



Onbeperkt aan de slag!

Een handreiking voor het leren en werken
in de zorg voor mensen met een arbeidsbeperking

Inleiding

In een tijd van arbeidsmarktkrapte is het belangrijk zoveel mogelijk mensen enthousiast te maken voor de zorg. Op die manier kunnen alle talenten worden benut voor het werk in de zorg. Ook die van mensen met een (arbeids)beperving of uitkeringsgerechtigden, die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ervaren maar wel een waardevolle bijdrage kunnen leveren in de zorg. Inmiddels is er veel geleerd, zijn er goede voorbeelden en verschillende mogelijkheden. In deze Handreiking gaan we specifiek in op de groep medewerkers met een (arbeids)beperving en de mogelijkheden en kansen die voor deze groep benut kunnen worden.

Deze Handreiking is bedoeld voor werkgevers in de langdurige zorg, zoals de ouderenzorg en gehandicaptenzorg, maar kan ook breder worden toegepast. De juridische context en de verschillende stimulerende maatregelen worden belicht om aan de slag te gaan met deze doelgroep in de vorm van dagbesteding, opleiden en werken.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1.	Aan de slag met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt	4
1.1	Achtergrond en doel	4
1.2	Wet banenafpraak en quotum	5
Hoofdstuk 2.	Verschillende regelingen en instrumenten voor werkgevers voorafgaande aan dienstverband	7
2.1	Proefplaatsing	7
2.2	Dagbesteding	8
2.3	Het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie	8
2.4	Conclusie	8
Hoofdstuk 3.	Voordelen voor werkgevers	9
3.1	De loonkostensubsidie	9
3.2	De loondispensatie	10
3.3	De no-riskpolis	11
3.4	Beschut werk	11
3.5	Conclusie	12
Hoofdstuk 4.	Premie- en belastingvoordelen voor de werkgever	13
4.1	Het loonkostenvoordeel (LKV)	13
4.2	Het lage-inkomensvoordeel (LIV)	14
4.3	Het jeugd-LIV	14
4.4	Begeleiding	15
4.5	Conclusie	15
Hoofdstuk 5.	Mogelijkheden in de praktijk	16
5.1	Op basis van een dagbestedingsovereenkomst	17
5.2	Op basis van een leerovereenkomst of stageovereenkomst	18
5.3	Op basis van een praktijkleerovereenkomst	18
5.4	Op basis van een arbeidsovereenkomst	19
5.5	Conclusie	19

Hoofdstuk 1.

Aan de slag met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt en ontwikkelingen zoals de toename van verzuim, onderstrepen de urgentie om zoveel mogelijk mensen enthousiast te maken voor de zorg. Daarbij zijn alle talenten welkom, ook van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. ActiZ en de VGN vinden het belangrijk dat mensen met beperking een kans krijgen om in de zorg te werken. In deze groep zijn er bijzondere talenten die de ouderenzorg kunnen verrijken, maar ook de werkdruk kunnen verlichten. Immers zijn mensen die in de zorg willen werken hard nodig, nu en in de toekomst.

1.1 Achtergrond en doel

Er zijn verschillende overwegingen om mensen met een beperking in te zetten in uw organisatie.

Vanuit juridisch standpunt

Juridisch gezien, zijn er zowel in het internationale recht als in het nationale recht regels opgenomen waarin is gewaarborgd dat mensen met een beperking gelijke kansen krijgen en kunnen participeren in de samenleving. Een verbod op discriminatie en gelijke behandeling volgt uit artikel 1 van de Grondwet. Hieruit volgt dus dat ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gelijk behandeld dienen te worden. In 2016 is het VN-verdrag over de rechten van personen met een handicap in werking getreden in Nederland. In dit verdrag is vastgelegd dat mensen met een beperking dienen gelijke kansen op passend, betaald werk te krijgen en hun beperking mag geen belemmering zijn voor het vinden van een

geschikte baan. Ook hebben ze recht op de nodige ondersteuning om hun werk te kunnen doen, zolang dit de werkgever niet onevenredig belast, zoals neergelegd in de Wet gelijke behandeling op basis van handicap of chronische ziekte.

Inhoudelijke overweging

Uit maatschappelijke overwegingen is het belangrijk om als werkgever bij te dragen aan de samenleving en participatie te bevorderen. Door mensen met een beperking een kans te geven in uw organisatie creëert u een inclusief en divers personeelsbeleid.

Ook brengt dit positief licht op uw bedrijf en dat brengt voordelen met zich mee, zoals:

- meer naamsbekendheid;
- hogere geloofwaardigheid;
- een open organisatiecultuur;
- aantrekkelijk werkgeverschap;
- benutten van een breder arbeidspotentieel.

In de praktijk blijkt ook dat werkgevers die maatschappelijk ondernemen het beter doen en hebben ze een betere werksfeer en organisatie-klimaat als gevolg.¹

Deze handreiking bevat een toelichting in het opleiden en het aangaan van een dienstverband met onder meer hieronder genoemde doelgroepen:

- mensen met een beperking
- mensen met een Wajong uitkering of een uitkering in het kader van de Participatiewet
- V.S.O./Pro leerlingen; dit zijn schoolverlaters uit het speciaal onderwijs

1.2. Wet banenafspraken en quotum

Om uitvoering te geven aan de grondwettelijke plichten en werkgevers te stimuleren om aan de slag te gaan met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten van toepassing. Deze wet regelt de banenafspraken. De banenafspraken is een afspraak die is gemaakt door het kabinet in samenwerking met werkgevers- en werknemersorganisaties om extra banen te creëren voor mensen met een beperking. Dit geldt ook voor de langdurig zorg. Het gaat om 125.000 extra banen in 2026 verdeeld over de marktsector en de overheidssector:

- 100.000 extra banen in de marktsector voor mensen met een beperking;
- 25.000 extra banen in de overheidssector voor mensen met een beperking.

Deze doelstelling van 125.000 extra banen wordt per sector gemeten, niet per werkgever, en wordt bijgehouden door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De afspraak moet ertoe leiden dat mensen met een arbeidsbeperking vaker betaald werk gaan doen en kunnen participeren in de samenleving.

In de huidige regeling krijgt de werkgever die tijdens de quotumfase te weinig banen heeft gerealiseerd een individuele heffing opgelegd. Dit wordt ook wel de quotumregeling genoemd. In afwachting van de nieuwe regeling, worden er echter geen boetes uitgedeeld.

Toekomstige regeling

De Quotumwet blijkt na een aantal jaren toch te complex. Om deze reden wordt er gewerkt aan een vereenvoudiging van de wet. De belangrijkste wijzigingen die zijn voorgesteld zijn:

- Geen onderscheid tussen de overheidssector en de marktsector;
- Een positiever systeem bij het halen of zelfs het overschrijden van het quotum.

1 'Culturele diversiteit op de werkvloer', rijksoverheid.nl.

Hieronder wordt het verschil tussen de banenafpraak en de quotumregeling uitgelegd. Dit is een figuur uit het kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (voorjaar 2020).

Banenafpraak	Quotumregeling
Vrijwillige afspraak (sociaal akkoord)	Wettelijke 'stok achter de deur'
Alle werkgevers kunnen banen realiseren	Alleen van toepassing op werkgevers met 25 of meer medewerkers
Alleen onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang	Heffing op individueel werkgeversniveau
Inleenverbanden toegerekend aan inlenende sector (markt/overheid)	Inleenverbanden toegerekend aan individuele inlenende werkgever met 25 werknemers of meer
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen; 2. (Voormalige) V.S.O./Pro leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier, hebben aangemeld bij het UWV; 3. Mensen met een Wsw-indicatie; 4. Wajongers met arbeidsvermogen; 5. Mensen met Wiw-baan of ID-baan; 6. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, zonder voorziening kunnen zij dat niet. 	Dezelfde doelgroep als bij de banenafpraak

Er zijn verschillende mogelijkheden om aan de slag te gaan met mensen uit de genoemde doelgroep. Denk bijvoorbeeld aan:

1. Dagbesteding en stage/leerwerkplekken
2. Opleidingsmogelijkheden creëren voor deze doelgroepen: branche opleiding WoonHulp of met MBO- praktijkverklaringen.
3. Een dienstverband aangaan door deze te plaatsen op een bestaande functie, aangepaste functie of een nieuw gecreëerde functie.

In de brochure worden bovenstaande varianten uitgewerkt. Belangrijk is na te gaan welke instrumenten, regelingen en subsidies mogelijk zijn in bepaalde situaties. In het volgende hoofdstuk worden deze toegelicht.

Hoofdstuk 2.

Verschillende regelingen en instrumenten voor werkgevers voorafgaande aan dienstverband

Als werkgever kan het zijn dat u met een werknemer uit deze doelgroep aan de slag wilt maar niet precies weet hoe dit werkt en hoe u een inschatting kan maken van de vaardigheden die een medewerker heeft en hoe deze uitgevoerd kunnen worden in uw organisatie.

Hiervoor is het mogelijk contact op te nemen met gehandicaptenzorgorganisatie in de buurt en kan beginnen met een kennismaking of een vrijblijvende Prokkelstage. Er zijn twee opties om een potentiële werknemer bij de organisatie te betrekken: proefplaatsing en dagbesteding.

Ook is het mogelijk om via het UWV een gratis bedrijfsadvies inclusieve organisatie aan te vragen. Hierna worden de instrumenten toegelicht.

2.1 Proefplaatsing

Allereerst is er een optie op een proefplaatsing. Dit is een periode die het UWV of de gemeente biedt aan werkgevers om een periode kosteloos te kijken of de werknemer het werk aan kan en geschikt is voor de baan. Een proefplaatsing heeft doorgaans een looptijd van 2 maanden, maar kan worden uitgebreid vanwege de omstandigheden

rond de werknemer tot maximaal 6 maanden. Het UWV moet echter wel vooraf toestemming geven voor een proefplaatsing en doet dit alleen als er aan enkele voorwaarden is voldaan.

De voorwaarden zijn:

- het werk past bij de mogelijkheden van de werknemer;
- de werknemer heeft niet eerder bij u gewerkt op een proefplaatsing. UWV kan afwijken van deze voorwaarde bij gewijzigde omstandigheden;
- u heeft de intentie de werknemer na afloop van de proefplaatsing voor minstens zes maanden voor hetzelfde aantal uren werk in dienst te nemen;
- u heeft een aansprakelijkheidsverzekering waar de werknemer onder valt.

Uiteindelijk zijn er geen kosten voor een werkgever verbonden aan een proefplaatsing². Een werkgever gaat pas betalen wanneer deze zeker weet dat de werknemer het werk aankan en geschikt is voor de baan die hem of haar wordt gegeven.

2.2 Dagbesteding

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen ook via dagbestedingstrajecten instromen in de zorgorganisatie. Door het verrichten van activiteiten in het kader van dagbesteding kunnen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt participeren, leren en ontwikkelen. Een interessante ontwikkeling in de praktijk is dat gehandcaptenzorgorganisaties (arbeidsmatige) dagbesteding aanbieden in hun eigen organisatie en/of meerjarige samenwerkingsafspraken hierover hebben met een verpleeghuis. De overstap naar het inzetten van mensen met een beperking als woonhulp is dan makkelijker. De Gemiva Groep zet bijvoorbeeld ook hun eigen cliënten in als nieuwe collega's. Op deze manier kent u de nieuwe werknemers al en zij u ook. Dit kan een voordeel zijn bij het inwerken van deze mensen.

2.3 Het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie

Het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie³ is uitgewerkt door het UWV en is een dienst die gratis wordt aangeboden. Het instrument is ontwikkeld door het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO) om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Adviseurs van het UWV analyseren de werkprocessen en kijken hoe die anders ingericht kunnen worden. Het doel van de bedrijfsanalyse is namelijk om werkzaamheden weg te halen bij mensen die daar overgekwalificeerd voor zijn, en voor die werkzaamheden nieuwe functies te creëren voor mensen met een lagere opleiding en/of een afstand tot de arbeidsmarkt. Uiteindelijk is deze gratis dienst van de UWV dus een groot voordeel voor zowel werkgevers als werknemers.

Enerzijds biedt het mogelijkheden voor mensen die nu nog aan de kant staan en de huidige werknemers worden op een duurzame manier ontlast. Anderzijds heeft het een gunstig effect op de personeelstekorten.

Door herontwerp van werkprocessen vallen (bij) taken van bestaande functies vrij en zo worden nieuwe functies gecreëerd. Functiecreatie of jobcarving komt in de zorg vrij veel voor en dan gaat het vaak om functies met taken die niet-zorg gerelateerd zijn.

2.4 Conclusie

Bovenstaande instrumenten kunnen worden gebruikt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten. Er is dan nog geen sprake van een dienstverband, dit betekent dat ze ook niet onder de Quotumwet vallen. Maar de instrumenten bieden wel kansen om op een kleine schaal te verkennen wat de mogelijkheden zijn.

2 **UWV-proefplaatsing**

3 **Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie**

Hoofdstuk 3.

Voordelen voor werkgevers

Het aangaan van een dienstverband met mensen met een beperking kan gevolgen hebben voor de prestaties. De medewerker kan als gevolg van zijn beperking minder presteren of beperkt worden ingezet. Daarom zijn er regelingen getroffen die hierop inspelen zodat een werkgever wordt gecompenseerd in het loon en een tegemoetkoming heeft in geval van ziekte van de werknemer.

Hieronder worden de voordelen toegelicht met praktijkvoorbeelden.

3.1 De loonkostensubsidie

De **loonkostensubsidie** kan door de gemeente worden verstrekt voor mensen met een beperking die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Deze subsidie kan alleen worden ingezet wanneer u van plan bent om iemand in dienst te nemen. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van een persoon. De subsidie is ten hoogste 70% van het totale minimumloon. De hoogte hangt natuurlijk ook af van de arbeidsduur en daarom is ook geregeld dat de loonkostensubsidie naar evenredigheid wordt verminderd bij een kortere arbeidsduur dan normaal.

Bij structurele gebruik van de subsidie wordt de loonwaarde van een persoon op basis van het ontwikkelperspectief bepaald wanneer er opnieuw gemeten moet worden. Wanneer de loonwaarde van een persoon verandert, verandert ook de loonsubsidie.⁴

Casusbeschrijving loonkostensubsidie

Pieter is 18 jaar en heeft een verstandelijke beperking. Hij leert en denkt minder snel dan de meeste mensen. Pieter gaat werken bij de zorginstelling 'Goede Zorg'. De zorginstelling wil graag de loonwaarde van Pieter weten en laat de UWV een loonwaardebepaling doen ⁵. De loonwaarde van Pieter komt lager uit dan het wettelijk minimumloon, loonwaarde van 40%, en daardoor kan 'Goede Zorg' een loonkostensubsidie aanvragen voor 60% van het minimumloon.

4 'Toelichting voordelen en regelingen loonkostensubsidie', uwv.nl

5 'De loonwaardebepaling van UWV', uwv.nl

Mocht het niet duidelijk zijn wat de loonwaarde is, dan kan de gemeente de eerste zes maanden een vaste loonsubsidie van 50% van het minimumloon in te zetten. Dit bespaart u tijd, omdat u geen loonwaardebepaling hoeft aan te vragen. Dit moet wel in overleg met de gemeente worden vastgelegd, zodat de voor- en nadelen duidelijk zijn. Na 6 maanden wordt de subsidie aangepast, omdat de loonwaardebepaling na 6 maanden vastgesteld kan worden. Voor meer informatie hierover, kunt u terecht bij de gemeente waar de werknemer woont.

3.2 De loondispensatie

Neemt u iemand in dienst die een Wajong-uitkering ontvangt? Dan kunt u gebruik maken van de loondispensatie. U hoeft dan niet het volledige minimumloon te betalen. Op **grond artikel 2:20 lid 1 Wet Wajong** heeft de werknemer recht op loondispensatie wanneer de arbeidsprestatie van deze werknemer ten gevolge van ziekte of gebrek duidelijk minder is dan de arbeidsprestatie die een geldelijke beloning van het minimumloon rechtvaardigt. Loondispensatie is mogelijk als de prestatie van de werknemer ten minste 25% lager ligt dan de gebruikelijke prestatie. De functie waarin de werknemer niet de beoogde arbeidsprestatie kan leveren is geen functie waarin hij werkzaam is als werknemer in de zin van de Wet sociale werkvoorziening of op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7 van die wet. Het financiële voordeel van deze loondispensatie is dus dat de werkgeverslasten dalen.

Casusbeschrijving loondispensatie

Zoë is 20 jaar en heeft nu al twee jaar een Wajong-uitkering. Zij gaat aan het werk bij zorgorganisatie 'Goede Zorg'. Deze zorgorganisatie vraagt via het formulier 'aanvraag loondispensatie' van het UWV, loondispensatie aan. Dit betekent dat de werkgever minder loon wil betalen aan Zoë omdat haar loonwaarde lager is dan die van een collega die soortgelijk werk doet. Dit vertelt zorginstelling 'Goede Zorg' Zoë ook. Er komt dan, omdat er een aanvraag is gedaan, een arbeidsdeskundige van het UWV kijken hoe Zoë haar werk doet. Daarna neemt het UWV een beslissing over de aanvraag en de zorginstelling zou binnen 8 weken een brief moeten krijgen met de uitslag van de aanvraag. Deze brief ontvangt 'Goede Zorg' binnen de aangegeven termijn en hierin staat dat zij tenminste 50% van het loon van Zoë moeten betalen. Dit overlegt 'Goede Zorg' met Zoë gaat hiermee akkoord. Wetende dat het wordt verrekend met de uitkering die zij krijgt vanuit de Wet Wajong. Zoë verdient dus wel het minimumloon, maar zorginstelling 'Goede Zorg' betaalt dit voor maar 50%.⁶ De rest krijgt zij van het UWV.

6 Formulier aanvraag loondispensatie (word-document)

3.3 De no-riskpolis

De no-riskpolis is geregeld in **artikel 29b van de Ziektewet**. De no-riskpolis is een regeling voor werkgevers die mensen in dienst nemen met een beperking. De regeling houdt in dat de werkgever:

1. een ziektebewerking van UWV voor de werknemer kan krijgen als hij ziek wordt (een ziektebewerking is 70% tot 100% van het dagloon);
2. geen hogere premie hoeft te betalen als de werknemer een ziektebewerking krijgt;
3. geen hogere premie hoeft te betalen als de werknemer in de WGA komt (WGA = Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten).

De no-riskpolis geldt voor verschillende groepen werknemers, waaronder voor werknemers die aan het begin van hun dienstverband een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering hebben, werknemers die onder de banenafpraak vallen en mensen die door hun ziekte of handicap problemen hadden bij het volgen van onderwijs. Belangrijk om te weten voor de werkgever is dat het vooraf aanvragen van een no-riskpolis niet nodig is. Dit is echter wel verstandig. Op het moment dat de werknemer ziek wordt geeft de werkgever bij ziekmelding aan dat de no-riskpolis voor deze werknemer geldt. Op het moment dat de no-riskpolis geldt, geldt deze voor een periode van 5 jaar. Let wel op dat de ziekmelding van de werknemer binnen 6 weken wordt gedaan, anders kan de werkgever een boete ontvangen van €455.⁷

Casusbeschrijving no-riskpolis

Noah heeft een beperking. Aan het begin van zijn dienstverband had hij een Wajong-uitkering, maar verdient nu het minimumloon door middel van een aanvulling van een loonkostensubsidie. Noah wordt ziek en heeft volgens de UWV recht op een no-riskpolis. Als werkgever heb jij 4 dagen na de ziekmelding van Noah de ziekmelding gedaan bij het UWV. Nu krijgt Noah een ziektebewerking. Tijdens deze ziekmelding krijgt Noah geen loonkostensubsidie meer. Wanneer Noah weer terug is meldt de werkgever dit de volgende dag bij het UWV. De no-riskpolis wordt op dit moment weer stopgezet, maar geldt voor de komende 5 jaar.

3.4 Beschut werk

De doelgroep voor beschut werk bestaat uit mensen met een (arbeids)beperking die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden in een betaald baan kunnen werken. Het gaat bij beschut werk om mensen die een hoge mate van begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben. De voorziening is bedoeld voor mensen die met deze ondersteuning wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Het gaat om werk in een dienstbetrekking: mensen ontvangen loon en het is alleen mogelijk met een positief advies beschut werk van UWV en toestemming van de gemeente. Bij een beschutte werkplek kan indien nodig gebruik gemaakt van loonkostensubsidie of loondispensatie. Hierbij is altijd sprake van een regulier (tijdelijk) dienstverband.

7 'De no-riskpolis', uwv.nl

Elke gemeente heeft een taakstelling om een x aantal beschutte werkplekken per jaar in te richten. Dit kan de gemeente doen bij een Sociaal Ontwikkelbedrijf, regulier bedrijf of zorgorganisatie. Als u overweegt om een beschutte werkplek in te richten kunt u hierover contact opnemen gemeente, dienst Werk en inkomen of het werkgeversservicepunt in uw regio. Meer informatie vindt u in het kennisdocument beschut werk.

3.5 Conclusie

Voor werkgevers zijn er geen belemmeringen om met een medewerker met een beperking aan de slag te gaan. Er zijn compensatieregelingen voor werkgevers en de medewerker kan participeren.

Hoofdstuk 4.

Premie- en belastingvoordelen voor de werkgever

Sinds 1 januari 2021 geldt de huidige versie van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Deze wet bestaat uit drie tegemoetkomingen voor werkgevers en geldt onder andere bij het in dienst hebben van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De wet heeft als doel om werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden.

De eerdergenoemde drie tegemoetkomingen zijn een vervanging voor de premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer en oudere werknemer.

De tegemoetkomingen zijn:

- Het loonkostenvoordeel (LKV)
- Het lage-inkomensvoordeel (LIV)
- Het jeugd-LIV

4.1 Het loonkostenvoordeel (LKV)

Het loonkostenvoordeel is voor werkgevers die werknemers in dienst hebben uit de volgende doelgroepen:

- Oudere werknemers (56 jaar en ouder);
- Arbeidsgehandicapte werknemers die nieuw in dienst komen;
- Werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak en scholing belemmerden;
- Arbeidsgehandicapte werknemers die worden herplaatst.

Wanneer u als werkgever een werknemer in dienst neemt die valt onder de eerste drie genoemde doelgroepen, dan heeft u 3 jaar lang recht op LKV. Is er sprake van een herplaatsing van een arbeidsgehandicapte werknemer dan is er recht op een periode van een jaar. Ook voor betaalde stages kunt u gebruik maken van LKV. U kunt geen gebruik maken van het LKV als de werknemer AOW- gerechtigd is of in de zes maanden voor ingang van het dienstverband een dienstbetrekking bij u had.

Om het LKV te ontvangen heeft u als werkgever een kopie nodig van de doelgroep verklaring LKV van uw werknemer. Wanneer u deze doelgroep verklaring heeft, is het enige wat u moet doen de indicatie voor de premiekortingen LKV op 'ja' zetten in de loonaangifte.⁸

8 'Wat moet ik doen om het LKV te krijgen?', [uwv.nl](https://www.uwv.nl)

Casusbeschrijving LKV

Marleen is 60 jaar en begint met werken bij de zorgorganisatie 'Goede Zorg'. De werkgever van Marleen vraagt op dit moment het LKV aan voor maximaal 3 jaar. Mits Marleen natuurlijk aan de voorwaarden voldoet, dat doet ze. Bij goedkeuring van de aanvraag krijgt de werkgever nu €3,05 per verloond uur van Marleen, met een maximum van €6.000 per kalenderjaar⁹.

4.2 Het lage-inkomensvoordeel (LIV)

Werkgevers die werknemers met een loon tussen de 100 en 125% van het wettelijk minimumloon in dienst hebben, komen in aanmerking voor het lage inkomensvoordeel. Als werkgever heeft u recht op het lage inkomensvoordeel voor elke werknemer die voldoet aan de volgende voorwaarden:

- De werknemer heeft op dit moment een dienstverband bij u en ontvangt loon voor het werk dat hij bij u doet (Dit wordt ook wel loon uit tegenwoordige dienstbetrekking genoemd.)
- De werknemer is verzekerd voor 1 of meer werknemersverzekeringen;
- De werknemer had een gemiddeld uurloon tussen € 10,29 en € 12,87 in 2020, of heeft een gemiddeld uurloon tussen € 10,48 en € 13,12 in 2021;
- De werknemer heeft minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar;
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

Let wel op, wanneer u recht heeft op zowel de LKV als de LIV dan wordt alleen de hoogste tegemoetkoming betaald. Wanneer de bedragen gelijk zijn, dan krijgt u alleen het LKV (artikel 4.1 lid 3 Wtl).

Om het LIV te krijgen, hoeft u als werkgever niets te doen. Op basis van de loonaangiften wordt namelijk berekend voor welke werknemers u recht heeft op het LIV. Het is daarom wel belangrijk dat het aantal verloonde uren goed wordt ingevuld.¹⁰

Casusbeschrijving LIV

Zorgorganisatie 'Goede Zorg' heeft Marleen in dienst, zij is 56 jaar. Daarom heeft 'Goede Zorg' recht op het LKV. Maar ook voor het LIV voldoet Marleen aan de voorwaarden. 'Goede Zorg' hoeft om het LIV te ontvangen niks aan te vragen, de tegemoetkoming wordt berekend op basis van de loonaangiften van goede zorg. 'Goede Zorg' kan voor hun werknemer Marleen €3,05 per verloond uur krijgen als LIV. Dit betekent voor de zorginstelling dat zij alleen het LKV krijgen voor hun werknemer Marleen.

4.3 Het jeugd-LIV

Als werkgever heeft u recht op een jaarlijkse tegemoetkoming als u werknemers van 18 tot en met 20 jaar in dienst hebt. Dit is geregeld omdat het minimumjeugdloon in 2017 is verhoogd. Het recht op en de hoogte van het jeugd-LIV wordt vastgesteld in het jaar na het kalenderjaar waarover het jeugd-LIV wordt berekend.¹¹

U hebt recht op het jeugd-LIV als de werknemer aan de voorwaarden voldoet uit artikel 3.3 Wtl. Het maximaal aantal verloonde uren waarover u jeugd-LIV krijgt is 2.080 uur. De belastingdienst betaalt het jeugd-LIV na afloop van het jaar automatisch uit. U hoeft zelf geen aanvraag in te dienen. U kunt tegelijkertijd gebruikmaken van het LKV en het jeugd-LIV.

9 'Loonkostenvoordeel voor oudere werknemer: hoe zit dat?', [accountancyvanmorgen.nl](https://www.accountancyvanmorgen.nl)

10 'Wat moet ik doen om het LIV te krijgen?', [uwv.nl](https://www.uvw.nl)

11 Het jeugd-LIV', [uwv.nl](https://www.uvw.nl)

Casusbeschrijving jeugd-LIV

Zorginstelling 'Goede Zorg' heeft Mark in dienst, hij is 19 jaar. De werknemer voldoet aan de voorwaarden voor het jeugd-LIV. 'Goede Zorg' hoeft om het jeugd-LIV te ontvangen niks aan te vragen, het LIV wordt berekend op basis van de loonaangiften van de zorgorganisatie.

4.4 Begeleiding

Een belangrijk hulpmiddel bij het in dienst nemen van mensen met een beperking is de begeleiding. Op grond van artikel 10da Participatiewet hebben werknemers namelijk recht op begeleiding, wanneer zij recht hebben op loonkostensubsidie. Begeleiding binnen de organisaties is in realiteit vaak een vast aanspreekpunt voor nieuwe werknemers of er wordt een interne jobcoach ingezet.

Ook kunt u ervoor kiezen om via de gemeenten of een gehandicaptenzorgorganisatie gebruik te maken van een externe jobcoach. Meerdere organisaties die al met deze groep werken benoemen deze jobcoach namelijk als een belangrijke schakel om het in dienst nemen van deze mensen te laten slagen. Zoals de GemivaGroep, Alkcare en Philadelphia Zorg¹². De jobcoach helpt de werkgever om gebruik te maken van de mogelijkheden van zijn nieuwe werknemer. Daarnaast kent de jobcoach de wettelijke regelingen, die belangrijk zijn bij het in dienst nemen van mensen met een beperking.

Er zijn verschillende soorten begeleiding.

De belangrijkste zijn:

- begeleiding binnen de organisatie door eigen werknemer;
- interne jobcoach;
- externe jobcoach.

Als de potentiële werknemer een Wajong-uitkering heeft kunt u beroep doen op artikel 2:22 Wet Wajong in lid 2 sub d, waarin de jobcoach is opgenomen. De voorziening jobcoach en de andere voorzieningen vindt u in lid 2 van artikel 2:22 Wet Wajong, waarin de ondersteuningsmogelijkheden zijn beschreven voor behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid, het volgen van de scholing of opleiding of het verrichten van arbeid op die proefplaats.

Voor een externe jobcoach kan een vergoeding worden aangevraagd en voor een interne jobcoach een subsidie.¹³ Deze jobcoaches worden dus, wanneer aan de voorwaarden is voldaan, gefinancierd door het UWV.

4.5 Conclusie

In de sfeer van premie- en belastingvoordelen zijn er geen belemmeringen voor werkgevers om aan de slag te gaan met mensen met een beperking.

12 Talent benut

13 'De jobcoach', uwv.nl

Hoofdstuk 5.

Mogelijkheden in de praktijk

In de vorige hoofdstukken is de wet- en regelgeving voor de inzet van mensen met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt en hun rechtspositie toegelicht. In de praktijk zien we dat mensen met een beperking onder verschillende vormen werkzaam of actief zijn in een zorgorganisatie.

Daar zijn verschillende mogelijkheden voor, zoals:

- Praktijkleerovereenkomst
- Arbeidsovereenkomst
- Dagbestedingsovereenkomst
- Leerovereenkomst/ stageovereenkomst

In de vorige hoofdstukken zijn de voordelen besproken van een dienstverband en/of leren. Ook kunnen mensen met een beperking zich in de dagbesteding of een beschutte werkplek

gestaag doorontwikkelen en op zo'n manier hun loonwaarde verhogen dat een baan in zicht komt. Hieronder wordt de positie nader toegelicht aan de hand van de verschillende mogelijkheden. Belangrijk is een overeenkomst aan te gaan die passend is bij de feitelijke huidige activiteiten en omstandigheden van de deelnemer, omdat de financiering hiermee samenhangt en de rechtspositie dan ook duidelijk is.

SCHEMATISCHE WEERGAVE



Hieronder volgt uitwerking (van iedere overeenkomst een model opnemen met toelichting)

5.1 Op basis van een dagbestedingsovereenkomst

Mensen, met arbeidsvermogen, actief in een voorziening voor dagbesteding en/of zorg.

In de praktijk werken verpleeghuizen van oudsher regelmatig samen met de gehandicaptenzorg, waarbij cliënten vanuit de gehandicaptenzorg onder de noemer dagbesteding voor activiteiten worden ingezet in de ouderenzorg. Hieronder een onderverdeling van verschillende groepen die actief zijn in de zorg, met de bijbehorende financieringsmogelijkheden:

Doelgroep	Tegemoetkoming	Voorwaarden
Mensen, die in het kader zorg, arbeidsmatige dagbesteding uitvoeren binnen een zorginstelling en beschikken over arbeidsvermogen;	Inzet middelen dagbesteding	CIZ-indicatie of WMO-indicatie
Mensen, die een bijstandsuitkering hebben vanuit de Participatiewet en daarvoor een tegenprestatie leveren door werk binnen een zorginstelling	Mogelijke inzet middelen dagbesteding WMO/P-wet	Uitkering Gemeente en/of WMO-indicatie
Mensen, die niet-uitkeringsgerechtigd zijn en als vrijwilliger werken in een zorginstelling.	Geen uitkering gemeente Mogelijke re-integratie ondersteuning van gemeente voor niet-uitkeringsgerechtigden	Verschilt per gemeentelijke verordening.

Voor de verschillende groepen is het belangrijk om in samenspraak met de betrokkene te verkennen of er mogelijkheden zijn een ontwikkeltraject te starten. In zo'n traject wordt gekeken of de deelnemer ook een tot WoonHulp of een mbo-praktijkverklaringen kan behalen. Ook is het van belang om de indicaties en inkomensvoorziening op orde te hebben. De inkomensvoorziening kan zijn een bijstandsuitkering, een indicatie vanuit het CIZ of een gemeentelijke tegemoetkoming. Afhankelijk van de inkomensvoorziening kan het ontwikkel- of opleidingstraject gefinancierd worden.

Simpel Switchen

Afhankelijk van het leervermogen en de ontwikkeling van de deelnemer kunnen er stappen worden gemaakt in de richting van een opleiding of werk. In dat geval kan een van onderstaande varianten aan de orde zijn, omdat de betrokkene doorstroomt naar een dienstverband met de organisatie. Een arbeidsovereenkomst met toelichting is opgenomen in de bijlage.

5.2 Op basis van een leerovereenkomst of stageovereenkomst

In veel gevallen wordt bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gestart met een leerovereenkomst of een stageovereenkomst ter voorbereiding op het praktijkleren of een ontwikkeltraject. Het is en blijft maatwerk voor de verschillende doelgroepen en de arbeidsmogelijkheden. Ook met een leerovereenkomst kan men met praktijkverklaringen starten. Hiervoor is een model toegevoegd in de bijlage (link naar bijlage). Als een afspraak wordt gemaakt met de zorgorganisatie voor een stageperiode, om meer praktische ervaring op te doen in het kader van een (toekomstige) opleiding, is er een model stageovereenkomst in de bijlage opgenomen.

Leerlingen uit voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs (Vso/Pro)

Jongeren uit het Vso/pro onderwijs worden voorbereid op uitstroom naar werk. Via arbeidstoeleidend programma's zoals praktijklessen, stages en branchegerichte cursussen ontwikkelen deze jongeren de benodigde algemene werknemersvaardigheden en minimale vakvaardigheden. Daardoor zijn ze bij uitstroom mogelijk inzetbaar voor basisfuncties in de zorg. Als zij hier meer tijd voor nodig hebben, kan dagbesteding als tussenfase worden ingezet. Tijdens het laatste schooljaar met stages en praktijklessen kunnen zij ook eventueel starten met de praktijkverklaringen.

Stage laatste jaar VSO/pro opleiding	Begeleiding	Tegemoetkoming	Randvoorwaarden
Stage	Stagebegeleiding door school	Subsidie praktijkleren	Erkend leerbedrijf
	Evt Jobcoaching	Vanuit gemeentelijk beleid	
Betaalde stage		Loonkostenvoordeel (LKV)	De leerling heeft een: <ul style="list-style-type: none"> - Indicatie banenafspraken of no riskverklaring UWV - Doelgroepenverklaring LKV

Als de leerling doorstroomt naar een vast dienstverband zijn er financiële tegemoetkomingen aan de orde zoals hieronder uitgewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst.

5.3 Op basis van een praktijkleerovereenkomst

Een praktijkleerovereenkomst kan worden gesloten door een als leerbedrijf erkende zorgorganisatie, door de opleidingsinstelling en door de leerling zelf. De praktijkleerovereenkomst is een privaatrechtelijke overeenkomst tussen drie partijen. De praktijkleerovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is een in de wet benoemde tweepartijen overeenkomst tussen werknemer en werkgever. In een

praktijkleerovereenkomst heeft de zorgorganisatie niet de positie van werkgever maar die van "praktijkvorming biedende organisatie" die praktijkleerplaatsen aanbiedt. Dit kan een dagbestedingslocatie zijn of een (beschutte) werkplek waarin gericht wordt gewerkt aan de ontwikkeling van de leerling. De zorgorganisatie regelt ook de aanmelding van de leerling bij de MBO-instelling. Terwijl de praktijkleerovereenkomst het praktijkonderwijs en praktijkverklaringen regelt, sluit men naast de praktijkleerovereenkomst ook een arbeidsovereenkomst af om de

arbeidsvoorwaarden te regelen. Meer informatie vindt u in het servicedocument *Leren met een mbo-praktijk-verklaring* voor mensen met een dagbestedingsindicatie.

5.4 Op basis van een arbeidsovereenkomst

Ook als er sprake is van een dienstverband met een werknemer, die een Wajong uitkering of een bijstandsuitkering heeft, is het mogelijk om

gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst de brancheopleiding WoonHulp te volgen. En, indien gewenst, af te sluiten met een praktijkverklaring. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO VVT of de CAO GHZ gedeeltelijk van toepassing voor vakantiedagen, doorbetaling ziekte en dergelijken. Voor het salaris bevat de CAO VVT specifieke bepalingen in art. 4.1 lid 2 en 4.8 CAO VVT voor werknemers die naast het werk recht hebben op een loonkostensubsidie of loondispensatie.

SCHEMATISCH GELDT VOOR DEZE WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

Begeleiding	Tegemoetkoming	Randvoorwaarden
Jobcoaching	Loonkostensubsidie (LKS)	Loonwaardemeting (periodiek)
	Loonkostenvoordeel (LKV)	Doelgroepenverklaring LKV
	No-riskpolis	Inschrijving in Doelgroepenregister
	Lage inkomensvoordeel (jeugd LIV)	18-21 jr WML

5.5 Conclusie

Het vraagt maatwerk in het regelen van de juiste overeenkomst om mensen met een beperking in te zetten. Belangrijk is dat de feitelijke inzet van mensen in een zorgorganisatie overeenkomt met de juridische afspraken die de zorgorganisatie maakt met de leerling/werknemer. Ontstaat hierover discussie dan zijn de feitelijke omstandigheden leidend ongeacht wat op papier staat. Juist omdat deze doelgroep en kwetsbaar is, is het belangrijk de route van leren en ontwikkelen tot het in dienst treden belegd te hebben.

Colofon

Deze Handreiking is een gezamenlijke uitgave van VGN en ActiZ.

Auteurs: Karin de Poorter (ActiZ) en Aart Bertijn (VGN)

Ontwerp en opmaak hollandse meesters, Utrecht

Juli 2023

Deze uitgave mag zonder toestemming van de partijen voor niet-commercieel gebruik worden gedownload. Afzonderlijk gebruik van het beeldmateriaal is niet toegestaan. Voorts alle rechten voorbehouden.

Disclaimer

Deze uitgave is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Het is evenwel niet geheel uitgesloten dat de informatie in deze uitgave onjuistheden en/of onvolkomenheden bevat. De partijen aanvaarden geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden. Aan de inhoud van deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

