


# FACTSHEET REGELINGEN DOELGROEP BANENAFSPRAAK

OP NAAR DE  
**125.000**  
BANEN



Voor werkgevers zijn mensen uit de Banenafpraak welkome arbeidskrachten met veel potentieel. Zij bieden niet alleen een meerwaarde op de werkvloer, mensen met een indicatie Banenafpraak kunnen ook mee tellen voor het quotum arbeidsbeperkten en de invulling van SROI of bijdragen aan certificeringen (bijvoorbeeld de Prestatieladder Socialer Ondernemen).

Mensen vanuit de Banenafpraak hebben vaak net wat meer ondersteuning nodig om goed op de werkvloer te landen en zich de werkzaamheden eigen te maken. De inzet van regelingen, instrumenten en voorzieningen op de werkvloer kunnen hierbij helpen.

Dit factsheet biedt inzicht in de doelgroep Banenafpraak en geeft een overzicht van de beschikbare regelingen, instrumenten en voorzieningen en manieren om deze aan te vragen.

Op naar de **125.000 banen** is een initiatief van

V N O N C W

LTO Nederland

MKB  
Nederland

[www.opnaarde125000.nl](http://www.opnaarde125000.nl)

# Welke regelingen zijn er voor de doelgroep Banenafpraak?

Voor mensen met een indicatie Banenafpraak zijn er verschillende regelingen, instrumenten en voorzieningen, die een duurzame plaatsing kunnen bevorderen. De werkgever kan hiervoor een aanvraag bij de gemeente of het UWV doen. In dit factsheet vind je meer informatie per regeling, instrument of voorziening en de wijze waarop deze is aan te vragen. Allereerst een kort overzicht.

- Pag. 5 Loonkostenvoordelen (LKV)**  
Tegemoetkoming in loonkosten bij indiensttreding specifieke doelgroepen.
- Pag. 6 Proefplaatsing**  
Werken op proef zonder loon, met behoud van eventuele uitkering.
- Pag. 7 Loonkostensubsidie (LKS)**  
Subsidie ter compensatie van verminderde arbeidsproductiviteit gemeten met een loonwaardemeting.
- Pag. 8 Forfaitaire loonkostensubsidie**  
Loonkostensubsidie aan de start van het dienstverband zonder loonwaardemeting.
- Pag. 9 Loondispensatie (LDS)**  
Toestemming vermindert loon uit te mogen betalen ter compensatie van verminderde arbeidsproductiviteit gemeten met een loonwaardemeting.
- Pag. 10 Loonwaardemeting & Praktijkroute**  
De loonwaardemeting is onderdeel van de aanvraag LKS en LDS waarin een arbeidsdeskundige onderzoek doet naar de productiviteit en inzetbaarheid van een werknemer.
- Pag. 11 No-riskpolis**  
Financiële compensatie bij ziekte.
- Pag. 12 Jobcoaching**  
Ondersteuning op de werkvloer door een interne of externe jobcoach.
- Pag. 15 Werkplekaanpassingen**  
Verzamelnaam voor aanpassingen en voorzieningen die de werknemer in staat stellen zijn of haar werk uit te kunnen voeren, waaronder aanpassingen aan de werkplek.



# Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in het kort

De Banenafpraak is de afspraak die het kabinet met de sociale partners heeft gemaakt om 125.000 extra banen voor de doelgroep te creëren bij werkgevers. Hiervoor is tot 2026 een tijdspad opgesteld met baandoelstellingen per jaar.

Als één baan telt een baan met 25,5 verloonde uren per week, banen groter of kleiner dan dit tellen naar rato mee. Alle werkgevers kunnen deze extra banen realiseren. Het UWV monitort de doelstellingen landelijk, hierbij wordt niet gekeken naar individuele werkgevers.

Wanneer de doelstellingen per jaar niet worden behaald, wordt in het daarop volgende jaar de mogelijkheid geboden de doelstellingen alsnog te behalen. Wanneer dit niet slaagt kan de quotomregeling geactiveerd worden. Het voornemen is om hier een zogenoemde bonus-malusregeling van te maken waarvan wij u via de website van Op naar de 125000 op de hoogte houden.

Meer weten, scan dan de QR code om bij het Kennisdocument van de Rijksoverheid te komen.

<https://www.opnaarde25000.nl/wp-content/uploads/2021/08/Kennisdocument-Wet-banenafpraak-en-quotum-arbeidsbeperkten-2021.pdf>



## Wie valt er onder de doelgroep Banenafpraak?

Mensen die onder de doelgroep Banenafpraak vallen hebben een "Indicatie Banenafpraak". Iedereen met een indicatie is op basis van BSN terug te vinden in het doelgroepregister van het UWV (QR code). In het doelgroepregister is ook per loonheffingsnummer terug te vinden welke medewerkers er een indicatie hebben. Deze wordt periodiek geactualiseerd.

<https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/werknemer-heeft-wajong-of-valt-onder-participatiewet/detail/doelgroepregister>

Mensen met een "Indicatie Banenafpraak" ontvangen hun indicatie van UWV of de gemeente waar ze wonen. In onderstaand overzicht staat per achtergrond welke instantie verantwoordelijk is. Deze informatie is belangrijk voor het aanvragen van de juiste instrumenten.

De volgende mensen behoren tot de doelgroep Banenafpraak

- Mensen vanuit de Participatiewet, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen (Gemeente).
- Mensen met een Wajong uitkering (UWV)
- Mensen vanuit het Praktijk (PrO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en zijn aangemeld voor het doelgroepregister (Gemeente)
- Mensen met een WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) indicatie (Gemeente)
- Mensen met een medische beperking die ontstaan is voor de 18e en zonder hulpmiddelen niet het wettelijk minimum loon kunnen verdienen (UWV)
- Mensen met een Wiv- of ID-baan (UWV)



# Van welke regelingen kan ik gebruik maken en waar vraag ik die aan?

## GEMEENTE



Voor werknemers met een Participatiewet-uitkering, vanuit het Praktijk- (PrO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) of medewerkers met een WSW indicatie.

<b>Proefplaatsing</b>	aanvragen bij de gemeente
<b>Loonkostensubsidie</b>	aanvragen bij de gemeente
<b>Werkplek aanpassing</b>	aanvragen bij de gemeente
<b>Werkvoorziening</b>	aanvragen bij de gemeente*
<b>Jobcoaching</b>	aanvragen bij de gemeente
<b>No Risk</b>	bij ziekte aanvragen bij het UWV
<b>Loonkostenvoordelen</b>	aanvragen bij het UWV
<b>Lage inkomensvoordeel</b>	hoeft niet te worden aangevraagd

*\*Voor doven en slechthorend loopt de aanvraag van voorzieningen zoals een tolk via het UWV*

## UWV



Voor werknemers met een Wajong uitkering, Wiw- of ID-baan of medewerkers die zijn opgenomen in het doelgroepregister omdat zij door een medische beperking, die ontstaan is voor de 18e en zonder hulpmiddelen niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

<b>Proefplaatsing</b>	aanvragen bij het UWV
<b>Loondispensatie</b>	aanvragen bij het UWV
<b>Werkplek aanpassing</b>	aanvragen bij het UWV
<b>Werkvoorziening</b>	aanvragen bij het UWV
<b>Jobcoaching</b>	aanvragen bij het UWV
<b>No Risk</b>	bij ziekte aanvragen bij het UWV
<b>Loonkostenvoordelen</b>	aanvragen bij het UWV
<b>Lage inkomensvoordeel</b>	hoeft niet te worden aangevraagd



# Loonkostenvoordelen (LKV) informatie

Loonkostenvoordeel is een tegemoetkoming in de loonkosten voor ouderen, mensen met een arbeidshandicap en mensen vallende onder de doelgroep Banenafpraak. De regeling is onderdeel van de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl), bedoeld om kwetsbare groepen werknemers betere kansen te geven op de arbeidsmarkt. Om voor deze tegemoetkoming in aanmerking te komen, is een doelgroepverklaring LKV verplicht. Dit geldt ook voor de doelgroep Banenafpraak.

Voor de doelgroep Banenafpraak is de hoogte van de tegemoetkoming in 2024 €1,01 per verloond uur en maximaal €2.000 per kalenderjaar. Het bedrag wordt uitgekeerd opvolgend aan het jaar waarin de werkgever de LKV in de loonaangifte heeft verwerkt.

Wanneer op één medewerker verschillende Loonkostenvoordelen van toepassing zouden zijn, dan telt het LKV met het hoogste bedrag. Hetzelfde geldt wanneer op de werknemers ook het Lage Inkomensvoordeel (LIV) van toepassing zou zijn, dan telt het hoogste bedrag. Het Jeugd-LIV kan wel met het LKV worden gecombineerd.

## Loonkostenvoordelen (LKV) proces

Hieronder wordt het proces van aanvraag tot uitbetaling LKV omschreven.

Binnen 3 maanden na indiensttreding

- Vraag de doelgroepverklaring loonkostenvoordeel - samen met de werknemer - binnen 3 maanden na aanvang aan bij UWV.
- Bij de doelgroep ouderen in combinatie met een Participatiewet-uitkering (Bijstand), IOAW- of IOAZ-uitkering wordt deze aanvraag bij de gemeente gedaan.

UWV beoordeelt en stuurt reactie

- Het UWV kent een reactietermijn van twee maanden voor de beoordeling aanvraag doelgroepverklaring. Controleer de toegestuurde verklaring of afwijziging goed. Volg zo nodig de bezwaarprocedure.

Verwerken van de verklaring

- Verwerk de doelgroepverklaring loonkostenvoordeel op de juiste wijze in de aangifte loonheffingen (meestal onderdeel van de salarisadministratie). Let hierbij ook op de benoemde start- en einddatum.
- Bewaar de verklaring op passende wijze voor eventuele controles.

UWV berekent het loonkostenvoordeel aan het eind van het jaar

- Verwerk de doelgroepverklaring loonkostenvoordeel op de juiste wijze in de aangifte loonheffingen (meestal onderdeel van de salarisadministratie). Let hierbij ook op de benoemde start- en einddatum.
- Bewaar de verklaring op passende wijze voor eventuele controles.

Definitieve berekening en uitbetaling

- De Belastingdienst stuurt uiterlijk 31 juli de definitieve berekening LKV en betaald binnen 6 weken de LKV van het voorafgaande jaar uit.

## Loonkostenvoordelen (LKV) direct aanvragen

Scan de QR code om direct bij de aanvraag doelgroepverklaring loonkostenvoordeel van het UWV te komen.

<https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/loonkostenvoordeel/detail/hoe-vraag-ik-doelgroepverklaring-lkv-aan>



# Proefplaatsing

De proefplaatsing is een mogelijkheid om met toestemming van het UWV of de gemeente te onderzoeken of een werknemer past op een specifieke functie. De werknemer behoudt zijn of haar uitkering tijdens de proefplaatsing. De werkgever hoeft dan geen loon te betalen, onkostenvergoedingen zoals reiskosten kunnen wel worden vergoed. In de meeste gevallen wordt een duur van 2 maanden gehanteerd. Vaak is dit genoeg om te bekijken of de werknemer geschikt is en of het werk de medewerker ook bevalt.

Tijdens de proefplaatsing is het van belang dat de werkgever voor de werknemer een aansprakelijkheidsverzekering afsluit. Met de proefplaatsing spreekt de werkgever de intentie uit om na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van tenminste 6 maanden (voor minimaal hetzelfde aantal uur) te bieden. Na de proefplaatsing mag er geen proeftijd meer worden ingezet. In de meeste gevallen telt een proefplaatsing niet mee in de ketenregeling van arbeidsovereenkomsten.

Een proefplaatsing kan nooit zonder schriftelijke toestemming van het UWV of de gemeente worden ingezet. Een belangrijke factor in het laten slagen van een proefplaatsing is een passende functie en passende begeleiding.

## Proefplaatsing proces

Hieronder wordt het proces van aanvraag proefplaatsing tot arbeidsovereenkomst omschreven.

Vóór de start

- Het voornemen is er op een baan aan te bieden aan een kandidaat uit de doelgroep. Het is niet duidelijk of de baan passend is.
- Er wordt samen met de toekomstig werknemer een aanvraag proefplaatsing gedaan.

UWV of gemeente beoordeeld en stuurt reactie

- Bij de inzet van een proefplaatsing kan het nuttig zijn om proactief de arbeidsdeskundige of begeleider vanuit het UWV of de gemeente te benaderen om de proefplaatsing af te stemmen.

Er is akkoord op deproefplaatsing

- Stem de start en het inwerkschema af met de werknemer en het team. En start met het werken op proef.
- Bewaar de toestemming op passende wijze voor eventuele controles.

Evalueer de proefplaatsing

- Plan een tussen- en eindevaluatie voor de proefplaatsing met de werknemer, leidinggevende en eventuele coach.
- In sommige gevallen is het aan te raden proactief contact op te nemen met het UWV of de gemeente, bijvoorbeeld wanneer een proefplaatsing niet naar wens verloopt.

Einde van de proefplaatsing

- De werknemer krijgt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor dezelfde functie en minimaal hetzelfde aantal uren.
- Of; de plaatsing bleek niet passend en de kandidaat wordt overgedragen aan het UWV of de gemeente

## Proefplaatsing direct aanvragen

Scan de QR code om direct bij de aanvraag proefplaatsing van het UWV te komen.

<https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-proefplaatsing.aspx>



Scan de QR code om direct bij de contactgegevens van de betreffende gemeente (WSP) te komen.

<https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/contact>



# Loonkostensubsidie (LKS)

Loonkostensubsidie (LKS) is een subsidie voor de werkgever ter compensatie van de verminderde arbeidsproductiviteit van een werknemer. Loonkostensubsidie is een regeling voor de doelgroep Banenafpraak van de gemeente op basis van het wettelijk minimumloon en een bijdrage aan de werkgeverspremies, zelfs wanneer het CAO-loon wordt betaald.

Na de aanvraag Loonkostensubsidie wordt op de werkvloer een onderzoek gedaan naar de arbeidsproductiviteit van de werknemer. Dit wordt de loonwaardemeting genoemd. Tijdens deze loonwaardemeting gaat een daar toe opgeleide professional in gesprek met de werknemer en de leidinggevende, en wordt gekeken op de werkplek. Tijdens de loonwaardemeting wordt onder andere gekeken naar tempo, kwaliteit en inzetbaarheid.

Op basis van de loonwaardemeting stelt de gemeente een beschikking Loonkostensubsidie op. De werkgever blijft het CAO of wettelijk minimumloon betalen en ontvangt (periodiek of achteraf) de subsidie van de gemeente. Bij verandering in functioneren, ziekte en bij uitdiensttreding neemt de werkgever zo snel mogelijk contact op met de gemeente. De loonkostensubsidie wordt altijd voor bepaalde duur toegekend. Vraag deze uiterlijk 1 maand voor afloop opnieuw aan bij de gemeente.

## Loonkostensubsidie (LKS) proces

Hieronder wordt het proces van aanvraag rondom Loonkostensubsidie omschreven.

Werknemer komt in dienst

- Werknemer heeft een doelgroepstatus vanuit de gemeente en het is te verwachten dat deze verminderde arbeidsproductiviteit laat zien, of laat deze zien.

Aanvraag LKS wordt gedaan

- Werkgever neemt contact op met de gemeente (WSP) waar de werknemer woonachtig is. Aanvraag gaat soms per mail, soms per formulier.
- Begeleid als werkgever de werknemer goed in het proces, voor hen kan dit als spannend worden ervaren.

Loonwaardemeting wordt gedaan

- Na ontvangst van de aanvraag plant de gemeente de loonwaardemeting in: De eerste stap is een vragenlijst die werkgever en werknemer invullen. De volgende stap een bezoek aan de werkplek en gesprek met werkgever en werknemer. Na de meting bespreekt de gemeente de concept loonwaardebepaling met de werkgever.

Gemeente stelt beschikking op

- Controleer de beschikking of afwijziging goed. Volg zo nodig de bezwaarprocedure. Sla de stukken op passende wijze op.
- In sommige gevallen krijgt de werknemer persoonlijk bericht over de loonkostensubsidie. Bespreek deze waar nodig. LKS heeft nooit gevolgen op het loon van de werknemer.

Periodiek of na afloop van termijn

- Volgt de betaling door de gemeente op rekening van de werkgever.
- In sommige gevallen vraagt de gemeente aanvullende bewijslast toe te sturen.

Bij ziekte, verandering, uitdienst en afloop van beschikking

- Bij ziekte, verandering in functioneren en uitdiensttreding: neem zo spoedig als mogelijk contact op met de gemeente.
- Bij afloop van beschikkingstermijn: zorg er voor dat 1 maand voor afloop een nieuwe aanvraag wordt gedaan.sturen.

## Loonkostensubsidie (LKS) direct aanvragen

Scan de QR code om direct bij de contactgegevens van de betreffende gemeente (WSP) te komen.

<https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/contact>





# Forfaitaire loonkostensubsidie

Forfaitaire loonkostensubsidie is een subsidie voor de werkgever ter compensatie van 50% van het wettelijk minimumloon voor de vermeende verminderde arbeidsproductiviteit van een werknemer in de eerste 6 maanden van het dienstverband. Na dit half jaar kan alleen reguliere loonkostensubsidie worden ingezet.

Forfaitaire loonkostensubsidie kan de start van iemand uit de doelgroep banenafpraak gemakkelijker maken, mede doordat in het eerste half jaar een goed beeld kan worden verkregen van de capaciteiten van de werknemer. Om gebruik te kunnen maken van instrumenten zoals het loonkostenvoordeel (LKV) en de no-riskpolis bij de inzet van forfaitaire loonkostensubsidie is het wel van belang dat iemand al behoort tot de doelgroep Banenafpraak en is opgenomen in het doelgroepregister.

Op basis van de 50% regeling stelt de gemeente een beschikking Forfaitaire loonkostensubsidie op. De werkgever betaalt het CAO of wettelijk minimum loon en ontvangt (periodiek of achteraf) de subsidie van de gemeente. Bij ziekte en bij uitdiensttreding neemt de werkgever zo snel als mogelijk contact op met de gemeente. Binnen de eerste 6 maanden zal een loonwaardemeting worden gedaan voor de inzet van reguliere LKS.

## Forfaitaire loonkostensubsidie proces

Hieronder wordt het proces van aanvraag rondom Forfaitaire loonkostensubsidie omschreven.

Werknemer komt in dienst

- Werknemer vanuit de gemeente start en het is te verwachten dat deze verminderde arbeidsproductiviteit laat zien, of laat deze zien.

Aanvraag Forfaitaire LKS wordt gedaan

- Werkgever neemt contact op met de gemeente (WSP) waar de werknemer woonachtig is. In overleg wordt besloten Forfaitaire LKS in te zetten. Voor de werknemer heeft dit geen verdere gevolgen.
- Omdat er sprake is van Forfaitaire LKS wordt er geen loonwaardemeting gedaan.

Gemeente stelt beschikking op

- Controleer de beschikking of afwijziging goed. Volg zo nodig de bezwaarprocedure. Sla de stukken op passende wijze op.
- In sommige gevallen krijgt de werknemer persoonlijk bericht over de Forfaitaire LKS. Bespreek deze waar nodig. Forfaitaire LKS heeft nooit gevolgen op het loon van de werknemer.

Binnen de 6 maanden

- Wordt een loonwaardemeting gepland en volgt het reguliere LKS proces.

Bij ziekte of uitdiensttreding

- Bij ziekte of uitdiensttreding: neem zo spoedig als mogelijk contact op met de gemeente.
- Zorg er tenminste voor dat 1 maand voor het einde van de beschikkingstermijn contact op wordt genomen met de gemeente.

## Forfaitaire loonkostensubsidie direct aanvragen

Scan de QR code om direct bij de contactgegevens van de betreffende gemeente (WSP) te komen.

<https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/contact>





# Loondispensatie (LDS)

Loondispensatie is een tegemoetkoming voor de werkgever in de loonkosten van een werknemer met een Wajong status met verminderde arbeidsproductiviteit. De werkgever betaalt hiermee alleen voor de daadwerkelijke arbeidsproductiviteit van de werknemer. Voor het betalen van verminderd loon krijgt de werkgever toestemming (dispensatie) van UWV. UWV vult ter compensatie de uitkering van de werknemers aan.

Na de aanvraag Loondispensatie wordt op de werkvloer een onderzoek gedaan naar de arbeidsproductiviteit van de medewerker. Dit wordt de loonwaardemeting genoemd. Tijdens deze loonwaardemeting gaat een daar toe opgeleide professional in gesprek met de werknemer en de leidinggevende, en wordt gekeken op de werkplek. Tijdens de loonwaardemeting wordt onder andere gekeken naar tempo, kwaliteit en inzetbaarheid.

Op basis van de loonwaardemeting stelt UWV een beschikking Loondispensatie op. De werkgever kan op basis hiervan verminderd loon betalen. Wanneer dit gebeurt, wordt de medewerker hiervan op de hoogte gesteld. De werknemer geeft de verandering in loon door aan UWV en ontvangt aanvullende uitkering. Bij verandering in functioneren neemt de werkgever zo snel als mogelijk contact op met UWV. De loondispensatie wordt altijd voor bepaalde duur toegekend. Vraag deze uiterlijk 2 maanden voor afloop opnieuw aan bij UWV.

## Loondispensatie (LDS) proces

Hieronder wordt het proces van aanvraag rondom Loondispensatie omschreven.

Werknemer komt in dienst

- Werknemer heeft een Wajong status en het is te verwachten dat deze verminderde arbeidsproductiviteit laat zien, of laat deze zien.

Aanvraag LDS wordt gedaan

- Werkgever vraagt LDS aan. Wanneer de arbeidsdeskundige bekend is, kan het raadzaam zijn deze in te lichten.
- Begeleid als werkgever de werknemer goed in het proces. Voor hen kan dit als spannend worden ervaren.

Loonwaardemeting wordt gedaan

- Na ontvangst van de aanvraag plant het UWV de loonwaardemeting. De eerste stap is een vragenlijst die werkgever en werknemer invullen. De volgende stap een bezoek aan de werkplek en gesprek met werkgever en werknemer.

UWV stelt beschikking op

- Controleer de beschikking of afwijziging goed. Volg zo nodig de bezwaarprocedure.

Inzet LDS

- Voer het aangepaste loon door in de juiste systemen. Houd rekening met de start- en einddatum. Sla de stukken op passende wijze op.
- Loondispensatie heeft direct effect op het loon van de werknemer. Ga hierover in gesprek. De medewerker moet zelf deze wijziging bij het UWV doorgeven.

Bij verandering in functioneren en afloop van beschikking

- Bij verandering in functioneren: neem zo spoedig als mogelijk contact op met het UWV.
- Bij afloop van beschikkingstermijn: zorg er voor dat 2 maanden voor afloop een nieuwe aanvraag wordt gedaan.

## Loondispensatie (LDS) direct aanvragen

Scan de QR code om direct bij de aanvraag loondispensatie van het UWV te komen.

<https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-loondispensatie.aspx>



## Hoe werkt een loonwaardemeting?

In de factsheets over Loonkostensubsidie (LKS) en Loondispensatie (LDS) is korte informatie gegeven over de loonwaardemeting. Deze vormt een belangrijk component in de totstandkoming van de beoordeling van het verlies aan arbeidsproductiviteit van een werknemer uit de doelgroep.

De loonwaardemeting is de tool die bepaald hoe productief een werknemer uit de doelgroep is ten opzichte van een reguliere medewerker. Sinds juli 2021 hanteren alle aanbieders van deze metingen eenduidige indicatoren en werkwijze. De loonwaardemeting zal door een daar toe opgeleide professional worden uitgevoerd en bestaat uit een aantal componenten: vooronderzoek, bedrijfsbezoek en terugkoppeling.

In het vooronderzoek wordt de werkgever en werknemer gevraagd een vragenlijst in te vullen. Tijdens het bedrijfsbezoek gaat de professional in gesprek met de werknemer en leidinggevende. Ook wordt er gekeken op de werkplek. In sommige gevallen zal de jobcoach bij de meting aanwezig zijn. Tevens kan het voorkomen dat de professional de werknemer tijdens het werk wil observeren.

De loonwaardemeting kijkt naar de arbeidsproductiviteit onder andere op het gebied van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Hierin zal de loonwaardeprofessional kijken naar de productiviteit van de betreffende werknemer afgezet tegen reguliere collega's met dezelfde taken. Ook wordt bekeken welke ondersteuning passend zou zijn om de werknemer, bijvoorbeeld aanvullende coaching, opleiding of aanpassingen op de werkplek.

In de loonwaardemeting wordt ook gekeken naar het ontwikkelpotentieel van de werknemer. Is te verwachten dat de medewerker in de uitvoering nog kan of zal groeien? Deze verwachte ontwikkeling speelt een rol in de duur van de toekenning. Het doel van de loonwaardemeting en de inzet van bijbehorende instrumenten is altijd om de medewerker duurzaam, passend en optimaal aan het werk te krijgen en te behouden.

Een loonwaardemeting kan een spannende aangelegenheid zijn voor de werknemer. Individuele vermogens worden namelijk onder de loep genomen. Ook is het vaak spannend voor de werknemer dat het opvalt dat er iemand voor de werknemer op de werkvloer komt. Het kan van toegevoegde waarde zijn om de meting voor te bespreken en uit te leggen dat de meting en het resultaat niets afdoet aan de toegevoegde waarde en motivatie van de werknemer. Wanneer de werknemer door een jobcoach wordt begeleid, betrek deze dan in het gesprek.

De terugkoppeling van de loonwaardemeting gebeurt in de vorm van een concept. Bij akkoord volgt daarna een definitieve rapportage voor de werkgever en de werknemer. Deze informatie vormt de basis van de hoogte van de toekenning Loonkostensubsidie en Loondispensatie.

## Wat is de praktijkroute?

De praktijkroute is een aanvullende mogelijkheid om werknemer met verminderde arbeidsproductiviteit in het doelgroepregister op te laten nemen. In sommige gevallen zijn werknemer niet bekend bij de gemeente of het UWV, maar zouden deze volgens de geldende criteria wel tot de doelgroep Banenafpraak behoren. In de praktijk zijn dit vaak werknemers die regulier instromen, of via de Bijstands- of Participatiewet uitkering van de gemeente, maar op de werkvloer verminderde arbeidsproductiviteit laten zien.

In dit geval kan de praktijkroute worden ingezet, in overleg met de gemeente (WSP) waar de werknemer woont. Via de inzet van een loonwaardemeting wordt door de gemeente getoetst of medewerkers gevalideerd verminderde arbeidsproductiviteit hebben. Een aanvullende beoordeling van het UWV is dan niet nodig. Bij een loonwaarde van minder dan 100% wordt de werknemer in het doelgroepregister opgenomen. Vanaf dit moment telt de werknemer mee voor de Banenafpraak en kunnen aanvullende instrumenten zoals LKS en de No Risk worden ingezet. Wanneer binnen 3 maanden na indiensttreding de aanvraag LKV wordt gedaan, kan ook hier gebruik van worden gemaakt.

# No-riskpolis bij ziekte

De No-riskpolis is een financiële compensatie voor de loondoorbetaling bij ziekte. De werkgever blijft het loon door betalen, maar ontvangt een Ziektewet-uitkering van het UWV voor 70-100% van het loon van de werknemer (per rato naar ziekmeldingspercentage). Het UWV voert de No-riskpolis voor de gehele doelgroep Banenafpraak uit. Bij de inzet van de No-riskpolis blijft de re-integratieverplichting volgens de Wet verbetering poortwachter bestaan. Naast deze Ziektewet-uitkering houdt de No-riskpolis ook in dat de werkgever geen hogere premie hoeft te betalen voor de Ziektewet en geen hogere premie hoeft te betalen wanneer de werknemer in de WGA komt.

De werkgever meldt de ziekmelding van de werknemer via de Verzuimmelder van het UWV binnen zes weken na de eerste ziektedag. Mutaties in de ziekmelding of betermelding moeten binnen twee dagen worden gedaan via de Verzuimmelder.

Meld bij de inzet van instrumenten zoals Jobcoaching en (forfaitaire) Loonkostensubsidie de ziekmelding ook bij de betreffende afdeling van de gemeente (WSP) of het UWV. Gedurende de inzet van de No-riskpolis zal de gemeente de (forfaitaire) loonkostensubsidie stop zetten, de inzet van Jobcoaching zal in overleg gebeuren.

## No-riskpolis proces

Hieronder wordt het proces van aanvraag rondom de No-riskpolis omschreven.

Werknemer meldt zich ziek

- Reguliere re-integratietraject wordt opgestart.
- Binnen 6 weken wordt de ziekmelding in de Verzuimmelder (Portal UWV) gedaan.
- Geef ziekmelding ook door aan gemeente wanneer er sprake is van (forfaitaire) LKS of jobcoaching en het UWV afdeling jobcoaching

UWV beoordeeld aanvraag

- De werkgever én werknemer ontvangen een kopie van de beschikking.
- Controleer de beschikking of afwijziging goed. Volg zo nodig de bezwaarprocedure.

UWV betaalt uitkering periodiek

- Betaling is geormerkt op persoonsniveau. No-risk of Ziektewet-gelden staan soms ook bekend als Vangnetgelden.
- Werkgever betaald loon door. Deze Ziektewet-uitkering heeft nooit effect op het loon van de werknemer.

Werknemer is (deels) beter

- Werkgever geeft mutatie binnen 2 dagen door.

UWV past aan of stopt uitkering

- Controleer de beschikking goed. Volg zo nodig de bezwaarprocedure.

## No-riskpolis direct aanvragen

Scan de QR code om direct bij de Verzuimmelder van het UWV te komen.



# Jobcoaching

Jobcoaching is een specifieke voorziening. Werknemers worden hierbij ondersteund op de werkplek door een daar toe opgeleide professional. De jobcoaching heeft tot doel werknemers zo goed mogelijk zelfstandig hun werk te laten doen. Bij de inzet van jobcoaching worden twee soorten onderscheiden: Interne jobcoaching en externe jobcoaching.

In het geval van externe jobcoaching wordt de werknemer begeleid door een jobcoach van een externe organisatie. De aanvraag jobcoaching zal dan meestal worden gedaan door de externe partij, ook zaken als rapportages komen dan voor rekening van de externe partij. Deze jobcoach kijkt niet alleen naar zaken die spelen op de werkvloer, maar ook naar omgevingsfactoren die van invloed kunnen zijn op werk. De werkgever blijft bij externe jobcoaching wel betrokken bij de werkinhoudelijke begeleiding en doelstellingen van de werknemer. In sommige gevallen heeft de werknemer al een eigen jobcoach bij indiensttreding. De keuze voor de inzet van een jobcoach (intern of extern) gebeurt altijd in overleg met de werknemer én werkgever.

In het geval van een interne jobcoaching heeft de werkgever zelf jobcoaches of werkbegeleiders in dienst, die de begeleiding vormgeven. Het UWV of de gemeente compenseert dan (een deel van) de bestede uren door middel van subsidie. UWV en de meeste gemeenten bieden niet de mogelijkheid in- en externe jobcoaching naast elkaar te laten bestaan.

Het UWV en gemeenten stellen specifieke kwaliteitseisen aan de jobcoach, werkbegeleider en/of de jobcoachingorganisatie. Deze zijn terug te vinden op de website van het UWV, danwel gemeente. Het UWV en de meeste gemeenten stellen hiernaast als voorwaarde bij de inzet van jobcoaching dat de werknemer een contract heeft van tenminste 6 maanden van minimaal 12 uur per week. In de meeste gevallen wordt jobcoaching maximaal 3 jaar ingezet.

Afhankelijk van de uitkeringspositie van de werknemer wordt de aanvraag jobcoaching gedaan bij het UWV of de gemeente. Bij de aanvraag wordt meestal gevraagd naar een plan van aanpak inzake de inzet van de jobcoaching. De inzet van de jobcoach wordt toegekend in een subsidiebeschikking of een offerte. De uitkering hiervan vindt plaats aan de start, periodiek of in een eindafrekening. De verstrekende instantie kan periodiek ook vragen om een rapportage inzake de inzet van de voorziening. Als sprake is van externe jobcoaching, wordt de werkgever in dit proces zoveel mogelijk ontzorgd.

## Aan de slag met een jobcoach

Hieronder wordt het proces van werken met een jobcoach omschreven.

Werknemer komt in dienst

- Werknemer heeft een groter ondersteuningsvraagstuk dan reguliere medewerkers, maar heeft nog geen jobcoach.
- Of werknemer komt in dienst en heeft al een jobcoach.
- Of uit loonwaardemeting blijkt dat de medewerker baat zou hebben bij de inzet van jobcoaching

Werkgever en werknemer besluiten

- Welke vorm van jobcoaching ingezet zal worden (intern of extern). Dit kan betekenen dat er afscheid genomen wordt van de huidige jobcoach van de werknemer.

Inzet jobcoaching

- Externe jobcoaching: De werkgever schakelt samen met de werknemer een externe organisatie in die de begeleiding vorm zal geven.
- Interne jobcoaching: De werkgever schakelt samen met de werknemer de eigen interne coach in die de begeleiding vorm zal geven.

#### Coachplan en aanvraag jobcoaching

- Op basis van de input van de werknemer, werkgever en coach wordt een plan opgesteld door de coach. Deze is vaak leidende in de aanvraag jobcoaching.
- Externe jobcoaching: Externe partij doet de aanvraag.
- Interne jobcoaching: Werkgever doet zelf de aanvraag.

#### Bij ziekte, verandering in ondersteuningsbehoefte of uitdienststreding

- Externe jobcoaching: Neemt contact op met de externe organisatie.
- Interne jobcoaching: Neem contact op met het UWV of de betreffende gemeente.

#### UWV of gemeente stuurt beschikking

- De werkgever, werknemer en de eventuele externe organisatie ontvangen een kopie van de beschikking.
- Controleer de beschikking of afwijziging goed. Volg zo nodig de bezwaarprocedure.

#### Bij afloop beschikking

- Externe jobcoaching: Neemt contact op met de externe organisatie.
- Interne jobcoaching: Bij blijvend bestaande ondersteuningsbehoefte dien uiterlijk 1 maand voor afloop beschikkingstermijn een nieuwe aanvraag in.

## Interne jobcoaching direct aanvragen

Scan de QR code om direct bij de aanvraag interne jobcoaching van het UWV te komen.

<https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-subsidie-voor-interne-jobcoach.aspx>



Scan de QR code om direct bij de contactgegevens van de betreffende gemeente (WSP) te komen.

<https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/contact/>



## Begeleiding op de werkvloer met HARRIE Helpt

HARRIE Helpt is een initiatief van CNV Jongeren. De Harrie Helpt-training is speciaal bedoeld voor collega's, die een werknemer vanuit de doelgroep Banenafpraak gaan begeleiden. Harrie staat voor de competenties waar zo'n collega aan moet voldoen: Hulpvaardig, alert, realistisch, rustig, instruerend en eerlijk. De inzet van een Harrie op de werkvloer wordt door vele organisaties als positief ervaren. Uit onderzoek blijkt dat de inzet van een Harrie de kans op een succesvolle duurzame plaatsing van de doelgroep vergroot.

Met een Harrie op de werkvloer heeft de werknemer vanuit de doelgroep Banenafpraak een vast aanspreekpunt. Deze kan ondersteunen in de praktische begeleiding en ontwikkeling op de werkvloer. De Harrie kan adequaat inspelen op de behoeften en eventuele verstoringen bij de doelgroep. Ook vergroot het opleiden van eigen collega's als Harrie's de kennis en inclusiviteit van de eigen organisatie.

De Harrie Helpt-training is een tweedaagse training speciaal toegespitst op collega's, die werknemers uit de doelgroep Banenafpraak begeleiden of dit in de toekomst zullen gaan doen. Tijdens de training krijgen de deelnemers informatie, praktijkvoorbeelden en tool die helpen bij de begeleiding op de werkvloer. De training is zeer toegankelijk en praktisch ingericht, en daarmee direct in de praktijk toe te passen.

De Harrie Helpt-training wordt door CNV Jongeren aangeboden in losse trainingen of Incompany. In sommige gemeenten wordt de Harrie Helpt-training volledig vergoed. Vergelijkbare trainingen worden soms door jobcoachingsorganisaties aangeboden.

Scan de QR code om direct bij de Harrie Helpt-website te komen.

<https://www.ikbenharrie.nl>



## Aan de slag met SBCM-begeleidingskaarten

De begeleidingskaarten van SBCM kunnen een hulpmiddel zijn bij de begeleiding op de werkvloer van werknemers uit de doelgroep met een psychische arbeidsbeperking en/of gedragsproblemen. De begeleidingskaarten gaan niet in op specifieke diagnoses, maar bieden praktische ondersteuning bij gedrag dat werknemers uit de doelgroep op de werkvloer kunnen laten zien.

De SBCM-begeleidingskaarten bieden houvast bij de begeleiding op de werkvloer bij de volgende type werknemers: medewerker met faalangst, teruggetrokken medewerker, verstandelijk zwakke medewerker, concentratiezwakke medewerker, impulsieve medewerker, vasthoudende medewerker en niet-sociale medewerker. Per kaart is terug te zien welk gedrag de werknemer laat zien op de werkvloer en is te lezen op welke wijze werkinstructies en begeleiding het beste te geven zijn, en op welke wijze taken en werkplekken passend te maken zijn aan de medewerker.

Scan de QR code om direct bij de SBCM-begeleidingskaarten te komen.

<https://www.denormalstezaak.nl/wp-content/uploads/2015/04/SBCM-Begeleidingskaarten-psychische-arbeidsbeperking.pdf>





# Werkplekaanpassingen

Werkplekaanpassingen zijn een verzamelnaam voor voorzieningen, die noodzakelijk zijn voor de werknemer om te kunnen functioneren op de werkplek of in het bedrijf. Het kan hierbij gaan om aanpassingen van de werkplek, meeneembare hulpmiddelen en woon-werkvervoer. Het UWV en de gemeenten maken hierin onderscheid tussen werkgevers- en werknemersvoorzieningen.

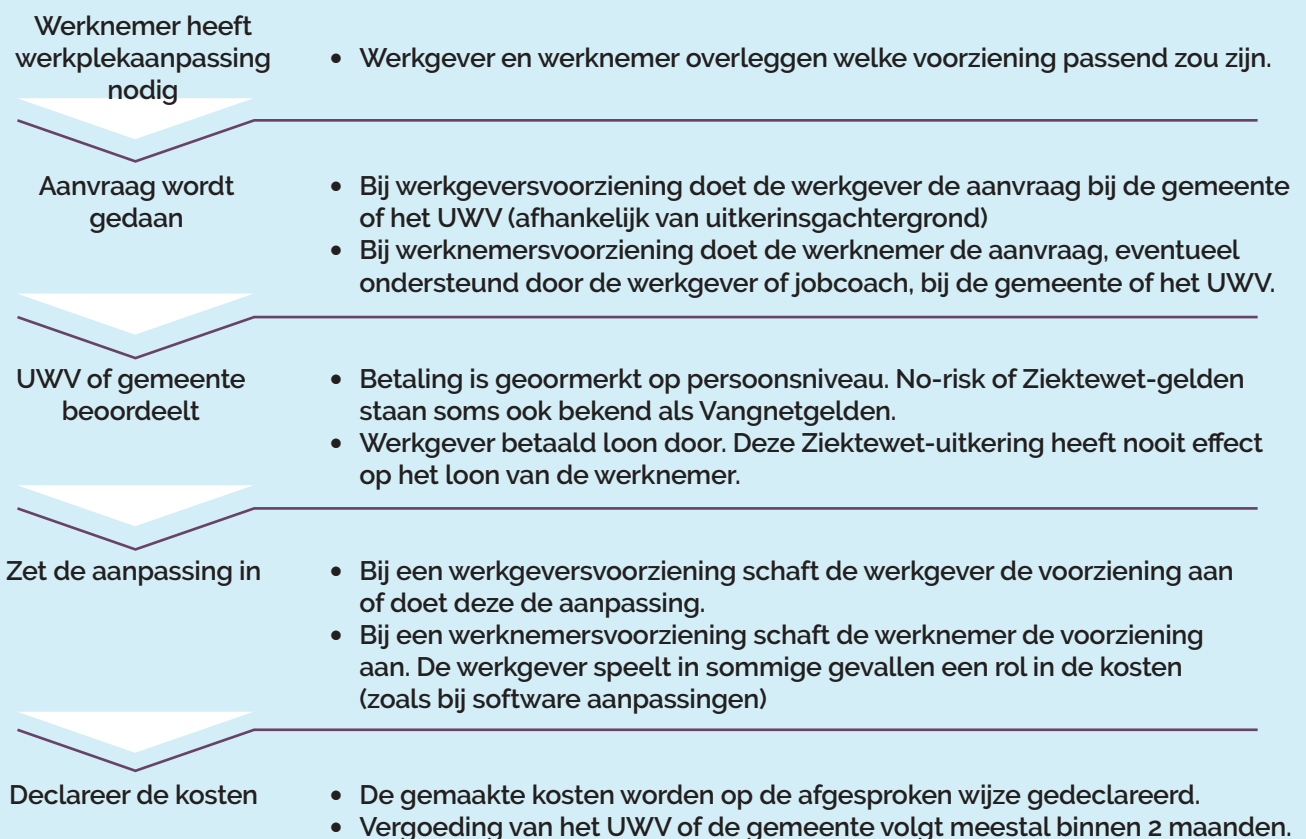
werkvervoer zijn een werknemersvoorziening. De werkgever mag echter wel ondersteuning bieden in de aanvraag hiervan. In alle gevallen is het belangrijk dat met de aanschaf en aanpassingen gewacht wordt tot de betreffende instantie akkoord heeft gegeven.

Voorbeelden van aanpassingen van de werkplek zijn; een aangepast toilet, traplift of aangepaste werkplek. Voorbeelden van meeneembare hulpmiddelen zijn orthopedische werkschoenen of biepers bij auditieve beperkingen. Een voorbeeld van woon-werkvervoer is een rolstoeltaxi.

Na de aanvraag toetst een specialist van het UWV of de gemeente de voorgestelde voorziening op noodzakelijkheid en rendabiliteit. In sommige gevallen worden suggesties gedaan voor specifieke leveranciers. Na goedkeuring kan over worden gegaan tot aanschaf of aanpassing.

## Werkplekaanpassingen proces

Hieronder wordt het proces van aanvraag rondom Werkplekaanpassing omschreven.



## Werkplekaanpassingen direct aanvragen

Scan de QR code om direct bij de aanvraag werkplekaanpassing van het UWV te komen.

<https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-vergoeding-voorzieningen-werkgever.aspx>

Scan de QR code om direct bij de contactgegevens van de betreffende gemeente (WSP) te komen.

<https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/contact>

