



Factsheets werkgeversregelingen

Om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, zijn er verschillende regelingen. U komt misschien in aanmerking voor de volgende regelingen.

Loonkostenvoordelen

De loonkostenvoordelen (LKV) moeten ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Er zijn 3 categorieën:

- Het LKV voor de werknemer die een arbeidsbeperking heeft en nieuw in dienst komt.
- Het LKV voor de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden.
- Het LKV voor het herplaatsen van een werknemer die een arbeidsbeperking heeft.

U krijgt loonkostenvoordeel (LKV) voor een arbeidsbeperkte werknemer zolang de werknemer bij u in dienst is. Voor meer informatie over bijvoorbeeld de voorwaarden en het aanvragen verwijzen we u graag door naar de [Loonkostenvoordeel-pagina](#) van UWV.

Let op: Bent u werkgever? En heeft u een werknemer van 56 jaar of ouder in dienst? Vanaf 1 januari 2026 kunt u voor deze medewerker geen loonkostenvoordeel meer krijgen. Dit geldt voor werknemers die op of na 1 januari 2024 bij u in dienst zijn gekomen. Voor werknemers die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 en destijds onderdeel waren van de leeftijdscategorie 56 jaar of ouder, blijft het loonkostenvoordeel wel gelden.

Inhoudsopgave regelingen

• Loonkostenvoordelen	1
• Proefplaatsing	2
• Jobcoaching	3
• Loonkostensubsidie	4
• No-riskpolis	6

Meer informatie

Voor vragen en meer informatie kunt u contact opnemen met het Werkgeversservicepunt van Ferm Werk. Dit kan via het e-mailadres werkgeversservicepunt@fermwerk.nl



Proefplaatsing

Een werknemer kan op proef bij een werkgever werken en de uitkering behouden. Het is de bedoeling dat de werknemer na de proefplaatsing kan blijven en een contract voor minimaal 6 maanden krijgt.

Tijdens een proefplaatsing onderzoeken de werkgever en de werknemer of het werk en de werkplek bij de werknemer passen. In deze periode krijgt de werknemer nog een uitkering. De bedoeling is dat de werknemer hierna een arbeidscontract van minimaal 6 maanden krijgt. Dit moet een contract zijn voor op zijn minst hetzelfde aantal uur per week als tijdens de proefperiode. De werkgever betaalt tijdens de proefplaatsing geen loon, maar moet wel voor de aansprakelijkheidsverzekering van de potentiële werknemer zorgen.

De proefperiode duurt zo kort mogelijk. Vaak is 2 maanden voldoende. Verlengen kan tot maximaal 6 maanden. Daarvoor is toestemming van Ferm Werk nodig. Verlengen kan alleen als dat nodig is voor de re-integratie of als eventuele beperkingen van de werknemer daarom vragen.

Voorwaarden

- De werknemer valt onder de Participatiewet.
- De werknemer is uitkeringsgerechtigd.
- De werknemer moet de werkzaamheden aankunnen. Ferm Werk bepaalt dit.
- Het doel van de proefplaatsing is dat de persoon na afloop bij de werkgever blijft werken. De werkgever moet daarom schriftelijk vastleggen dat hij van plan is de werknemer aan te nemen als deze geschikt is. Daarna neemt de werkgever de werknemer direct in dienst voor minimaal 6 maanden, zonder proeftijd.
- De werknemer mag niet eerder met behoud van uitkering gewerkt hebben bij de werkgever waar hij een proefplaatsing krijgt.
- Na een proefplaatsing is geen forfaitaire loonkostensubsidie mogelijk.



Aanvragen

- Neem contact op met het Werkgeversservicepunt van Ferm Werk. Dat kan telefonisch op 0348 -497 000 of via werkgeversservicepunt@fermwerk.nl.
- Het Werkgeversservicepunt heeft contact met de werkgever over de proefplaatsing.
- Ferm Werk stelt een proefplaatsingsovereenkomst op met de input van werkgever en werknemer.

Proefplaatsing bij het UWV

Ontvangt de werknemer op dit moment één van de onderstaande uitkeringen van het UWV? Dan moet de proefplaatsingsovereenkomst van het UWV gebruikt worden. Deze vindt u op de pagina [Proefplaatsing](#) van het UWV.

- WW-uitkering
- WAO-uitkering
- WIA-uitkering (WGA of IVA)
- WAZ-uitkering
- Wajong-uitkering
- Ziektewet-uitkering
- IOW-uitkering

Jobcoaching

Onder jobcoaching wordt verstaan: de extra ondersteuning die mensen in staat stelt om bij een werkgever aan het werk te gaan en te blijven. Dit kan zijn op een reguliere werkplek, in een garantiebaan, of tijdens een proefplaatsing. Het gaat om extra begeleiding die nodig is, aanvullend aan het gebruikelijke inwerktraject.

Doel jobcoaching

Jobcoaching wordt bij voorkeur preventief ingezet op het moment dat een kandidaat bij een werkgever aan de slag gaat. Het doel is een zo goed mogelijke afstemming tussen werkinhoud, werkomgeving en werknemer. Hierdoor kan de werknemer zo zelfstandig mogelijk zijn/haar werk doen en kunnen eventuele toekomstige obstakels intern met elkaar worden opgelost.

De jobcoach

Een jobcoach is een professional die kandidaten begeleidt en ondersteunt bij het verkrijgen of behouden van werk of een stageplek. Omdat functies, bedrijven en werkomgevingen er in alle soorten en maten zijn, is een jobcoach in staat om maatwerk te leveren. Een jobcoach heeft deze specifieke kennis heeft over (een) kwetsbare doelgroep(en).

Hoe werkt het?

- Als u jobcoaching wilt aanvragen, bespreek dit dan met uw accountmanager van Ferm Werk.
- Jobcoaching is maatwerk. Daarom bekijken we per kandidaat de termijn en frequentie.
- Ferm Werk werkt met verschillende jobcoaches. Per kandidaat kijken we welke jobcoach het beste past.
- Het is ook mogelijk om zelf een gecertificeerde jobcoach in te zetten. Hiervoor ontvangt u een vergoeding van Ferm Werk.
- Neem voor vragen contact op met de accountmanager Banenafpraak via banenafpraak@fermwerk.nl.



Loonkostensubsidie

Neemt u een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst die in het doelgroepregister staat? Dan kunt u aanspraak maken op loonkostensubsidie. Met de loonkostensubsidie wordt de lagere productiviteit van de werknemer financieel gecompenseerd.

De loonkostensubsidie wordt bepaald via de loonwaarde. De loonwaarde is de waarde van het werk dat de werknemer kan uitvoeren, uitgedrukt in een percentage. Dat is in vergelijking met een gemiddelde werknemer met een vergelijkbare opleiding en ervaring. Zo krijgt de werknemer het wettelijk minimumloon.



Hoe werkt het?

- De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon (inclusief vakantiegeld) en de loonwaarde van de werknemer (inclusief vakantiegeld).
- De subsidie is inclusief een vergoeding voor werkgeverslasten. Zoals premies werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. Deze vergoeding bedraagt 25% (op basis van de Participatiewet). Controleer de actuele tarieven bij Ferm Werk).
- Als het cao-loon hoger is dan het minimumloon, zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever.
- In de eerste zes maanden is een forfaitaire loonkostensubsidie mogelijk (tot 50% van het minimumloon), als de loonwaarde nog niet is vastgesteld.
- Ferm Werk keert de loonkostensubsidie maandelijks uit.
- De werknemer bouwt over het hele inkomen pensioen op, inclusief de subsidie.
- De loonkostensubsidie is uitsluitend bedoeld voor een werknemer uit het doelgroepregister die recent in dienst is genomen (binnen zes maanden) en onder de Participatiewet valt. Voor Wajong-uitkeringen geldt in plaats daarvan loondispensatie bij UWV.

Hoe wordt de loonwaarde bepaald?

Een loonwaardespecialist van Ferm Werk stelt de loonwaarde vast via gesprekken op de werkplek met u en de werknemer op de werkplek. Factoren die worden meegenomen zijn onder andere tempo, kwaliteit, netto werktijd en de algemene productiviteit.

Uw voordeel

De loonkostensubsidie maakt het financieel aantrekkelijker om een werknemer met een arbeidsbeperking aan te nemen. U betaalt het volledige loon, maar krijgt subsidie voor het verschil in productiviteit.

Daarnaast kunt u mogelijk aanspraak maken op aanvullende regelingen zoals de no-riskpolis, proefplaatsing en jobcoaching.

Hoe lang loopt de regeling?

De duur van de loonkostensubsidie hangt af van de ontwikkeling van de loonwaarde. Die wordt periodiek opnieuw beoordeeld. Wanneer de loonwaarde gelijk is aan of hoger dan het wettelijk minimumloon, stopt de subsidie. Als de werknemer de loonwaarde nooit volledig bereikt, kan de subsidie doorgaan zolang het dienstverband voortduurt. Bij ziekte of verandering in functie kan de subsidie worden aangepast.

Overige voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor loonkostensubsidie via Ferm Werk, moet de werknemer voldoen aan de volgende criteria:

- Woont in de gemeente Woerden, Montfoort, Oudewater of Bodegraven-Reeuwijk.
- Is door een ziekte of handicap waarschijnlijk niet in staat om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen.
- Ontvangt geen Wajong-uitkering van het UWV (daarvoor geldt loondispensatie).
- Is nog geen zes maanden in dienst.
- In de zes maanden voorafgaand aan de dienstbetrekking:
 - heeft de werknemer deelgenomen aan praktijkonderwijs (pro), voortgezet speciaal onderwijs (vso) of een mbo-entreeopleiding, óf
 - viel de werknemer onder de doelgroep van de Participatiewet. Bijvoorbeeld via een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW, IOAZ, of Anw. Of iemand die niet-uitkeringsgerechtigd is.

Deze voorwaarden zijn gebaseerd op de Participatiewet en lokaal beleid van Ferm Werk (geactualiseerd per 2023-2025). Ga naar de website van UWV of neem contact op met Ferm Werk voor de meest actuele details.

Loonkostensubsidie aanvragen?

1. Neem contact op met Ferm Werk via banenafpraak@fermwerk.nl. Samen beoordelen we of een loonwaardemeting nodig is en of de werknemer in de doelgroep valt.
2. Vul het aanvraagformulier voor loonkostensubsidie in (verkrijgbaar via Ferm Werk).
3. Een loonwaardespecialist voert op de werkplek de loonwaardemeting uit. De uitkomst en de hoogte van de subsidie worden met u besproken.
4. U ontvangt een schriftelijke beschikking met de beslissing.

Meer informatie?

Bel Ferm Werk op 0348-497 000 of neem contact op via banenafpraak@fermwerk.nl. Samen maken we meedoen mogelijk!





No-riskpolis

Werknemers met een arbeidsbeperking die onder de banenafpraak vallen, zijn niet per se vaker ziek dan andere werknemers. Worden ze toch ziek, dan kunt u een beroep doen op de no-riskpolis voor werknemers uit het doelgroepregister. Dit is een extra stimulans om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

De no-riskpolis geldt automatisch als u een werknemer uit het doelgroepregister in dienst neemt. Deze regeling compenseert u financieel bij (langdurige) ziekte van de werknemer. Dit houdt in dat u:

- een Ziektewet-uitkering van het UWV kunt ontvangen voor uw werknemer als hij of zij ziek wordt (volledig vanaf dag 1, of vanaf week 2 afhankelijk van de situatie);
- geen hogere premie hoeft te betalen voor de Ziektewet;
- geen hogere premie hoeft te betalen als de werknemer in de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) komt.

Aanvragen no-riskpolis niet nodig

U hoeft de no-riskpolis niet vooraf aan te vragen. Meld bij de ziekmelding aan UWV dat de no-riskpolis geldt voor uw werknemer (bij voorkeur via de Verzuimmelder). UWV controleert dan automatisch of u en uw werknemer aan de voorwaarden voldoen. De voorwaarden zijn opname in het doelgroepregister en een datum van indiensttreding na 1 januari 2015. Meer details over de voorwaarden vindt u op www.uwv.nl.

Werknemer ziek melden

Meld uw werknemer binnen 2 werkdagen ziek bij het UWV. Doe dat bij voorkeur online via Digipoort of de Verzuimmelder. Als de ziekte korter duurt en de werknemer alweer beter is, doet u de ziek- en betermelding tegelijk binnen 2 dagen na de betermelding.

Tijdige melding is heel belangrijk. Bij te late melding riskeert u namelijk een boete van maximaal € 455 (geactualiseerd bedrag per 2025; actuele tarieven op www.uwv.nl). UWV kan ook een naheffing opleggen voor loondoorbetaling als de melding te laat is.

Looptijd no-riskpolis

Voor werknemers uit het doelgroepregister onder de banenafpraak geldt de no-riskpolis levenslang tijdens het hele dienstverband. UWV beoordeelt dit bij de ziekmelding op basis van de specifieke indicatie van de werknemer.

U blijft als werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke medewerker conform de Wet verbetering poortwachter. Inclusief het opstellen van een plan van aanpak en het bieden van passend werk.

Extra tips

- Controleer of uw werknemer in het doelgroepregister staat via UWV (met BSN-nummer). Dit is verplicht voor de regeling.
- De no-riskpolis geldt alleen als de werknemer aan alle voorwaarden voldoet. Het UWV beoordeelt dit per geval.
- Heeft u meer ondersteuning nodig bij het aannemen van werknemers met een beperking? Bekijk dan ook eens de regelhulp op de website van het ministerie van SZW of neem contact op met UWV.