

Loonwaarde is dus een functie-afhankelijk gegeven en niet in algemene zin voor een persoon te bepalen.

*Bron: Het werkboekje 2017, Edunova*

Bedrijven die een leerling aannemen die in het doelgroepregister staat krijgen een loonkostensubsidie. De hoogte van de subsidie is afhankelijk van de loonwaarde van de leerling. Hoe hoger de loonwaarde, hoe lager de subsidie.

De loonwaarde van een leerling wordt bepaald door een arbeidsdeskundige. Hiervoor moeten het bedrijf en de leerling een vragenlijst invullen. De gegevens van de vragenlijsten en de informatie uit een gesprek tussen de werkgever en de arbeidsdeskundige worden verwerkt in een computerprogramma. Hier komt een loonwaarde uit die past bij de leerling.

Als een leerling met een bepaalde loonwaarde wordt aangenomen bij een bedrijf, is deze in dienst bij het bedrijf voor het aantal uren zoals die op het contract staan. De werkgever betaalt de leerling en krijgt



de loonkostensubsidie van de gemeente terug. Hiermee krijgt niet de leerling een subsidie, maar de werkgever. Regels, zoals een vermogenstoets of de kostendelersnorm, zoals die gelden voor een uitkering zijn dus niet van toepassing op de leerling. De leerling ontvangt immers een salaris.

### Bijverdienen

De insteek is dat een jongere zich op de gesubsidieerde plek kan ontwikkelen. Een tweede baan mag daarmee nooit ten koste gaan van de eerste, gesubsidieerde baan. Ook kan een tweede baan de gesubsidieerde baan ondermijnen. Een jongere die met loonkostensubsidie

werkt bij een restaurant, maar daarnaast voor 100% werkt bij een supermarkt als vakkenvuller wordt door de gemeente teruggeflo-ten omdat hij laat zien dat 100% loonwaarde mogelijk is. De kans bestaat dat dan de loonkostensubsidie aan het restaurant wordt beëindigd en dat de jongere daarmee zijn baan kwijt raakt.

### Geen werk meer. En nu?

Stel dat het werk voor de jongere ophoudt? Dan kan hij/zij zich melden bij de gemeente (of bij het praktijkonderwijs als er nog sprake is van nazorg).



De regels voor het vervolgtraject kunnen wisselen per gemeente. De gemeente moet echter de jongere helpen bij het vinden van een werkplek. Een eventuele uitkering moet de jongere zelf aanvragen, ook al staat hij/zij in het doelgroepregister. Mocht er nog niet meteen een werkplek zijn en maakt de jongere gebruik van de uitkering, dan gelden wel de regels die bij een uitkering horen. Informatie hierover kan de jongere krijgen bij de gemeente.

**Twents Carmel College vestiging Praktijkonderwijs**

**Leliestraat 1**

**7572 VD Oldenzaal**

**Tel: 0541 -532976**

Wenst u meer informatie dan kunt u via bovenstaand nummer contact opnemen met de stagecoördinator Hans Pijnappel.

Versie 09-21

# Praktijk onderwijs

*“Met praktijkonderwijs naar een baan”*



## De Participatiewet

Informatie  
0541 - 532976

Twents  Carmel  
College





## De Participatiewet.

Sinds 2015 is de Participatiewet van kracht. Deze wet vervangt voor een groot deel de Wajong. De Participatiewet wordt uitgevoerd door de gemeente.

Het kabinet en de sociale partners (werkgevers en werknemers) hebben afgesproken dat er tot 2026 125.000 extra banen bijkomen voor mensen met een ziekte of een handicap. Dit heet de Wet Banenafspraken.

Onder de doelgroep van de Wet Banenafspraken vallen mensen die (nog) geen 100% van het wettelijk minimum loon kunnen verdienen. Leerlingen van het praktijkonderwijs vallen ook onder dit zogenaamde doelgroepregister, mits er een ABA-beoordeling bij het UWV is aangevraagd (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen). Deze beoordeling is een formaliteit en wordt door de school verzorgd. Uiteraard in overleg met de jongere en zijn/haar ouders.

Als een jongere in het doelgroepregister staat kunnen er met de potentiële werkgever afspraken worden gemaakt over werk en subsidiemogelijkheden. Dit is gunstig voor de ontwikkeling en de toekomst van de jongere.

Niet voor alle leerlingen wordt een indicatie banenafpraak aangevraagd. Er zijn ook leerlingen die zelfstandig 100% loon kunnen verdienen bij een werkgever.

De aanvraag is voor de indicatie banenafpraak en niet voor nieuw beschut of de Wajong-uitkering.

Jongeren die meer begeleiding of aanpassingen op de werkplek nodig hebben dan van een reguliere werkgever verwacht kan worden kunnen ook een aanvraag doen voor Nieuw Beschut. Zij komen dan in dienst van de gemeente of een reguliere werkgever.

De gemeente waarin de jongere woonachtig is, is straks (mede) verantwoordelijk voor het plaatsen van de jongere op de arbeidsmarkt. School zal dit proces na het schoolverlaten bewaken in het kader van de nazorg.

## Hoe lang staat iemand in het doelgroepregister?

Als je 1 maal ingeschreven staat kan je tot de AOW-leeftijd in het doelgroepregister blijven staan. Dit hoeft echter niet. Een werknemer die na enige tijd zelfstandig 100% loon verdient en waarvan de werkgever geen gebruik meer maakt van de bijbehorende



**Twents Carmel College**  
**vestiging Praktijkonderwijs**  
**Leliestraat 1**  
**7572 VD Oldenzaal**  
**Tel: 0541 -532976**

**E-mail: [praktijkonderwijs@twentscarmelcollege.nl](mailto:praktijkonderwijs@twentscarmelcollege.nl)**  
**Internet: [www.twentscarmelcollege.nl](http://www.twentscarmelcollege.nl)**

**Adjunct directeur: Herbert Bouwhuis**

voorzieningen kan zich laten uitschrijven. Het UWV zal de uitschrijving beoordelen. Uitschrijving kan nadelig zijn voor de werkgever, dus het is altijd verstandig de werkgever hier over te informeren.

## Van school naar werk

Voor de leerling die van school naar werk gaat moeten door de stagebegeleider en het bedrijf waar de jongere komt te werken afspraken gemaakt worden. Als de jongere in het doelgroepenregister staat kunnen er afspraken gemaakt worden voor een loonwaardemeting, die uitgevoerd wordt door een arbeidsdeskundige.

De aanmelding voor het doelgroepregister gebeurt altijd in overleg met de jongere en met de ouders. De stagebegeleider kan de informatie over de wet individueel met U bespreken. Ook is er halverwege het schooljaar een ouderavond waarin de regelgeving aan bod komt. U kunt dan ook kennis maken met vertegenwoordigers uit Uw gemeente die betrokken zijn bij de uitvoering van de participatiewet.

## Loonwaarde:

De loonwaarde is het percentage dat iemand, die met een arbeidsbeperking aan de slag gaat, kan verdienen. Daarbij wordt zijn of haar arbeidsprestatie op de werkplek (bijvoorbeeld 60%) vergeleken met die van een gemiddelde werknemer met soortgelijke opleiding en ervaring zonder arbeidsbeperking (=100%). Gemeten wordt onder andere: het tempo, de kwaliteit en de inzetbaarheid van de jongere ten opzichte van een reguliere werknemer die dezelfde taken uitvoert.

