



Financiële regelingen leren en werken

Voor werkgevers nr. 39 d.d. 1 - 5 - 2024

Leerwerkloket



Inhoud

<i>Wijzigingen</i>	4
<i>Inleiding</i>	5
<i>Financiering van Leerwerktrajecten/sectorale ontwikkelpaden</i>	6
<i>Samenvattend overzicht</i>	6
A. Subsidiereregelingen Europese en landelijke overheid	8
1. Subsidiereregeling praktijkleren	8
2. Subsidiereregeling praktijkleren in de derde leerweg	9
3. Tel mee met Taal	9
4. SLIM-subsidie	10
5. ESF+ regeling voor sectoren	11
6. Subsidiereregeling groepshulpen in de kinderopvang	11
7. MDIEU - regeling	12
B. Belastingvoordelen	13
Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)	13
1. Lage inkomensvoordeel (LIV)	13
2. Jeugd LIV	14
3. Loonkostenvoordelen	16
C. Regelingen uitkerende instanties	21
Participatiewet	21
Banenafpraak en het quotum arbeidsbeperkten	21
Voordelen en regelingen	22
1. Loonkostensubsidie Participatiewet	22
2. Minder loon Wajonger (loondispensatie)	23
3. No-risk polis	23
4. Proefplaatsing UWV	24
5. Jobcoach	24
6. Bedrijfsadvies inclusieve organisatie	25
7. Vergoeding voorzieningen werkgever	25
8. Scholing	25
9. Participatieplaats	27
10. Oriëntatie	27
D. Gemeentelijke regelingen	28
E. Sectorale regelingen	29
F. Inzet SROI	30
Wat is SROI?	30
Waarom SROI?	30
Voor wie is SROI?	30
Voordelen voor werkgevers	30
G. Overzichten financiële regelingen	31
Websites met overzichten financiële regelingen	31
H. Webinars financiële regelingen	32
Inhoud webinars	32
Webinars bekijken?	33

Wat doet het Leerwerkloket voor u? 34
Contact 34



Wijzigingen

Versie 39

In vergelijking met de voorgaande brochure "Financiële regelingen leren en werken voor werkgevers" (nr. 38 d.d. 1-3-2024) is onder meer het volgende gewijzigd:

- Subsidieregeling groepshulpen in de kinderopvang is toegevoegd (zie blz. 11).
- MDIEU-regeling is toegevoegd (zie blz.12).
- Beleidsregel scholing UWV is geactualiseerd (zie blz. 25).
- Leeroverzicht is toegevoegd als vindplaats voor sectorale regelingen (zie blz. 29).



Inleiding

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

We onderscheiden hierbij de volgende categorieën (“bouwblokken”):

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

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

Hierna worden de belangrijkste subsidiewebsites op een rijtje gezet.

In het laatste hoofdstuk tref je een overzicht aan van onze webinars over financiële regelingen.

Een aantal financiële regelingen, zijn bestemd voor werkenden, werkzoekenden en studenten.

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

Vraag naar de brochure “Financiële regelingen Leren en Werken voor werkenden, werkzoekenden en studenten ” bij het Leerwerkloket.

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

¹ Wij gebruiken zoveel mogelijk de brontekst.

Financiering van Leerwerktrajecten/sectorale ontwikkelpaden

Scholing is een belangrijk instrument om de afstand tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verkleinen. Bovendien is scholing belangrijk om te anticiperen op nieuwe omstandigheden. Hiervoor worden in de verschillende arbeidsmarktregio's leerwerktrajecten georganiseerd, onder andere in de vorm van sectorale ontwikkelpaden.

Voor het tot stand brengen van leerwerktrajecten/sectorale ontwikkelpaden is bekostiging nodig van scholing, randvoorwaardelijke ondersteuning (zoals begeleiding, taalondersteuning, werknemersvaardigheden leren etc.) en mogelijk financiële tegemoetkoming voor werkgevers.

Hiervoor zijn de volgende financieringsbronnen relevant:

- Werkgever.
- Gereserveerde gelden uit de arbeidsmarktregio.
- Eenmalige subsidie aanvragen (v.b. Provincie, SLIM, ESF+).
- SROI-verplichting werkgever.
- Financiële regelingen voor werkgevers.
- Kandidaat (via eigen budget en/of financiële regelingen voor werkenden, werkzoekenden en studenten).

Deze bronnen kunnen gecombineerd toegepast worden (financial engineering).

Samenvattend overzicht

Financiële regelingen leren en werken onderscheiden we in:

- Financiële regelingen voor werkgevers.
- Financiële regelingen voor werkenden, werkzoekenden en studenten.

Financiële regelingen voor werkgevers.

Categorieën ("bouwblokken")	Regeling
A. Subsidieregelingen landelijke overheid	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subsidieregeling Praktijkleren 2. Subsidieregeling Praktijkleren in de derde leerweg 3. Tel mee met Taal 4. SLIM-subsidie 5. ESF+ regeling voor sectoren 6. Subsidieregeling groepshulpen in de kinderopvang 7. Mdieu - regeling
B. Belastingvoordelen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lage inkomensvoordeel (LIV) 2. Jeugd LIV 3. Loonkostenvoordeel (LKV)
C. Regelingen uitkerende instanties	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loonkostensubsidie Participatiewet 2. Minder loon wajonger 3. No-risk polis 4. Proefplaatsing UWV 5. Jobcoach 6. Bedrijfsadvies inclusieve organisatie 7. Vergoeding voorziening werkgever 8. Scholing 9. Participatieplaats 10. Oriëntatie
D. Gemeentelijke regelingen	Regelingen per gemeente
E. Sectorale regelingen	Regelingen per sector
F. Inzet SROI	Invulling per gemeente

Een overzicht van de regelingen die beschikbaar zijn per regio/gemeente is te vinden in de instrumentengids voor werkgevers [Dennis \(instrumentengids-dennis.nl\)](https://instrumentengids-dennis.nl)

Financiële regelingen voor werkenden, werkzoekenden en studenten

Zie: [Financiële regelingen voor werkenden, werkzoekenden en studenten | Leerwerkloket](#)



A. Subsidieregelingen Europese en landelijke overheid

De belangrijkste subsidieregelingen van de landelijke overheid zijn:

1. Subsidieregeling praktijkleren.
2. Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg.
3. Tel mee met Taal.
4. SLIM-subsidie.
5. ESF+ regeling voor sectoren.
6. Subsidieregeling groepshulpen in de kinderopvang.
7. MDIEU-regeling.

1. Subsidieregeling praktijkleren

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

De subsidieregeling praktijkleren is een tegemoetkoming voor de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een leerling of student.

Verlening Subsidieregeling praktijkleren

Op 31 oktober 2023 is de verlenging van de Subsidieregeling praktijkleren in de Staatscourant gepubliceerd. Dit betekent dat u tot en met studiejaar 2027/2028 jaarlijks subsidie kunt aanvragen.

Doel

Het doel van de regeling is beter opgeleid personeel dat beter voorbereid is op de arbeidsmarkt.

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.

Budget

Het maximale subsidiebedrag is € 2.700, - per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats. RVO.nl neemt alle tijdig ingediende aanvragen in behandeling.

Extra subsidie bbl - leerwerkplek specifieke sectoren

Erkende leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie kunnen bovenop de gebruikelijke subsidie praktijkleren een extra subsidiebedrag aanvragen als zij een bbl leerplek 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

[Subsidieregeling praktijkleren \(rvo.nl\)](#)

2. Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die een erkend leerbedrijf maakt voor de begeleiding van een student die een mbo-opleiding in de derde leerweg (overig onderwijs (ovo)/overige opleidingen deeltijd (odt)) volgt. U helpt hiermee de directe en duurzame inzetbaarheid van werkenden of werkzoekenden op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Alleen kortlopende bij- en omscholing van een werkzoekende of een werkende die werkloos dreigt te worden komt in aanmerking voor deze subsidie. Mbo-studenten in de beroepsopleidende leerweg (bol) en beroepsbegeleidende leerweg (bbl) komen niet in aanmerking.

Werkzoekende

Een werkzoekende is iemand die staat ingeschreven als werkzoekend bij het UWV. Iedereen met een uitkering van de gemeente of het UWV die kan werken, is ingeschreven als werkzoekende. Ook mensen zonder uitkering kunnen zich inschrijven als werkzoekende. Als zij hulp nodig hebben bij het vinden van werk, dan kunnen ze terecht bij de gemeente.

Heeft u als werkgever contact met de gemeente, het UWV, of een organisatie die namens de gemeente of UWV werkt om iemand weer aan het werk te helpen? Dan gaat het altijd over een werkzoekende.

Werkende die werkloos dreigt te worden

Een werkende die werkloos dreigt te worden is iemand wiens dienstbetrekking zeer waarschijnlijk niet voortgezet kan worden. Dit kan gebeuren door aankomend ontslag, het aflopen van een tijdelijk contract, omdat de functie komt te vervallen of doordat andere eisen aan de functie gesteld worden.

Budget

Als er meer bekend is over het budget in 2024 en 2025, informeren wij u hierover.

De duur van de opleiding waarvoor een erkend leerbedrijf een vergoeding kan ontvangen is maximaal 40 weken vanaf de startdatum die is opgenomen in de praktijkovereenkomst. Voor het realiseren van een praktijkleerplaats van 40 weken kunt u een vergoeding krijgen van maximaal € 2.700, -.

RVO neemt per aanvraagronde alle op tijd ingediende volledige aanvragen in behandeling. Bij een overschrijding van het beschikbare subsidiebudget verdelen we het budget evenredig over de ingediende aanvragen.

Aanvragen

[Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg \(rvo.nl\)](https://www.rvo.nl/subsidieregeling-praktijkleren-in-de-derde-leerweg)

3. Tel mee met Taal

Via Tel mee met Taal is er jaarlijks subsidie beschikbaar voor activiteiten gericht op het voorkomen en verminderen van laaggeletterdheid. Van 1 januari tot en met 29 februari 2024 kun je als werkgever subsidie aanvragen om te investeren in de basisvaardigheden van je werknemers.

Als werkgever kun je subsidie aanvragen voor scholing. Dit moet leiden tot een betere taalvaardigheid, rekenvaardigheid en/of betere digitale vaardigheden van jouw werknemers. Dit geldt ook voor zzp'ers die voor je bedrijf werken. Of andere werknemers waarmee je een minder

duurzame arbeidsrelatie bent aangegaan. Denk aan tijdelijke arbeidsplaatsen, proefplaatsen, beschermt werk, et cetera.

Voor alle subsidiestromen geldt: de subsidie is maximaal € 125.000, - per aanvraag en er is sprake van een eigen bijdrage. Tel mee met Taal vergoedt 67% van de activiteiten. Het maximumbedrag per cursist is bij werknemers € 1.500, -.

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

4. 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.

Kennis- en ondersteuningsprogramma SLIM

Katapult voert een kennis- en ondersteuningsprogramma voor aanvragers van de SLIM-subsidie uit.

Door dit programma:

- ➔ komen projecten met elkaar in contact om van elkaar te leren,
- ➔ kunnen aanvragers deelnemen aan kennisbijeenkomsten,
- ➔ is er de gelegenheid om vragen te stellen over de subsidie.

Dit programma is geheel kosteloos. Neem een kijkje op de [website van Katapult](#) en [meldt u aan](#) voor het ondersteuningsprogramma SLIM.

Katapult is een netwerk van meer dan 450 samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en bedrijfsleven.

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

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

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

5. ESF+ regeling voor sectoren

Vanuit het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) is € 70 miljoen beschikbaar voor scholing en begeleiding van mensen om hun positie op de arbeidsmarkt.

De [ESF+ regeling voor sectoren](#) is een mogelijke financieringsbron die ingezet kan worden voor sectorale ontwikkelpaden. Met deze subsidie kunnen o.a. kosten van scholing, begeleiding, taallessen en loonkostensubsidie worden vergoed voor kwetsbare werkzoekenden en werkenden. Deze subsidie kan worden aangevraagd door een O&O-fonds óf door een samenwerkingsverband waarbij in ieder geval sociale partners (werkgevers- en werknemerszijde) vertegenwoordigd zijn, en waarvan de hoofdaanvrager de centrumgemeente kan zijn.

6. Subsidieregeling groepshulpen in de kinderopvang

Deze tijdelijke subsidieregeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid biedt kinderopvangorganisaties een tegemoetkoming in de loonkosten van groepshulpen. De regeling geeft een impuls aan het aannemen van groepshulpen en hun doorgroei in de kinderopvang.

De inzet van groepshulpen biedt veel voordelen. De groepshulp verlaagt bijvoorbeeld de werkdruk van pedagogisch professionals. Ook kunnen groepshulpen zich verder ontwikkelen, waar mogelijk tot pedagogisch professional, door tijdens het werk een (deel van een) mbo-opleiding te doen. Groepshulpen dragen zo bij aan de vermindering van het personeelstekort. De functie van groepshulp biedt in het bijzonder kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, omdat er geen opleiding nodig is of taaleis is. De subsidie ondersteunt de inzet op het Ontwikkelpad kinderopvang van het ministerie van SZW en de brancheorganisaties van de kinderopvang BK en BMK.

Aanvraag in november

Kinderopvangorganisaties kunnen een keer per jaar een subsidieaanvraag doen bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). In [november](#) 2024, 2025 en 2026. Het subsidiebedrag is afhankelijk van het aantal uren dat de groepshulp werkt, met een maximum van €10.056 per groepshulp. Dit is ongeveer 40% van het jaarlijkse fulltime cao-salaris van een groepshulp. Als er veel aanvragen zijn, kan het maximale bedrag per aanvraag lager uitvallen.

Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor de subsidie moeten kinderopvangorganisaties aan een paar voorwaarden voldoen:

- ➔ Een kinderopvangorganisatie mag per jaar twee aanvragen doen. Dit betekent dat een organisatie voor twee groepshulpen subsidie kan aanvragen.
- ➔ De groepshulp werkt bij de kinderopvangorganisatie met een arbeidsovereenkomst die minstens 12 maanden geldig is. De arbeidsovereenkomst heeft een startdatum van 1 augustus 2023 of later.
- ➔ De groepshulp neemt deel aan scholing via praktijkleren in het mbo, gericht op het behalen van een praktijkverklaring, mbo-certificaat of diploma. De scholing is gestart per 1 augustus 2023 of later. Het [Ontwikkelpad](#) biedt handvatten voor geschikte scholing voor de groepshulp.
- ➔ Om scholing te garanderen, heeft de kinderopvangorganisatie subsidie voor de begeleidingskosten van de groepshulp toegekend gekregen via de [Subsidieregeling Praktijkleren \(aanvraag in juni-september\)](#) of [Praktijkleren in de derde leerweg \(aanvraag gelijktijdig in november\)](#).
- ➔ De subsidie is alleen bedoeld voor groepshulpen; niet voor de inzet van een beroepskracht-in-opleiding, pedagogisch medewerker in ontwikkeling of student-medewerker.
- ➔ Voor elke individuele groepshulp kan maar één keer subsidie worden verstrekt.

Meer weten?

Voor details kunt u de [gepubliceerde regeling en toelichting](#) raadplegen.

7. MDIEU - regeling

Met de maatwerkregeling MDIEU (Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden) vult het kabinet een van de afspraken in uit het Pensioenakkoord (2019) met de sociale partners, namelijk dat zoveel mogelijk mensen straks gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken door te investeren in duurzame inzetbaarheid. Deze slag moet plaatsvinden op de werkvloer en in de bedrijfscultuur zelf.

Met de MDIEU - regeling ondersteunt het kabinet sectoren die investeren in duurzame inzetbaarheid. Zij kunnen daarvoor subsidie krijgen. De regeling biedt ook subsidie voor uitkeringen van werkgevers aan werknemers die het niet volhouden tot de AOW-leeftijd en eerder willen stoppen, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk. Voorwaarde is wel dat deze werkgevers tegelijk óók investeren in duurzame inzetbaarheid. Na afloop van de regeling zou duurzame inzetbaarheid een belangrijk en vanzelfsprekend onderdeel moeten zijn van de manier waarop Nederland werkt.

Volg de [link](#) voor meer informatie over deze subsidieregeling. Voor verdere informatie omtrent deze regeling en de openstellingen van de tijdvakken adviseren wij u om deze website regelmatig te bezoeken. Onder het kopje nieuws vindt u de meest actuele updates.

B. Belastingvoordelen



Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

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

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

Om werkgevers beter te kunnen informeren over de financiële regelingen binnen de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl), heeft het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid het kennisdocument 'Wtl' gepubliceerd op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl).

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

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

1. Lage inkomensvoordeel (LIV)

1. Wat is het LIV?

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

- ➔ In 2021: een gemiddeld uurloon van minimaal € 10,48 en maximaal € 13,12.
- ➔ In 2022: een gemiddeld uurloon van minimaal € 10,73 en maximaal € 13,43.
- ➔ In 2023; een gemiddeld uurloon van minimaal € 12,04 en maximaal € 15,06.

Daarnaast dienen voor de werknemer minimaal 1248 verloonde uren per jaar in de aangifte loonheffingen te zijn opgenomen.

2. Wat is het doel van het LIV?

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

3. Wanneer heeft de werkgever recht op het LIV?

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

1. De werknemer is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. De werknemer geniet loon uit tegenwoordige arbeid in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 3 tot en met 6 van de Ziektewet.
3. De werknemer had een gemiddeld uurloon tussen € 10,73 en € 13,43 in 2022 of heeft een gemiddeld uurloon tussen € 12,04 en € 15,06 in 2023.
4. De werknemer heeft ten minste 1248 verloonde uren per kalenderjaar.
5. De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

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

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

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

Het LIV wordt toegekend per werknemer, per verloond uur. Hoeveel de tegemoetkoming precies is, hangt af van het aantal verloonde uren van de werknemer. En van zijn gemiddelde uurloon (jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren).

Om een idee te krijgen van uw recht op het LIV en de hoogte hiervan, kunt u de [Regelhulp financieel CV](#) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gebruiken. Meer uitleg over hoe wij het LIV berekenen, vindt u in de [Toelichting UWV rekenregels Wtl.](#)

Gemiddeld uurloon over 2022	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 38-urige werkweek)
€ 10,73 tot en met € 13,43	€ 0,78	€ 1.520
Gemiddeld uurloon over 2023	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 38-urige werkweek)
€ 12,04 tot en met € 15,06	€ 0,59	€ 960,-

Het LIV vervalt per 1 januari 2025. Het recht op LIV wordt voor het laatst uitbetaald in 2025.

2. Jeugd LIV

Let op: Vanaf 1 januari 2024 is het jeugd-LIV afgeschaft. In 2024 betaalt de Belastingdienst nog wel het jeugd-LIV over de verloonde uren in 2023. Dit gaat automatisch nadat u uw loonaangifte (aangifte loonheffingen) heeft gedaan.

1. Wat is het jeugd-LIV?

De tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon (jeugd-LIV) is een regeling die is ingegaan op 1 januari 2018. Deze regeling is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

Het minimumjeugdloon is per 1 juli 2017 verhoogd. Daardoor heeft u als werkgever meer kosten om werknemers van 18 tot en met 20 jaar in dienst te hebben of te nemen. Met het jeugd-LIV kunt u hiervoor een jaarlijkse tegemoetkoming krijgen.

Het recht op en de hoogte van het jeugd-LIV wordt vastgesteld in het jaar na het kalenderjaar waarover het jeugd-LIV wordt berekend. Het vaststellen van deze tegemoetkoming startte in 2019.

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

Let op: Vanaf 1 januari 2024 is het jeugd-LIV afgeschaft.

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

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

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

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

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

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

Let op: Vanaf 1 januari 2024 is het jeugd-LIV afgeschaft.

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

4. Hoe hoog is het jeugd-LIV?

Let op: Vanaf 1 januari 2024 is het jeugd-LIV afgeschaft.

Als u recht heeft op het jeugd-LIV, dan krijgt u een bedrag per verloond uur. Hoeveel de tegemoetkoming precies is, hangt af van het aantal verloonde uren en van de leeftijd van de werknemer.

De leeftijd van uw werknemer op 31 december van het voorgaande jaar bepaalt het bedrag dat u over het jaar daarna per verloond uur krijgt.

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

3. Loonkostenvoordelen

1. Wat is het LKV?

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

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

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

2. Wanneer heeft de werkgever recht op het LKV?

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

Voorwaarden LKV oudere werknemer (56+)

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

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

- Werkloosheidsuitkering (WW, IOW)
- Arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wet Wajong, Waz, Wamil)
- Inkomensondersteuning Wet Wajong
- Bijstandsuitkering (Participatiewet, IOAW, IOAZ)
- Uitkeringen uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel hebben als de bovenstaande Nederlandse uitkeringen

Verder geldt:

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

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer, maar uiterlijk tot de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Als de AOW-leeftijd in de loop van een aangifteperiode wordt bereikt, wordt de periode verlengd tot de aangifteperiode volgend op die waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt.

Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer

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

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor hij bij de werkgever in dienst kwam, niet bij deze werkgever in dienst.
4. Hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
 - Hij had, in de maand voor hij in dienst kwam, recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
 - De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En hij zou in de maand voordat hij bij de werkgever in dienst kwam, om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.
 - Hij komt bij de werkgever in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd, en voldoet aan deze 2 voorwaarden:
 1. UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek vastgesteld dat de werknemer op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) voor minder dan 35% arbeidsongeschikt was en niet in

staat zijn eigen of ander passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij die dag nog in dienst was.

2. De werknemer was 11 weken voor het einde van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) nog in dienst bij dezelfde werkgever die hij had toen hij ziek werd.

Verder geldt:

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

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

Voorwaarden LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

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

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor hij in dienst kwam, niet bij dezelfde werkgever in dienst.
4. In de maand voor hij in dienst kwam, of op de eerste dag van de indiensttreding, voldoet hij aan 1 van de volgende voorwaarden:
 - a. Hij heeft recht op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Wet Wajong.
 - b. Hij heeft een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening).
 - c. Hij is volgens UWV niet in staat om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen en wordt onder verantwoordelijkheid van de gemeente naar werk begeleid. Of de gemeente heeft bij het beoordelen van de loonkostensubsidie vastgesteld dat hij niet in staat is om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen (de 'Praktijkroute'). In beide gevallen geldt dat de werknemer op of na 1 januari 2016 in dienst is gekomen bij zijn (toenmalige) werkgever en op dat moment is vastgesteld dat de werknemer minder dan 100% van het minimumloon kan verdienen.
 - a. Hij beschikt over een indicatie als arbeidsbeperkte. Hieronder vallen onder meer schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal Onderwijs en schoolverlaters van het Praktijkonderwijs. Hij heeft een Wiw-baan (Wet inschakeling werkzoekenden) of een IDbaan (In- en doorstroombaan).
 - b. Hij heeft een voorziening van UWV of de gemeente en kan zonder die voorziening niet het minimumloon verdienen.

- c. Hij hoort niet tot de doelgroep banenafpraak, hij heeft door een ziekte of gebrek problemen gehad bij het volgen van onderwijs en hij komt binnen 5 jaar na afronding van dat onderwijs bij de werkgever in dienst.

Verder geldt:

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

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

Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

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

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

Verder geldt:

- ➔ De werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- ➔ In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan dat dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen.
- ➔ De werkgever heeft voor de werknemer niet eerder over de maximale duur het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer ontvangen.

- ⇒ Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet.

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

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

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

4. Hoe hoog is het LKV?

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

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

Aanpassingen LKV oudere werknemers

Vanwege de beperkte effectiviteit van loonkostenvoordeel (LKV) voor oudere werknemers op de *werkgelegenheid* wordt dit voordeel afgeschaft per 2026. Dit heeft het kabinet aangekondigd in de voorjaarsnota 2023. De afschaffing zal geleidelijk plaatsvinden. Demissionair minister Van Gennip heeft de Tweede Kamer geïnformeerd over de vormgeving van de stapsgewijze afschaffing.

In de [Kamerbrief van 22 november 2023](#) staat dat het LKV voor dienstbetrekkingen die starten op of na 1 januari 2024 wordt verminderd vanaf 1 januari 2025 en volledig stopgezet vanaf 1 januari 2026. Voor dienstbetrekkingen die vóór 1 januari 2024 zijn begonnen, blijft het LKV voor ouderen onveranderd, zonder verlaging of afschaffing.

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-inge vulde 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 23,5 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 [UWV](#)

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 [UWV](#)

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 [UWV](#)

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.

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 [UWV](#)

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 [UWV](#)

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 ([Werkgeversservicepunten | werk.nl](#)) 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 UWV 2024.

Deze uitkeringsgerechtigden kunnen uitsluitend met instemming van UWV een scholing én vrijstelling van diens re-integratieverplichtingen volgen als er een noodzaak tot het volgen van scholing bestaat om (weer) duurzaam aan het werk te komen.

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.

Wanneer de duur van de scholing maximaal 4 weken bedraagt, dan gaat UWV ervanuit dat de uitkeringsgerechtigde schoolbaar is.

a. Arbeidsmarktrelevantie

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

- Er is sprake van een baanintentie of baangarantie. Deze baanintentie of baangarantie blijkt uit een door de werkgever en de uitkeringsgerechtigde ondertekende verklaring of arbeidsovereenkomst, dan wel een mondelinge verklaring door de werkgever. De verklaring houdt in dat de werkgever voornemens is om de uitkeringsgerechtigde na het behalen van het certificaat of diploma een dienstbetrekking aan te bieden. De dienstbetrekking waarop de baanintentie of baangarantie betrekking heeft, start uiterlijk op de eerste dag van de maand direct volgend op de maand waarin de uitkeringsgerechtigde de scholing met een diploma of certificaat heeft afgerond. De omvang van de dienstbetrekking bedraagt minimaal hetzelfde aantal uren per week als de wekelijkse studiebelasting van de scholing en duurt minimaal 6 maanden.
- De uitkeringsgerechtigde kan na het volgen van de scholing een door UWV vastgesteld kansberoep of kansrijke functie 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 afwijking van het bepaalde in het eerste lid mag de scholing van een jonggehandicapte uitkeringsgerechtigde met scholingsbelemmeringen als gevolg van ziekte of een handicap maximaal 2,5 jaar duren.
- In afwijking van het eerste en tweede lid kan UWV in individuele gevallen een langere scholingsduur toestaan.

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 gemotiveerd én zowel fysiek als mentaal voldoende belastbaar om de scholing met goed gevolg af te kunnen ronden én 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 2024, 12538 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](https://www.staatscourant.nl/overheid/overheid.nl-officiële-bekendmakingen-officielebekendmakingen.nl)

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 tweemaal 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.

10. Oriëntatie

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

Werkzoekenden kunnen zich bij een werkgever oriënteren op het werk met behoud van WW-uitkering. Het is mogelijk voor WW-gerechtigden om met behoud van de uitkering een oriëntatieperiode bij een (toekomstige) werkgever af te spreken. Er worden met werkgevers meer (leer)werkarrangementen gesloten waarbij een oriëntatieperiode onderdeel kan zijn van dit arrangement. Tijdens deze oriëntatieperiode krijgt de deelnemer zicht op de werkzaamheden en kan onderzoeken of dit duurzaam bij hem of haar past. De werkgever heeft daarbij de mogelijkheid om op een vrijblijvende manier kennis te maken met de deelnemer en diens vaardigheden.

Voorwaarden oriëntatieperiode:

- ➔ De deelnemer mag zich maximaal 14 kalenderdagen oriënteren bij een werkgever.
- ➔ De deelnemer kijkt en loopt mee en voert slechts activiteiten onder begeleiding uit (geen productieverhogende werkzaamheden).
- ➔ Als er sprake is van een vergoeding, anders dan een onkostenvergoeding voor bijvoorbeeld reiskosten, dan geeft de deelnemer deze op als inkomsten.
- ➔ De deelnemer kan deelname aan de oriëntatiedagen als een sollicitatieactiviteit opvoeren.
- ➔ De deelnemer dient zich tijdens de oriëntatiedagen aan zijn uitkeringsverplichtingen te houden.
- ➔ De deelnemer dient de aanvraag voor de oriëntatiedagen wel zelf in te dienen, waarna hij een besluit ontvangt of hij met behoud van WW-uitkering deze oriëntatiedagen te kunnen gaan volgen.

Oriëntatiedagen worden ingezet in het kader van arbeidsmarktorientatie. Zodat de deelnemer kan onderzoeken wat een mogelijk passende beroepsrichting is.

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.



E. Sectorale regelingen

In Nederland zijn er 119 sectorfondsen; O&O-fondsen, A&O-fondsen en sociale fondsen. Deze sectorfondsen hebben vaak 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 sectorfonds van de branche.

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

Er is een samenwerkingsorganisatie - de Samenwerkende O&O-organisaties - waarbij 34 sectorfondsen zijn aangesloten (www.samenwerkendeoeno.nl).

Een overzicht van Arbeidsmarkt- en Opleidingsfondsen (A&O) en Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O) vind je via Platform naar Werk [Fondsen - Platform Naar Werk](#).

Ook in [Leeroverzicht - Geld - Zoek financiering](#) kun je filteren op de sector waarin je subsidie zoekt.

F. Inzet SROI

Wat is SROI?

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

Waarom SROI?

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

Voor wie is SROI?

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

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

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

Voordelen voor werkgevers

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

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

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

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

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

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

G. Overzichten financiële regelingen

Websites met overzichten financiële regelingen

De verschillende financiële regelingen op het gebied van leren en werken voor werkgevers kunt u ook terugvinden via de volgende links:

- ➔ Overzicht met financiële regelingen voor werkgevers opgesteld door het Landelijk Team Leerwerkloketten; [Financiële regelingen voor werkgevers | Leerwerkloket](#)
- ➔ Overzicht met financiële regelingen voor werkenden, werkzoekenden en studenten opgesteld door het Landelijk Team Leerwerkloketten; [Financiële regelingen voor werkenden, werkzoekenden en scholieren | Leerwerkloket](#)
- ➔ Dennis & Eva: de Nationale instrumentengidsen; [Instrumentengidsen Dennis en Eva | VNG Realisatie](#)
- ➔ Regelingen en subsidies LLO van de SER; [Regelingen en subsidies voor leven lang ontwikkelen | SER | SER](#)
- ➔ SBB; [Financiële ondersteuning | SBB \(s-bb.nl\)](#)
- ➔ Subsidiecalculator www.subsidiecalculator.nl
- ➔ Financieel CV [Regelhulp financieel CV \(regelhulpenvoorbedrijven.nl\)](http://regelhulpfinancieelcv.nl)
- ➔ Rijksoverheid <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen>
- ➔ UWV www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/voordelen-en-regelingen
- ➔ MBO Raad [Financiële regelingen - Leven Lang Ontwikkelen](#)
- ➔ Provincies; [Blijf jezelf ontwikkelen - Heel Nederland Leert](#)
- ➔ Samenwerkende O&O-organisaties www.samenwerkendeoeno.nl
- ➔ Platform naar Werk [Fondsen - Platform Naar Werk](#)
- ➔ Ministerie van OCW [Leeroverzicht](#)

H. Webinars financiële regelingen

Webinars financiële regelingen leren en werken optimaal benutten voor het inrichten van leerwerktrajecten

Scholing is een belangrijk instrument om de afstand tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verkleinen. Bovendien is scholing belangrijk om te anticiperen op nieuwe omstandigheden. Hiervoor worden in de verschillende arbeidsmarktregio's leerwerktrajecten georganiseerd.

Het Landelijk Team Leerwerkloketten heeft in het najaar van 2020 in samenwerking met VNG drie webinars gegeven om zo slim mogelijk om te gaan met financiële regelingen voor scholing. Deze webinars zijn nog steeds terug te kijken.

Financiële regelingen in de praktijk

De financiering van leerwerktrajecten wordt vaak als een knelpunt gezien. Professionals zien vaak door de bomen het bos niet meer. Met de webinars "Financiële regelingen leren en werken optimaal benutten" voorzien wij in de behoefte van de regio's om beter gefaciliteerd te worden in het bundelen en benutten van beschikbare financiële regelingen leren en werken.

Webinars

Wij bieden hiervoor de volgende webinars aan:

1. Anders kijken naar SROI door Theo van Duijl (1 uur).
2. Financial Engineering door Erik de Graaf (1½ uur).
3. Ontmoet Dennis & Eva; de Nationale Instrumentengidsen door Amanda Bruns (1½ uur).

De webinars zijn afzonderlijk te volgen maar versterken elkaar door de onderlinge samenhang.

De webinars worden gegeven door Amanda Bruns van VNG, Ronald van Ammers van UWV en Theo van Duijl en Erik de Graaf van het Landelijk Team Leerwerkloketten.

De webinars zijn te volgen via WebinarGeek. Hiervoor hoef je niets te downloaden of installeren, WebinarGeek is namelijk web-based.

Inhoud webinars

Anders kijken naar SROI

In dit onderdeel krijg je inzicht in de diverse toepassingen van Social Return On Investment (SROI). Aan de hand van praktijkvoorbeelden leer je hoe SROI ingezet kan worden om leerwerktrajecten te financieren. Je maakt kennis met de vele mogelijkheden van SROI om de afstand tot de arbeidsmarkt van een brede doelgroep te verkleinen.

Financial Engineering

Dit webinar bestaat uit 2 delen. In het eerste deel wordt een helicopterview gegeven van de verschillende financieringsbronnen voor het financieren van leerwerktrajecten. Dit wordt overzichtelijk gemaakt met "bouwblokken" waardoor je door de bomen het bos weer ziet. Praktijkvoorbeelden, hulpmiddelen en succesfactoren worden gedeeld. In het tweede deel ga je zelf aan de slag met financial engineering en werk je onder begeleiding een praktijkopdracht uit.

Ontmoet Dennis & Eva; de Nationale Instrumentengids

We verwachten dat professionals alle instrumenten kennen om werkzoekenden en werkgevers goed te ondersteunen. Maar het zijn er nogal wat. Van inzet van schuldhulp, Nederlandse taallessen, werkfittrajecten tot loonkostensubsidie, loonkostenvoordeel, Subsidieregeling Praktijkleren,

proefplaatsingen, sectorale regelingen, etc. Hoe zien professionals door de bomen het bos nog, in het oerwoud van instrumenten? VNG ontwikkelt samen met een aantal gemeenten twee gidsen om alle instrumenten eenvoudig en eenduidig inzichtelijk te maken. Een werkzoekende- en een werkgeversinstrumenten gids. Landelijke tools om lokaal te vullen met eigen instrumenten. Door deze transparantie voor professionals en burgers, kunnen gemeenten elkaar ook onderling inspireren en van elkaar leren.

Webinars bekijken?

U kunt de webinars bekijken via https://www.leerwerkloket.nl/aan-de-slag/ik_ben/professional



Wat doet het Leerwerkloket voor u?

Het Leerwerkloket is een onafhankelijk adviespunt met kennis van onderwijs en arbeidsmarkt. Leerwerkloketten hebben een breed netwerk. Met loopbaan- en scholingsadvies zetten we 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.

Contact

E info@leerwerkloket.nl

W www.leerwerkloket.nl

De contactgegevens van de regionale
Leerwerkloketten vindt u op

[Leerwerkloketten | Leerwerkloket](#)

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.