

A photograph of two women sitting in a modern office setting. The woman on the left, with blonde hair, is wearing a light blue patterned sweater and is holding a notebook and a glass of orange juice. The woman on the right, with dark hair, is wearing a dark blue top and is also holding a notebook and a pen, appearing to be taking notes. They are seated around a round wooden table with a glass of orange juice and a water bottle on it. The background shows a brick wall and a window. The overall atmosphere is professional and collaborative.

# De werkgeversgids voor uitkeringen

Een diepgaande verkenning

# INLEIDING

Je overweegt als werkgever om iemand in dienst te nemen met een uitkering? Waar moet of kun je dan rekening mee houden? CP-coaching heeft deze whitepaper ontwikkeld om daar duidelijkheid over te geven. In deze whitepaper leggen we uit met welke uitkeringen u te maken kunt hebben en leggen we uit wat dit voor u als werkgever betekent.

**Wat is een Wajong-uitkering? (UWV) 01**


**Wat is een WIA-uitkering? (UWV) 02**

**Wat is de participatiewet? (Gemeente) 03**

**Verskil loonkostensubsidie en loondispensatie 04**








## 01 Wat is een Wajong-uitkering? (UWV)

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is een Nederlandse regeling die financiële ondersteuning biedt aan jonggehandicapten die door een ziekte of handicap niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen. Werkgevers kunnen medewerkers met een Wajong-uitkering aannemen om inclusieve werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te profiteren van diverse voordelen en subsidies.

### VOORDELEN EN SUBSIDIES VOOR WERKGEVERS BIJ HET AANNEMEN VAN WAJONG-MEDEWERKERS

- 1. Proefplaatsing:** Voordat u definitief beslist om een medewerker met een Wajong-uitkering aan te nemen, kunt u gebruikmaken van een proefplaatsing. Tijdens deze periode van maximaal 2 maanden, ontvangt de medewerker nog steeds zijn of haar uitkering, terwijl u de geschiktheid kunt beoordelen.
  - 2. Loondispensatie:** Afhankelijk van de loonwaarde (zie pagina 3) van de medewerker, kan de werkgever in aanmerking komen voor loondispensatie. Dit kan een aanzienlijke kostenbesparing opleveren.
  - 3. No-riskpolis:** De werknemer valt onder de banenafpraak dus kun je gebruikmaken van de no-riskpolis. Dit houdt in dat je als de werknemer ziek wordt een ziektewetuitkering van UWV kunt krijgen ter compensatie van de kosten van loondoorbetaling.
  - 4. Loonkostenvoordeel (LKV):** Het loonkostenvoordeel (LKV) is een tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het LKV is een onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein. Dit is een premiekorting van € 1,01 per uur met een maximum van € 2.000 per jaar die de werkgever terugkrijgt via de belastingdienst in het volgende jaar. Let op! Dit werkt anders bij een WIA-uitkering.
  - 5. Jobcoach:** Een jobcoach biedt een werknemer met een arbeidsbeperking extra ondersteuning op de werkplek. Voor werknemers die vallen onder de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor de jobcoach.
- 



## 02 Wat is een WIA-uitkering? (UWV)

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) voorziet in inkomen voor werknemers die gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard. U kunt aanspraak maken op deze uitkering als u na 2 jaar ziekte nog steeds niet (volledig) kunt werken. Ook als u buiten Nederland werkt, heeft u misschien recht op een WIA-status. Er zijn twee regelingen binnen de WIA: de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) en de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten). Werkgevers kunnen ook voordelen ervaren bij het aannemen van medewerkers met een WIA-status.

### VOORDELEN VOOR WERKGEVERS BIJ HET AANNEMEN VAN WIA-MEDEWERKERS

- 1. Proefplaatsing:** Voordat u definitief beslist om een medewerker met een WIA-status aan te nemen, kunt u gebruikmaken van een proefplaatsing. Tijdens deze periode van maximaal 2 maanden, ontvangt de medewerker nog steeds zijn of haar uitkering, terwijl u de geschiktheid kunt beoordelen.  
**Let op! Niet iedere medewerker met een WIA-status heeft een uitkering.**
- 2. No-riskpolis:** De werknemer valt onder de banenafsprake, dus kun je gebruikmaken van de no-riskpolis. Dit houdt in dat je als de werknemer ziek wordt een ziekte-uitkering van UWV kunt krijgen ter compensatie van de kosten van loondoorbetaling.
- 3. Loonkostenvoordeel (LKV):** Het loonkostenvoordeel (LKV) is een tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het LKV is een onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein. Dit is een premiekorting van € 3,05 per uur met een maximum van € 6.000 per jaar die de werkgever terugkrijgt via de belastingdienst in het volgende jaar.
- 4. Vergoedingen:** Het UWV kan voor een werknemer met een arbeidsbeperking vergoedingen verstrekken voor:
  - *Aanpassing van het bedrijfspand, de werkplek of de productie- of werkmethodes;*
  - *Hulpmiddelen voor op de werkplek;*
  - *Vervoersvoorziening. Extra hulp op de werkplek bijvoorbeeld van een doventolk.*
- 5. Jobcoach:** Een jobcoach biedt een werknemer met een arbeidsbeperking extra ondersteuning op de werkplek. Voor werknemers die vallen onder de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor de jobcoach.



## 03 Wat is de participatiewet? (Gemeente)

De Participatiewet is een Nederlandse wet die de voormalige Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW), en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) heeft samengevoegd. Deze wet heeft tot doel om zoveel mogelijk mensen te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt, ongeacht hun achtergrond of eventuele beperkingen. Het doel is om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen en zo hun zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid te bevorderen.

### VOORDELEN VOOR WERKGEVERS BIJ HET AANNEMEN VAN EEN WERKNEMER IN DE PARTICIPATIEWET

- 1. Proefplaatsing:** Voordat u definitief beslist om een medewerker met uit de participatiewet aan te nemen, kunt u gebruikmaken van een proefplaatsing. Tijdens deze periode van maximaal 2 maanden, ontvangt de medewerker nog steeds zijn of haar uitkering, terwijl u de geschiktheid kunt beoordelen. Let op! Niet iedere medewerker uit de participatiewet heeft een uitkering.
- 2. Loonkostensubsidie (LKS):** Afhankelijk van de loonwaarde van de medewerker, kan de werkgever in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. Dit kan een aanzienlijke kostenbesparing opleveren. U kunt ook kiezen voor de forfaitaire loonkostensubsidie. De medewerker komt vanaf de eerste werkdag betaald bij u in dienst. Tijdens de eerste 6 maanden geldt er een fictieve loonwaarde van 50%. Dit betekent dat er 50% van het minimumloon (naar rato van het aantal werkuren) wordt gecompenseerd. Aan het einde van de 6 maanden wordt er een loonwaardemeting gedaan. Daaruit komt de daadwerkelijke loonwaarde, die hoger of lager kan zijn dan 50%. Vanaf maand 7 wordt er op basis van de daadwerkelijke loonwaarde gecompenseerd. De 6 maanden forfaitaire loonkostensubsidie worden niet achteraf verrekend.
- 3. No-riskpolis:** Valt de werknemer onder de banenafpraak, dan kun je gebruikmaken van de no-riskpolis. Dit houdt in dat je als de werknemer ziek wordt een ziektewetuitkering van UWV kunt krijgen ter compensatie van de kosten van loondoorbetaling.
- 4. Loonkostenvoordeel (LKV):** Het loonkostenvoordeel (LKV) is een tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het LKV is een onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein. Dit is een premiekorting van € 1,01 per uur met een maximum van € 2.000 per jaar die de werkgever terugkrijgt via de belastingdienst in het volgende jaar. Let op! Dit werkt anders bij een WIA-uitkering.
- 6. Jobcoach:** Een jobcoach biedt een werknemer met een arbeidsbeperking extra ondersteuning op de werkplek. Voor werknemers die vallen onder de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor de jobcoach.





## 04 Verschil loonkostensubsidie en loondispensatie

**Wanneer een werknemer een loonwaarde heeft van 40%, wat aangeeft dat zijn arbeidswaarde gelijk staat aan 40% van het minimumloon, dient de werkgever bij loonkostensubsidie 100% van het minimumloon aan de werknemer te betalen. Echter, de werkgever ontvangt daaropvolgend 60% van dit bedrag terug van de gemeente. Je hebt te maken met loonkostensubsidie wanneer je een werknemer in dienst hebt die onder de participatiewet valt.**

Bij het UWV daarentegen wordt een andere regeling, genaamd loondispensatie, gebruikt in geval van een werknemer met een uitkering. In dit geval geldt het volgende voorbeeld: indien de werknemer een loonwaarde heeft van 40%, wat inhoudt dat zijn arbeidswaarde overeenkomt met 40% van het minimumloon, dient de werkgever enkel de daadwerkelijke 40% van het minimumloon aan de werknemer uit te betalen. Het overige deel wordt door het UWV vergoed. Loondispensatie duurt minimaal 6 maanden en maximaal 5 jaar. Je hebt te maken met loondispensatie wanneer je een werknemer in dienst hebt die een onder de Wajong valt.

### WAT IS LOONWAARDE?

Loonwaarde is een cruciaal begrip bij het aannemen van medewerkers met een uitkering. Het verwijst naar de mate waarin een medewerker in staat is om productief werk te verrichten in vergelijking met een medewerker zonder beperkingen.

Loonwaarde wordt bepaald door middel van een loonwaardemeting, waarbij de vaardigheden en prestaties van de medewerker worden bekeken. Werknemers met een lagere loonwaarde komen in aanmerking voor aanvullende ondersteuning en subsidies.

CP-coaching staat klaar om werkgevers te ondersteunen bij het re-integreren van medewerkers met een Wajong- of WIA-status in het arbeidsproces. Voor meer informatie en advies kunt u contact met ons opnemen.



# Coaching. Advies. Bemiddeling.

Als re-integratiebureau is het onze missie om onze klanten op een onafhankelijke wijze bij te staan op het gebied van coaching en wet- en regelgeving. Wij vinden oplossingen voor al onze samenwerkende partijen gebruik makend van onze kenmerkende mix met zowel commerciële als sociale inslag. Met een ruime expertise en een breed netwerk begeleiden wij al bijna 10 jaar werknemers tijdens hun re-integratietraject. Wij scoren 8.6 op klanttevredenheid en worden jaarlijks gemonitord door Blik op Werk.

## **CP-COACHING**

Krammer 8  
3232 HE Brielle

+31 181 202 727  
[info@cp-coaching.nl](mailto:info@cp-coaching.nl)