <p>Als alternatief is gedurende een halfjaar plaatsing tegen 50 procent loonwaarde toegestaan (een tijdelijk contract van een halfjaar met eventueel een proeftijd van een maand, sluit hierbij aan). In dit halfjaar vindt loonwaardemeting plaats door de intermediair (of een door de intermediair ingeschakelde gecertificeerde organisatie). De meting gebeurt mede op basis van informatie van de werkgever. Na dit halfjaar is de nieuwe loonwaarde van toepassing.</p>	<p>De LKS wordt op basis van het percentage loonwaarde bepaald als X% van het WML, inclusief vakantiegeld en 23,5 procent werkgeverslasten. In het geval u meer dan het WML betaalt of een hoger percentage werkgeverslasten hebt, is dat voor eigen rekening.</p> <p>Controleer zeker de eerste keer de correcte ontvangst van de subsidie, en ook na herziening.</p> <p>Sommige gemeenten hebben eigen beleid aangaande de onder- en/of bovengrens van het aantal uren of maximale percentage LKS. Uw intermediair kan u hierover informeren.</p>	<p>Uw inbreng in de loonwaardebepaling telt zwaar mee. Geef objectieve informatie. Soms is het beter om (een gedeelte van) het gesprek hierover buiten aanwezigheid van de kandidaat te voeren.</p> <p>Loonwaardemeting gebeurt met behulp van de in uw regio gehanteerde methodiek. Vraag in het gesprek over de loonwaardemeting al een indicatie, zodat u later niet verrast wordt door de beschikking.</p> <p>Vraag herziening van de loonwaarde aan bij uw intermediair bij wijziging van het aantal uren of de werkzaamheden en ook als u denkt dat de loonwaarde is gedaald.</p> <p>Beperk de werkzaamheden in het geval de medewerker in één of enkele deeltaken beter functioneert niet sec tot deze deeltaken. Met het bredere takenpakket dat in de vergelijkbare reguliere functie gangbaar is, heeft de medewerker meer variatie- en ontwikkelingsmogelijkheden. Bovendien geeft de loonwaardemeting dan een genuanceerder beeld omtrent het algehele functioneren.</p>

GEMEENTE-FACILITEITEN	HOE / MOMENT	LET OP	TIPS / DOCUMENTATIE
<p>4.2.3</p> <p>NO-RISKPOLIS</p> <p>Dekt het risico van ziekte af, inclusief doorrekening van de WIA in de premie. De polis is bij medewerkers uit de doelgroep banenafpraak blijvend geldig.</p>	<p>Geef op het moment van ziekmelding aan dat de no-riskpolis geldt, binnen zes weken na ziek worden.</p>	<p>Indien nog niet ziek gemeld en weer beter: meld dit binnen twee dagen.</p> <p>Bij kort verzuim is het handig om aan- en afmelding in één keer te doen.</p> <p>De boete bij te laat beter melden hangt samen met de periode: hoe later u meldt, hoe hoger de boete. Ook riskeert u een boete van maximaal € 455 bij zes weken te laat ziek melden.</p>	<p>Lees de factsheet over de no-riskpolis.</p> <p>Wanneer op de kandidaat loonkosten-subsidie van de gemeente van toepassing is, geeft UWV de ziek- en betermelding automatisch aan de gemeente door ter verrekening van de subsidie.</p> <p>De no-riskpolis dekt het risicovaste salaris, maar niet emolumenten als vakantiegeld en eindejaarsuitkering.</p> <p>In grotere organisaties loopt de herstel-melding in het gangbare systeem soms over meerdere schijven, waardoor de termijn van twee dagen kan worden overschreden. In dat geval is een aparte, verkorte procedure voor deze doelgroep nodig.</p>
<p>4.2.4</p> <p>JOB COACHING</p>	<p>Dit kan een interne of externe jobcoach verzorgen.</p> <p>Bij een interne jobcoach verzorgt u zelf de begeleiding; u kunt hiervoor vergoeding ontvangen.</p> <p>Bij een externe jobcoach verzorgt een erkende jobcoachorganisatie of de uitvoerende instantie de begeleiding. Als de werknemer vanuit een gemeentelijke regeling komt, wordt de jobcoach met de gemeente geregeld. De gemeenten hebben veel beleidsvrijheid. Invulling gebeurt in overleg, afhankelijk van de situatie.</p>	<p>De gemeente kan nadere informatie vragen over de personen die als jobcoach optreden en over de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.</p>	<p>Wanneer u als interne jobcoach extra begeleiding geeft, komt u al snel in aanmerking voor een vergoeding. Bespreek dit met uw intermediair.</p> <p>Sommige gemeenten kennen een vaste vergoeding toe, die u naar eigen inzicht kunt gebruiken.</p>

	GEMEENTE-FACILITEITEN	HOE / MOMENT	LET OP	TIPS / DOCUMENTATIE
4.2.5	VOORZIENINGEN GEBOUW OF WERKPLEK	Als het dienstverband minimaal zes maanden is, kunnen de kosten van noodzakelijke extra voorzieningen worden vergoed. Dit kan betreffen: <ul style="list-style-type: none"> • aanpassing van de werkplek; • de aanschaf van hulpmiddelen; • aanpassing van de inrichting van uw bedrijf. 		De aanvraag bij de gemeente loopt via (de intermediair van) de gemeente. De gemeente heeft haar eigen beleid en beoordeelt de aanvraag naar redelijkheid.
4.2.6	VOORZIENINGEN PERSOONLIJK	Dit gaat om een meeneembare voorziening voor bijvoorbeeld doven, blinden of motorisch gehandicapten. De werknemer moet de vergoeding in principe zelf aanvragen, maar u kunt als werkgever ook contact opnemen.		De aanvraag bij de gemeente loopt via (de intermediair van) de gemeente. De gemeente heeft haar eigen beleid en beoordeelt de aanvraag naar redelijkheid.
4.2.7	SCHOLING	De gemeente kan scholing vergoeden om de kans op werk te vergroten. Ook de combinatie van leren en werken is mogelijk. Bijvoorbeeld een combinatie van opleiding met een stage of met een vak leren in de praktijk.		De aanvraag bij de gemeente loopt via (de intermediair van) de gemeente. De gemeente heeft haar eigen beleid en beoordeelt de aanvraag naar redelijkheid.
4.2.8	STIMULERINGSPREMIE GEMEENTE	Gemeenten kennen soms specifieke regelingen (bijvoorbeeld bij beschut werk in het kader van de P-wet) of leveren maatwerk op basis van de concrete behoefte, soms ook voor scholing. U kunt dit navragen bij (de intermediair van) de gemeente.		Buiten het kader van dit spoorboekje: de gemeente heeft vaak ook regelingen ter ondersteuning bij kandidaten die uit een uitkering komen en niet tot de doelgroep banenafpraak behoren.

4.3	BELASTINGDIENST-FACILITEITEN	HOE / MOMENT	LET OP	TIPS / DOCUMENTATIE
4.3.1	<p>LOONKOSTENVOORDEEL (LKV)</p> <p>Gedurende drie jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 3,05 per verloond uur (maximaal € 6.000) bij werknemers ouder dan 56 jaar die uit een uitkering komen. • € 3,05 per verloond uur (maximaal € 6.000) bij werknemers die recht hadden op een WIA-uitkering of minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn. • € 1,01 per verloond uur (maximaal € 2.000) bij werknemers uit de doelgroep banenafpraak en werknemers met scholingsbelemmering. • Als de werknemer met scholingsbelemmering die uit de uitkering komt ouder dan 56 jaar is, geldt € 3,05 per verloond uur (maximaal € 6.000). 	<p>Dit loopt via de Belastingdienst. Zet in de aangifte loonheffing in de betreffende maand de indicatie op 'ja'. Uitbetaling door de Belastingdienst vindt plaats medio september van het volgend jaar.</p>	<p>U mag pas een beroep doen op LKV als u over een doelgroepverklaring (dat de werknemer in het doelgroepregister staat) beschikt. Deze moet de werknemer zelf binnen drie maanden na indienstreding of herplaatsing aanvragen bij zijn of haar uitkerende instantie (UWV of gemeente). De medewerker kan u ook machtigen zodat u dit als werkgever kunt aanvragen.</p> <p>Wanneer de medewerker niet in het doelgroepregister staat, is LKV toch van toepassing als hij of zij ouder dan 56 jaar is en uit een uitkering komt. De medewerker moet hiervoor een doelgroepverklaring bij UWV aanvragen.</p>	<p><u>Regelhelp voor bedrijven.</u></p> <p>Bij herplaatsing van een arbeidsgehandicapte werknemer ontvangt u maximaal één jaar LKV.</p> <p>Samenloop van LKV en LIV kan niet: vraagt u LKV aan, dan gaat dit automatisch voor op LIV. De Belastingdienst bepaalt welke van de twee van toepassing is.</p>
4.3.2	<p>LAGEINKOMENSVOORDEEL (LIV)</p> <p>Van toepassing mits 1248 uur per jaar is verloond:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bij 100 tot 110 procent van het WML (in 2018 € 9,82-10,81 per verloond uur) € 1,01 per verloond uur; • bij 110 tot 125 procent van het WML (in 2018 € 10,82-12,29 per verloond uur) € 0,51 per verloond uur.⁸ <p>⁸ Zie voor actuele subsidies de site van het UWV.</p>	<p>Dit loopt via de Belastingdienst. Voor 15 maart volgend jaar ontvangt de werkgever een voorlopig overzicht van de Belastingdienst op basis van gegevens van UWV. Tot 1 mei kunt u een correctiebericht op de ingediende loonaangifte indienen.</p> <p>Voor 1 augustus stuurt de Belastingdienst een beschikking (op basis van gegevens van UWV); uitbetaling geschiedt binnen zes weken.</p>		<p><u>Kennisdocument Rijksoverheid.</u></p> <p><u>Bij jeugd afwijkende bedragen.</u></p>



5 faciliteiten per regeling

NR SPOOR-BOEKJE	REGELING/FACILITEIT, VOORZIENING	PARTICIPATIEWET IN DOELGROEPREGISTER, GEMEENTELIJKE - REGELING	PARTICIPATIEWET (VOORHEEN WWB), GEMEENTELIJKE - REGELING	WSW (TOT 2015), GEMEENTELIJKE - REGELING	WAJONG (INDICATIE TOT 2015), UWV - REGELING	WW, UWV -REGELING	WAO (WIA/WGA), UWV -REGELING	OVERIG (IOAW, IOAZ, WAZ), GEMEENTELIJKE -REGELING
VIA UWV								
4.1.1	proefplaatsing	nvt	nvt	nvt	ja	ja	ja	nvt
4.1.2	loondispensatie	nvt	nvt	nvt	ja	nvt	nvt	nvt
4.1.3	No-riskpolis	ja	nvt	ja via sw	ja	nee	ja	nvt
4.1.4	Jobcoaching	nvt	nvt	ja via sw	ja	nee	ja	nvt
4.1.5	Voorzieningen gebouw of werkplek	nvt	nvt	ja via sw	ja	ja	ja	nvt
4.1.6	Voorzieningen persoonlijk	nvt	nvt	nvt	ja	ja	ja	nvt
4.1.7	Scholing	nvt	nvt	nvt	indien noodzakelijk	indien noodzakelijk	indien noodzakelijk	nvt
VIA GEMEENTE (* = AFHANKELIJK BELEID GEMEENTE)								
4.2.1	Proefplaatsing	ja	ja	ja via sw	nvt	nvt	nvt	ja
4.2.2	Loonkosten subsidie (LKS)	ja mits	ja mits	ja via sw	nvt	nvt	nvt	ja mits
4.2.3	No-riskpolis*	ja	ja lokaal	ja via sw	nvt	nvt	nvt	ja lokaal
4.2.4	Jobcoaching*	ja lokaal	ja lokaal	ja via sw	nvt	nvt	nvt	nee
4.2.5	Voorzieningen gebouw of werkplek*	ja lokaal	ja lokaal	ja via sw	nvt	nvt	nvt	ja lokaal
4.2.6	Voorzieningen persoonlijk*	ja lokaal	ja lokaal	ja via sw	nvt	nvt	nvt	ja lokaal
4.2.7	Scholing*	indien noodzakelijk	indien noodzakelijk	indien noodzakelijk via sw	nvt	nvt	nvt	indien noodzakelijk
4.2.8	Stimuleringspremie*	soms lokaal	soms lokaal	soms lokaal	nvt	nvt	nvt	soms lokaal
VIA BELASTINGDIENST								
4.3.1	Loonkostenvoordeel (LKV)	ja	ja	ja	ja	ja mits	ja	ja mits
4.3.2	Lage Inkomens Voordeel (LIV)	ja mits	ja mits	ja mits	ja mits	ja mits	ja mits	ja mits

Bron: Dit overzicht is gemaakt met behulp van beschikbare informatie van Locus. Op de website van Locus is een uitgebreid [overzicht in Excel](#) te downloaden.



afkortingenlijst

BSN:	Burgerservicenummer
ID-baan:	In- en doorstroombaan
IOAW:	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ:	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
LKV:	Loonkostenvoordeel
P-wet:	Participatiewet
Wajong:	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAZ:	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
WAO:	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA:	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
WIA:	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wiw:	Wet inschekeling werkzoekenden
WML:	Wettelijk minimumloon
WSP:	Werkgeversservicepunt
WSW:	Wet sociale werkvoorziening
WW:	Werkloosheidswet

Colofon



Auteur: Henk van der Pas

GOVERNANCE
CONSULTANCY
MANAGEMENT

© Van der Pas Governance Management Consultancy,
Sint-Oedenrode, 2018

Met medewerking van:

Mirjam van der Zaag, Glintz

Sonja ten Kroode, P-direct Ministerie BZK

Kees de Jong, Hestiawerkt

Jan van der Velden en Carl van Stipdonk, Ergon

Richard Brenkman en Wilco Wassink, De Onderwijsspecialisten

Dit is een uitgave van het kennispartnerschap voor sociale
werkgelegenheid, een initiatief van Cedris en SBCM.

Cedris

Postbus 8151

3503 RD Utrecht

T: 030 - 290 68 00

E: info@cedris.nl

W: www.cedris.nl

 [@Cedris](https://twitter.com/Cedris)

SBCM

Postbus 556

2501 CN Den Haag

T: 070 - 376 58 47

E: info.sbcm@caop.nl

W: www.sbcm.nl

 [@SBCMsw](https://twitter.com/SBCMsw)

Volg ons op [LinkedIn!](https://www.linkedin.com/company/sbcm)



Over Cedris en SBCM

Cedris is de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie. De vereniging richt zich voor haar leden op kennisontwikkeling, dienstverlening en belangenbehartiging.

Bijdragen aan passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dàt is de missie van SBCM, Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

© Oktober 2018. Ondanks de zorgvuldigheid die aan deze uitgave is besteed, kan de uitgever geen aansprakelijkheid aanvaarden bij eventuele onjuistheden. Aan de inhoud van deze publicatie kunnen dus geen rechten worden ontleend.



Cedris



SBCM
A&O-fonds SW

