

# Loonkostensubsidie



## Doel van deze maatregel

Doel van loonkostensubsidie is het creëren van gelijke kansen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit door een subsidie te verstrekken aan de werkgever die hiermee het productieverlies van de doelgroep kan compenseren. Hiermee willen we 'meedoen bij reguliere bedrijven' zo normaal mogelijk maken. Loonkostensubsidie is niet bedoeld om de exploitatie

## Dit moet...

- 1-We matchen de doelgroep (linksom of rechtsom, vraag gestuurd of aanbod gestuurd...) naar een zo passend mogelijke plek (functiedifferentiatie voorliggende voorziening)
- 2-In de marge op de LKS zit geen vergoeding voor begeleidingskosten of andere re-integratie-voorzieningen. Deze worden afzonderlijk vastgesteld en vergoed op basis van de re-integratie verordening.
- 3-De mate van onafhankelijkheid werkgever is bepalend voor het kale of premiumpakket. Zelf in dienst nemen, zelf begeleiding leveren etc. levert extra subsidiemogelijkheden op. Extra ontzorging gaat ten koste van subsidie.

## Dit is wenselijk...

4-De LKS is gebaseerd op loonwaardemeting. Loonwaarde kan in de loop der tijd veranderen. Als er mogelijkheden voor groei en ontwikkeling zijn, worden die benut.

## Dit is situationeel

5-De hoogte van de LKS kan afwijken van de hoogte van de loonwaardemeting. De bandbreedte waarin de LKS mag afwijken van de loonwaardemeting bedraagt 20%. Bij afwijkingen van meer dan 20% is LKS alleen mogelijk in afstemming met regionale beleidsadviseurs.

6-Loonwaarde(her)meting mag kan op elk moment, als het maar tenminste eens per jaar is. Loonkostensubsidie kan wel vaker worden aangepast.

7-Als ontwikkelperspectief onderdeel is van besluit om LKS toe te kennen, dan moet er in de subsidievoorwaarden mogelijk een escape worden opgenomen wanneer perspectiefontwikkeling niet

## Afwegingen...

Wanneer er plek is, zijn bij het vaststellen van de LKS de volgende afwegingen van belang:

- Behoort de klant tot de doelgroep (doelgroepregister)? De toets doelgroepenregister kost geld. Het is van belang om vooraf een afweging te maken over de bruikbaarheid van de doelgroepentoets.
- 
- Of LKS financieel haalbaar is wordt pas na de loonwaardemeting duidelijk. Werknemer én werkgever moeten hierop voorbereid zijn.
- Onderdeel van het onderzoek / relatie met werkgever is de vraag, wat de klant **extra** nodig heeft. Het kan zijn dat er bij de werkgever begeleidingscapaciteit georganiseerd moet worden.
- Kans op misbruik is minimaal vanwege jaarlijkse loonwaardemeting.

## Toelichting...

In de verordening loonkostensubsidie heeft het college de bevoegdheid gekregen nadere regels te stellen. We maken daar gebruik van door in de beleidsregels richtinggevende toelichting te geven op de context en voorwaarden om loonkostensubsidie in te zetten. We zien de LKS als een samenhangend geheel van subsidieverlening, begeleiding, ontzorging en monitoring. Het is een instrumenten-keten die we in gaan zetten om de genoemde doelen te realiseren, dus toepasbaar wanneer er al een plaatsingsplek in beeld is.