

Inhoudsopgave

Hoe zit dat met de Participatiewet?	4
• Bijstand	4
• Hoe vind je welke regelingen in een gemeente gelden?	5
Arbeidsmarktkansen vergroten	6
A Begeleiding naar werk	6
1. Ondersteuning door de gemeente	6
2. Re-integratietraject vanuit de gemeente	6
3. Alternatieve ondersteuning	6
B Een (extra) opleiding	7
4. Hulp bij studiekeuze	7
5. Reguliere studiefinanciering	7
6. Levenlanglerenkrediet	7
7. Ondersteuning vanuit UAF (Universitair Asiel Fonds)	8
8. Ondersteuning bij een leerwerktraject vanuit de gemeenten	8
9. Scholingsmogelijkheden vanuit de gemeenten	8
10. Alternatieve fondsen	9
C Onbetaald werkervaring opdoen	9
11. Proefplaatsing	9
12. Werkstage	9
13. Participatieplaats	10
14. Vrijwilligerswerk	10
15. Praktijkervaringsplekpolis	10
Ondersteuning voor werkgevers	10
D Financiële voordelen voor werkgevers	10
16. Jeugd lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV)	10
17. Lage-inkomensvoordeel (LIV)	11
18. Subsidieregeling praktijkleren	11
19. Loonkostenvoordeel (LKV) voor de doelgroep banenafpraak	11
20. Loonkostenvoordeel (LKV) voor oudere werknemers	12
21. Stimuleringspremies of tijdelijke loonkostensubsidies gemeenten	12
E Compensatie extra kosten/risico	12
22. Nazorg of jobcoaching	12
23. Detacheringsbanen	13
24. No-riskpolis	13
25. Instrumenten van gemeenten voor mensen met een ziekte of handicap	13
Stimuleringsregelingen voor vluchtelingen	14
F Financiële tegemoetkoming	14
26. Vrijwilligersvergoeding	14
27. Onkostenvergoeding re-integratieactiviteiten	14
28. Premie arbeidsinschakeling	14
29. Vrijlatingsregelingen bij inkomen	15

30. Stimuleringspremie om uit de bijstand te komen	15
G Extra zekerheid	
31. Terugvalregelingen bijstand	15
32. Aangepaste inkomstenverrekening	16
Ondernemer worden	16
H Ondersteuning bij ondernemerschap	16
33. Hulp bij de start	16
34. Starterskrediet	16
35. Bijstand tijdens startperiode	17
Ondersteuning naar werk bij een UWV-uitkering	17
I Begeleiding naar werk	17
36. Ondersteuning aan mensen met WW	17
37. Ondersteuning of scholing aan mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering	18
38. Re-integratietraject voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering	18
J Voordelen voor werkgevers	18
39. Proefplaatsing	18
40. No-riskpolis UWV	19
41. Loondispensatie Wajong	19
42. Voorzieningen voor mensen met een structurele functionele beperking	19

Hoe zit dat met de Participatiewet?

Gemeenten bieden vluchtelingen met een bijstandsuitkering én vluchtelingen die geen recht hebben op een uitkering (niet-uitkeringsgerechtigden) noodzakelijke ondersteuning naar werk. Dat doen ze op basis van de Participatiewet.

De Participatiewet biedt gemeenten de vrijheid om zelf te bepalen hoe ze mensen de noodzakelijke ondersteuning naar werk bieden. Een aantal instrumenten is bij wet geregeld, maar daarbuiten heeft de gemeente veel vrijheid. Gemeenten ontvangen een beperkt budget voor arbeidstoeleiding vanuit de overheid. Gemeenten moeten dus kiezen wie zij willen helpen en op welke manier. Het beperkte budget maakt samenwerking met jou als arbeidscoach interessant. Je biedt extra begeleiding en vergroot daarmee de kans dat de vluchteling een baan vindt en houdt. Naast de ondersteuning naar werk regelt de Participatiewet indien nodig ook een bijstandsuitkering.

Bijstand

Wie niet genoeg inkomen en/of vermogen heeft om in zijn levensonderhoud te voorzien, kan bij de gemeente een bijstandsuitkering aanvragen. Een vluchteling komt in aanmerking voor bijstand als:

- zijn of haar vermogen lager is dan 6.295 euro (alleenstaande) of 12.590 euro (alleenstaande ouder of gehuwde/samenwonende);
- het inkomen lager is dan het bijstandsbedrag waarop de vluchteling recht heeft. Dit bedrag hangt af van de leeftijd en de samenstelling van het huishouden. De tabel hieronder geeft aan hoe het zit in de meest voorkomende situaties.

Tabel: Bijstandsbedragen per 1 januari 2021

Situatie	Bijstandsnorm (exclusief vakantiegeld)
Jongeren 18-21 jaar (alleenstaand)	€252,22
Alleenstaande 21'er	€ 1021,67
Samenwonenden/gehuiden	€ 1459,52
Huishoudens met meerdere 21+'ers	Kostendelersnorm

Staat de situatie van de vluchteling die jij begeleidt er niet bij? Kijk dan in [dit overzicht](#) van de Rijksoverheid.

Bijstand voor jongeren

Vluchtelingen jonger dan 21 jaar ontvangen bijstand voor jongeren. De hoogte is gebaseerd op de kinderbijslag. Er wordt van ouders verwacht dat ze dit bedrag aanvullen. Als ouders weinig geld hebben of niet aan hun onderhoudsplicht gehouden kunnen worden, dan kunnen jongeren vanuit de bijzondere bijstand een aanvulling op de uitkering krijgen, zodat ze toch in hun bestaan kunnen voorzien.

Let op:

- Studiefinanciering is een voorliggende voorziening. Wie recht heeft op studiefinanciering krijgt veelal geen bijstand.
- Jongeren tot 27 jaar hebben vanaf de dag dat zij zich voor bijstand bij de gemeente melden een zoektermijn van vier weken waarin zij zelf moeten zoeken naar werk of een geschikte opleiding. Pas daarna kan bijstand worden toegekend. Voor vluchtelingen onder de 27 jaar die uit de opvang komen, geldt deze zoektermijn niet. En in het kader van de coronacrisis kunnen gemeenten tot 1 juli 2021 in individuele gevallen afzien van een zoektermijn om financiële problemen bij jongeren te voorkomen.

Bijstand vanaf 21 jaar

Voor mensen ouder dan 21 jaar wordt de bijstandsuitkering gebaseerd op het netto wettelijk minimumloon. Samenwonenden en gehuiden ouder dan 21 jaar ontvangen samen 100% van het dit

bedrag, alleenstaanden 21+'ers 70%. Wonen er meerdere 21+'ers in een huishouden, dan geldt de kostendelersnorm. De uitkering is dan lager naarmate er meer 21+'ers in het huishouden wonen. Klik [hier](#) voor meer informatie of kijk het filmpje over de kostendelersnorm op het [Kennissplatform](#).

Hoe vind je welke regelingen in een gemeente gelden?

In elke gemeente is de hulp om mensen aan werk te helpen anders geregeld. In de re-integratieverordening (ook wel verordening Participatiewet of verordening Sociaal Domein genoemd) van de gemeente waar de vluchteling woont, kun je vinden voor welke instrumenten de gemeente gekozen heeft. Vaak vind je de verordening als je op internet zoekt op 'verordening Participatiewet' en dan de naam van de gemeente, of op de website van de gemeente (vaak onder het kopje 'Bestuur en organisatie'). Je kunt ook zoeken via [overheid.nl](#). Volg op deze site de volgende stappen:

- Klik in de kolom Beleid & regelgeving onder 'Wettenbank' op 'lokaal'.
- Vul vervolgens de postcode in van de gemeente waar de vluchteling woont en bij 'in de tekst': 'Participatiewet'.
- Zoek in de resultaten naar de re-integratieverordening, verordening Participatiewet, verzamelverordening of verordening Sociaal Domein. Let erop dat het gaat om een verordening van 2015 of later.
- Kijk of er in de zoekresultaten nog specifiek beleid staat over re-integratieinstrumenten bijvoorbeeld in Nadere regels re-integratieverordening of Beleidsregels Participatiewet of een scholingsregeling.

Vind je de verordening op deze manier niet? Vraag dan aan de contactpersoon van de gemeente waar de verordening te vinden is.

Heb je de verordening gevonden? Zoek dan naar het gedeelte voorzieningen. De kopjes in dit deel van de verordening laten zien welke instrumenten de gemeente gebruikt. Vaak wordt er in de verordening verwezen naar onderliggende regelgeving (uitvoeringsbesluit, beleidsregel of uitvoeringsplan) waarin precies staat uitgelegd wat de diverse voorzieningen inhouden en welke voorwaarden er gelden. Als je weet hoe het stuk heet, kun je het op internet opzoeken en daar de extra informatie in nakijken. Maar ook zonder deze aanvullende informatie, ben je nu al beter op de hoogte van wat er kan. En over welke instrumenten je meer informatie van de gemeente zou willen.

Voordat je een gesprek voert met de klantmanager van de vluchteling bij de gemeenten, vraag je toestemming aan jouw teamleider van VluchtelingenWerk. Waarschijnlijk zijn er afspraken met de gemeente over het contact tussen VluchtelingenWerk en de gemeente. Bovendien vallen de gesprekken die jij voert met contactpersonen bij de gemeente onder de verantwoordelijkheid van de teamleider. Die bepaalt dus óf en hóé het gesprek plaatsvindt. Zorg dat in het gesprek helder wordt wat de exacte voorwaarden zijn van de instrumenten die je hebt gevonden. Vraag ook of er wellicht nog tijdelijke of regionale regelingen bekend zijn die voor de vluchteling interessant zouden kunnen zijn.

Andere bronnen om te achterhalen wat de gemeente biedt aan mogelijkheden zijn de website van de gemeente zelf en het [werkgeversservicepunt](#) (WGSP) in jouw regio¹.

Let op: de gemeente waar de vluchteling woont, is verantwoordelijk voor de arbeidsondersteuning. Dus niet de gemeente waar de vluchteling eventueel gaat werken.

1 Nederland is opgedeeld in 35 arbeidsmarktregio's en elke regio kent een werkgeversservicepunt.

Ondersteuningsmogelijkheden naar werk

Er is een grote hoeveelheid ondersteuningsmogelijkheden. Bepaal met behulp van de [Routekaart naar werk](#) of de inhoudsopgave wat voor jouw klant interessant is en zoek dan de informatie van het desbetreffende instrument op.

Arbeidsmarktkansen vergroten

A Begeleiding naar werk

1. Ondersteuning door de gemeente

Voor de ondersteuning naar werk zijn bij de gemeente klantmanagers² werkzaam. Zij bepalen wie welke ondersteuning naar werk nodig heeft. Klantmanagers kunnen vluchtelingen laten deelnemen aan assessments of workshops over solliciteren of netwerken. Ook organiseren gemeenten vaak werkbezoeken, ontmoetingen met werkgevers en/of taalbevorderende werkervaringsplekken. De klantmanager kan een vluchteling ook zelf begeleiden naar werk. Bijvoorbeeld door samen te zoeken naar vacatures en met de vluchteling de sollicitatiegesprekken voor te bereiden. Of door een jobhunter van de gemeente een passende baan te laten zoeken.

2. Re-integratietraject vanuit de gemeente

Voor intensievere ondersteuning naar werk kan de gemeente een extern re-integratiebedrijf inschakelen. Zo'n bedrijf biedt een re-integratietraject waarin mensen worden begeleid naar een betaalde baan. Voor mensen waarvoor de afstand naar werk zo groot is dat zij nog niet toe zijn aan een traject naar betaald werk kan de gemeente een sociaal activeringstraject inzetten. In een sociaal activeringstraject wordt gewerkt aan het opbouwen van werkritme en werknemersvaardigheden en aan het uitbreiden van iemands sociale contacten en maatschappelijke participatie. De bedoeling is dat mensen na de sociale activering klaar zijn voor een traject naar werk.

Aan het inzetten van re-integratietrajecten kunnen voorwaarden verbonden zijn. Bijvoorbeeld over de groepen die daarvoor bij een gemeente in aanmerking komen. Of ten aanzien van de aanbieder of de duur van het traject. Diverse gemeenten kennen een persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB). Daarmee kunnen vluchtelingen zelf hun re-integratie vormgeven op basis van een goedgekeurd plan. Niet-uitkeringsgerechtigden komen niet altijd in aanmerking voor een traject bij een extern re-integratiebedrijf of worden in bepaalde gemeenten gevraagd om zelf (een deel van) het traject te betalen.

Tip: ga na welk traject de gemeente voor jouw cliënt heeft bepaald. En vraag je teamleider of al in kaart is gebracht welke re-integratietrajecten er zijn in de gemeente(n) waar jij vluchtelingen begeleidt.

3. Alternatieve ondersteuning

In een aantal regio's wordt VluchtelingenWerk gevraagd om re-integratietrajecten voor vluchtelingen vorm te geven (zie punt 2). Daarnaast biedt VluchtelingenWerk al jaren ondersteuning aanvullend op wat er vanuit de gemeente gebeurt. VluchtelingenWerk biedt voor(schakel)trajecten waarin vluchtelingen zich voorbereiden op hun arbeidsdeelname. Vrijwillige arbeidscoaches brengen samen met de vluchteling capaciteiten en belemmeringen in kaart en maken gezamenlijk een plan voor het vinden, krijgen en behouden van werk of een opleidingsplaats. Arbeidscoaches begeleiden

2 De naam voor deze functie kan per gemeente verschillen.

vluchtelingen ook bij de uitvoering van dit plan. Naast VluchtelingenWerk ondersteunt ook het [UAF](#) vluchtelingen en zijn er regionale initiatieven en projecten waaraan zij kunnen deelnemen. Als de gemeente geen traject in kan zetten, vraag dan bij de klantmanager of er alternatieven bekend zijn. En zoek op de [Werkwijzer Vluchtelingen](#) naar initiatieven of projecten die interessant kunnen zijn.

B Een (extra) opleiding

Een (extra) opleiding kan de kans op werk van een vluchteling vergroten. Hieronder vind je allerlei vormen van ondersteuning voor vluchtelingen die een opleiding willen gaan volgen. Mocht je samen met de cliënt die je begeleidt meer willen weten over het Nederlandse onderwijssysteem en hoe je tot een keuze kunt komen voor een geschikte opleiding, kijk dan in de [Wegwijzer in Onderwijs](#).

Voor het volgen van een opleiding kan het nodig zijn dat de diploma's van de vluchteling gewaardeerd worden. Dit wordt gedaan door Nuffic of SBB. Via hun gezamenlijke website [idw.nl](#) kan de onderwijsinstelling waar de vluchteling een opleiding wil gaan doen diplomawaardering aanvragen. Voor reguliere onderwijsinstellingen is deze aanvraag gratis. Een vluchteling die zijn diploma's wil laten waarderen om de arbeidsmarkt op te gaan kan via dezelfde website ook een aanvraag doen. Dat kan ook als iemand geen diploma's kan laten zien. Vluchtelingen die vanaf 1 januari 2015 inburgeringsplichtig zijn, kunnen in het kader van de Oriëntatie op de Arbeidsmarkt gratis gebruik maken van diplomawaardering. Voor meer informatie zie [idw.nl](#).

4. Hulp bij studiekeuze

Het [UAF](#) helpt vluchtelingen bij een studie aan een universiteit, hogeschool of mbo-opleiding op niveau 3 of 4. Als een vluchteling ondersteuning krijgt van het UAF, dan geeft de organisatie ook advies bij de studiekeuze. Het UAF kan niet alle vluchtelingen helpen. Via de [UAF-advisor](#) kan elke vluchteling wel een eerste advies krijgen.

Ook de gemeente kan een vluchteling helpen bij het vinden van een juiste opleiding. Veelal wordt er daarbij gebruikgemaakt van het [leerwerkloket](#) in de regio. Daar kunnen ook vluchtelingen terecht met vragen over opleidingen, omscholing en financiële zaken. Als een vluchteling een studie gaat doen waarvoor studiefinanciering mogelijk is, stopt de uitkering. Een aantal gemeenten biedt vluchtelingen die geen recht hebben op studiefinanciering de mogelijkheid om met behoud van uitkering te studeren.

5. Reguliere studiefinanciering

Studenten aan mbo, hbo en universiteit komen in aanmerking voor studiefinanciering. De studiefinanciering voor hbo en universiteit bestaat uit een lening die je na je studie moet terugbetalen. Dat geldt niet voor een aanvullende beurs en het studentenreisproduct als iemand binnen tien jaar zijn diploma haalt. De studiefinanciering in het mbo is bij niveau 1 en 2 een gift. Bij niveau 2 en 3 wordt het pas een gift als de student binnen tien jaar zijn diploma haalt. Wordt het diploma niet gehaald, dan moet alles worden terugbetaald. Studiefinanciering kan worden aangevraagd tot de maand dat iemand 30 jaar wordt. De studiefinanciering loopt daarna gewoon door. Niet-Nederlanders met een verblijfsvergunning type II, III of IV kunnen studiefinanciering krijgen. Bij een andere verblijfsvergunning is dat niet altijd het geval. Je vindt het vergunningstype op de achterkant van het verblijfsdocument van de vluchteling. Kijk op de website van [DUO](#) voor meer informatie.

6. Levenlanglerenkrediet

Als de vluchteling jonger is dan 55 jaar en geen recht heeft op studiefinanciering, dan kan hij gebruikmaken van het levenlanglerenkrediet. Het levenlanglerenkrediet is een lening voor het betalen van collegegeld of lesgeld. De vluchteling ontvangt dus geen leefgeld. De aanvraag loopt via [DUO](#). Voor de lening betaalt de vluchteling dezelfde rente als studenten met recht op studiefinanciering. In het jaar na de afronding van de opleiding moet de vluchteling starten met terugbetalen. De hoogte van het bedrag dat moet worden terugbetaald, hangt af van het inkomen. In vijftien jaar moet de lening worden terugbetaald.³

7. Ondersteuning vanuit UAF (Universitair Asiel Fonds)

Het [UAF](#) helpt vluchtelingen of asielzoekers bij een studie aan een universiteit of hogeschool. Het UAF kan als er geen andere bronnen zijn ook financiële steun bieden. Hierbij gaat het om studiekosten, zoals college- en boekengeld, maar ook voorbereidingskosten bij het volgen van een schakeljaar. Het UAF steunt met giften en leningen. Tijdens de scholing biedt het UAF begeleiding, en aan het eind van een opleiding helpt het UAF vluchtelingen zo nodig ook op weg naar werk. Het UAF kan dus van groot belang zijn voor de hoger opgeleide vluchteling. Hierbij is het wel essentieel dat de gemeente toestemming geeft voor 'studeren met behoud van een uitkering'. UAF maakt hierover afspraken met gemeenten en legt die vast in convenanten. Op de website van [UAF](#) staat een overzicht van gemeenten waarmee zij een convenant hebben. VluchtelingenWerk en UAF zijn partnerorganisaties en werken nauw samen.

8. Ondersteuning bij een leerwerktraject vanuit de gemeenten

Gemeenten kunnen jongeren van 16 en 17 jaar die nog leerplichtig zijn en jongeren van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben, ondersteuning bieden bij het volgen van leerwerktrajecten. Informeer naar de mogelijkheden bij de gemeente waar de vluchteling woont.

Met een leerwerktraject wordt een combinatie van werken en leren bedoeld. Vaak gaat het dan om een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in het mbo. De leerling werkt dan vier dagen per week in een erkend leerbedrijf en gaat daarnaast één dag naar school. In de meeste gevallen sluit de leerling met het leerwerkbedrijf een arbeidsovereenkomst. Er wordt dan al inkomen verdiend naast de opleiding. Met de inkomsten kan de opleiding gefinancierd worden. Op [leerbanenmarkt.nl](#) vind je leerwerkbedrijven in jouw regio die op zoek zijn naar personeel.

Hoewel een leerwerktraject heel kansrijk kan zijn, ervaren veel vluchtelingen problemen bij het gaan werken op een BBL-plek. Het kan lastig zijn om een betaalde leerwerkplek te vinden. Werkgevers geven vaak de voorkeur aan jongeren, omdat de loonkosten daarvoor lager zijn terwijl vluchtelingen vaak wat ouder zijn als ze aan het BBL-traject willen beginnen. Daarnaast komt het voor dat gemeenten geen toestemming geven voor het volgen van de opleiding. Maar er zijn ook gemeenten die projecten hebben voor BBL-trajecten voor oudere werkzoekenden. Om de vluchteling aantrekkelijker te maken voor de werkgever wordt in verschillende gemeenten subsidie verstrekt aan de werkgever die een vluchteling een kans biedt. Bekijk dus in jouw regio wat de mogelijkheden zijn.

9. Scholingsmogelijkheden vanuit de gemeenten

In de [verordening](#) van de gemeente kun je terugvinden welke scholingsmogelijkheden de gemeente biedt. Gemeenten ondersteunen op allerlei manieren bij scholing. Zo zijn er gemeenten die bepaalde opleidingen vergoeden. Vaak gaat het dan om kortdurende opleidingen met een grote

kans op werk. Andere gemeenten bieden een scholingslening. Of hebben een regeling waarbij mensen werken met behoud van uitkering en daarmee een scholingstegoed opbouwen.

In steeds meer gemeenten is het voor vluchtelingen die geen recht hebben op studiefinanciering mogelijk om maximaal 2 jaar te studeren met behoud van uitkering. Dit is geregeld in een convenant met UAF. Op de website van [UAF](#) staat een overzicht van gemeenten waarmee zij een convenant hebben.

Jongeren tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben, kunnen van de gemeente ook ondersteuning krijgen bij het volgen van leerwerktrajecten (zie onder 8). In de [verordening](#) van de gemeente kun je terugvinden welke scholingsmogelijkheden de gemeente biedt. Als je weet wat er ongeveer mogelijk is, kun je de klantmanager van de vluchteling vragen om meer specifieke informatie.

10. Alternatieve scholingsfondsen

In het kader van de coronacrisis kunnen werkenden en werkzoekenden dit jaar gebruik maken van gratis online scholing. Er zijn allerlei opleidingen beschikbaar. Bijvoorbeeld om digitale vaardigheden of de Nederlandse taal verder te verbeteren maar ook vakinhoudelijke opleidingen. Je vindt het aanbod [hier](#). Er is in totaal 34 miljoen beschikbaar voor scholingen.

Wil de vluchteling een andere opleiding gaan doen en wil of kan de gemeente de opleiding niet vergoeden dan zijn er nog enkele mogelijkheden. Is er een werkgever in beeld? Dan kun je vragen of de werkgever gebruik kan maken van fondsen. Veel werkgevers zijn aangesloten bij een opleidings- of ontwikkelingsfonds en kunnen via het fonds een beroep doen op scholingssubsidies.

Speciaal voor uitzendkrachten is de [DOORZAAM](#) interessant. DOORZAAM stimuleert de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Werkt een vluchteling als uitzendkracht en heeft hij geen diploma hoger dan mbo-niveau 4, dan kan hij gebruik maken van een scholingsvoucher van 500 euro voor een cursus of opleiding. Vraag het uitzendbureau of de vluchteling hiervoor in aanmerking komt. Heeft de vluchteling al wel ervaring en kennis maar geen diploma? Dan kan het uitzendbureau via DOORZAAM een vergoeding krijgen voor een EVC-traject (Erkennen Verworven Competenties).

Daarnaast zijn er in Nederland nog een groot aantal particuliere fondsen die mensen helpen die problemen hebben met het financieren van een studie. Elk fonds heeft zo zijn eigen doelgroep. Zo helpt de stichting Neeltje Buis mensen bij 'tweedekansonderwijs' en kan je bij de Stichting Max Cohen terecht voor mensen die niet in aanmerking komen voor studiesteun vanuit de overheid. Op de [website](#) van studerende moeders vind je een overzicht van particuliere fondsen. Gemeenten weten vaak wel welke fondsen specifiek in jouw regio ondersteuning bieden. Vraag ernaar bij de gemeente of het leerwerkloket.

C Onbetaald werkervaring opdoen

Tip: Wil je meer weten over de verschillen tussen de diverse soorten werk? Lees dan ook de brochure [‘Wat moet jij als arbeidscoach weten over verschillende soorten werk?’](#)

11. Proefplaatsing

Veel gemeenten werken met een proefplaatsing waarbij een vluchteling een of enkele maanden gaat werken zonder dat de werkgever loon hoeft te betalen. De werkgever kan dan zien wat de vluchteling kan. En de vluchteling kan kennis en ervaring opdoen. Bij een proefplaatsing geldt vaak als voorwaarde dat de werkgever de intentie heeft om de werknemer daarna in dienst te nemen.

Ook kunnen er voorwaarden worden gesteld aan het aantal uur dat er gewerkt wordt. Een proefplaatsing kan alleen met toestemming van de gemeente. Vraag bij de gemeente welke voorwaarden er gelden bij dit instrument.

12. Werkstage

Een werkervaringsplek of werkstage kan kort duren (enkele weken), maar vaak zie je dat het gaat om een periode van bijvoorbeeld drie tot zes maanden en dat die periode nog eenmaal met dezelfde duur verlengd kan worden. Bij deze vorm van werken met behoud van uitkering geldt in veel gemeenten dat het geen betaald werk mag verdringen en dat de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord mogen worden beïnvloed. Ook is het bij dit instrument belangrijk dat er een plan wordt gemaakt over de kennis en ervaring die de vluchteling gaat opdoen, de leerdoelen die er zijn en de begeleiding die de werkgever daarbij gaat bieden. Gemeenten hanteren verschillende namen voor dit soort plekken. Van werkstage tot leerwerkcheque tot startersbeurs. Voor vluchtelingen zie je steeds vaker taalstages. Waarbij naast het opdoen van werkervaring het verbeteren van de taal centraal staat. Vraag bij de gemeente welke mogelijkheden er zijn en welke voorwaarden er gelden bij dit instrument.

13. Participatieplaats

Een participatieplaats biedt een vluchteling de mogelijkheid om langere tijd onbetaald werkervaring op te doen. Een participatieplaats is bedoeld voor bijstandsgerechtigden ouder dan 27 jaar met een heel kleine kans op werk. Bij een participatieplaats verricht de vluchteling additioneel oftewel extra werk. Het is geen regulier werk. De werkgever hoeft de werknemer niet te betalen, maar investeert wél in extra begeleiding. Een participatieplaats kan in eerste instantie één jaar duren. Heeft de werknemer meer tijd nodig, dan is verlenging mogelijk (maximaal vier jaar). Elke zes maanden heeft de werknemer recht op een premie. De hoogte daarvan wordt door de gemeente vastgesteld. Meestal is de premie 100 tot 600 euro per half jaar. De premie wordt niet gekort op de bijstandsuitkering.

Heeft de vluchteling nog geen startkwalificatie dan biedt de gemeente na zes maanden op een participatieplaats scholing of opleiding aan, die de kans op werk vergroot. Dat maakt dit instrument interessant voor vluchtelingen met weinig opleiding en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Informeer bij de klantmanager van de gemeente naar de mogelijkheden.

14. Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk kan ook ingezet worden om bezig te zijn, de Nederlandse taal te leren en sociale contacten op te doen. Vrijwilligerswerk hoeft dus niet per se de kans op werk te vergroten. Veel gemeenten werken samen met een vrijwilligerscentrale die kijkt welk soort vrijwilligerswerk voor iemand geschikt is.

Let op: heeft de vluchteling bijstand? Vraag dan altijd bij de gemeente om toestemming voor het verrichten van vrijwilligerswerk.

15. Praktijkervaringsplekpolis

Ongeveer éénderde van de gemeenten heeft een polis waarmee ze het ongevallen- en aansprakelijkheidsrisico van de werkgever overnemen als de werkgever iemand, die vanuit de gemeente ondersteund wordt naar werk, een proefplaatsing, werkstage of participatieplaats aanbiedt. Vooral voor kleine ondernemers die een praktijkervaringsplek aanbieden, is dit een fijne oplossing. Grotere werkgevers kunnen het risico vaak onderbrengen in een bestaande verzekering.

Ondersteuning voor werkgevers

D Financiële voordelen voor werkgevers

Er zijn een aantal regelingen die het voor werkgevers interessant maken om mensen uit bepaalde doelgroepen aan te nemen.

16. Jeugd lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV)

Het jeugd-LIV is een tegemoetkoming om werkgevers te compenseren voor de verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon. De hoogte van het jeugd-LIV wordt na afloop van het jaar door de belastingdienst vastgesteld en vervolgens wordt het geld overgemaakt. Voorwaarden voor het ontvangen van het jeugd-LIV zijn:

- De werknemer was op 31 december van het voorafgaande jaar 18, 19 of 20 jaarjaar.
- Het gemiddelde uurloon van de werknemer is gelijk aan het minimumjeugdloon voor de leeftijd van de werknemer.

Het jeugd-LIV is een vast bedrag per uur en loopt op met de leeftijd. Zo krijgt de werkgever in 2021 voor een 18-jarige 0,07 euro per uur en voor een 20-jarige 0,30 euro per uur. Het maximaal aantal uur waarover de werkgever jeugd-LIV ontvangt, is 2080 uur. De werkgever hoeft niets extra's te doen om het jeugd-LIV te ontvangen. In 2024 verdwijnt deze regeling. Een werkgever kan de hoogte van het jeugd-LIV berekenen via de [Regelhulp financieel cv](#) van de rijksoverheid. Wil je meer weten? Check dan het [kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein \(Wtl\)](#).

17. Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Dit is een voordeel voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een loon tussen de 100 en 125% van het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt voor werknemers die dit loon ontvangen een bedrag van 0,49 euro per uur en maximaal 960 euro per jaar. Let op: de werkgever ontvangt het voordeel alleen als de werknemer per jaar minstens 1248 uur werkt, de werkgever minimaal het wettelijk minimumloon uitbetaalt en de werknemer niet pensioengerechtigd is. Het LIV wordt na afloop van het jaar automatisch uitbetaald door de belastingdienst. Het LIV kan niet gecombineerd worden met loonkostenvoordeel (zie punt 19 en 20). Een werkgever kan de hoogte van het LIV berekenen via de [Regelhulp financieel cv](#) van de rijksoverheid. Wil je meer weten? Check dan het [kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein \(Wtl\)](#).

18. Subsidierегeling praktijkleren

Voor de werkgever die een leerling de kans biedt om in zijn bedrijf te leren en werken, is er de [Subsidierегeling praktijkleren](#). De subsidie is een tegemoetkoming in de kosten die de werkgever maakt voor de begeleiding van de leerling, deelnemer of student. Er is subsidie mogelijk in het vmbo, mbo, hbo en voor promovendi aan de universiteit. De subsidie kan aangevraagd worden na afloop van het studiejaar waarin de werkpleerplaats is gerealiseerd. De hoogte van de subsidie is afhankelijk van het aantal aanvragen voor de diverse opleidingsniveaus en is maximaal 2700 euro per gerealiseerde werkpleerplaats.

Voor de sectoren landbouw, horeca en recreatie is er voor werkgevers die bbl-leerwerkplekken in het kader van het mbo aanbieden, de komende jaren extra subsidie beschikbaar. Dit jaar gaat het om 10,6 miljoen. Het budget wordt verdeeld per gerealiseerde begeleidingsweek over alle aanvragen.

19. Loonkostenvoordeel (LKV) voor de doelgroep banenafpraak

Neemt een werkgever een vluchteling aan die door ziekte of handicap niet het minimumloon kan verdienen en zet de gemeente daarom [structurele loonkostensubsidie](#) in? Dan kan de werkgever in de eerste drie jaar van het dienstverband gebruikmaken van het LKV voor de doelgroep banenafpraak. Dit instrument is bedoeld om werkgevers te stimuleren om werknemers uit deze doelgroep in dienst te nemen. Het LKV is 1,01 euro per verloond uur en maximaal 2000 euro per jaar. Het LKV kan niet worden ingezet voor werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. De werkgever ontvangt het LKV na afloop van het jaar van de belastingdienst. De werkgever moet daarvoor zelf in de loonaangifte aangeven dat hij gebruik wil maken van het LKV. Ook heeft hij van de werknemer een doelgroepverklaring nodig. Die kan de vluchteling alleen in de eerste 3 maanden van het dienstverband aanvragen bij UWV. Het LKV kan worden gecombineerd met jeugd-LIV maar niet met LIV. Een werkgever kan de hoogte van het LKV berekenen via de [Regelhulp financieel cv](#) van de rijksoverheid. Wil je meer weten? Check dan het [kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein \(Wtl\)](#).

20. Loonkostenvoordeel (LKV) voor oudere werknemers

Ouderen komen moeilijker aan het werk vanuit een uitkering. Is de vluchteling die jij begeleidt ouder dan 56 jaar en ontvangt hij een uitkering? Dan kan de nieuwe werkgever drie jaar lang gebruikmaken van het LKV voor ouderen. Het LKV is 3,05 euro per verloond uur en maximaal 6000 euro per jaar. Het LKV kan niet worden ingezet voor werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. De werkgever ontvangt het LKV na afloop van het jaar van de belastingdienst. De werkgever moet daarvoor zelf in de loonaangifte aangeven dat hij gebruik wil maken van het LKV. Ook heeft hij van de werknemer een doelgroepverklaring nodig. Die kan de vluchteling in de eerste 3 maanden van het dienstverband aanvragen bij de gemeente. Heeft de werkgever bij deze vluchteling ook recht op het LKV voor de doelgroep banenafpraak, dan is er geen recht op het LKV voor ouderen. Een werkgever kan de hoogte van het LKV berekenen via de [Regelhulp financieel cv](#) van de rijksoverheid. Wil je meer weten? Check dan het [kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein \(Wtl\)](#).

21. Stimuleringspremies of tijdelijke loonkostensubsidies gemeenten

Sommige gemeenten bieden werkgevers die bepaalde bijstandsgerechtigden aannemen een stimuleringspremie. De werkgever ontvangt dan een vast bedrag als hij de werknemer een contract biedt voor bijvoorbeeld zes maanden. De naam voor zo'n subsidie kan in elke gemeente anders zijn. Je komt bijvoorbeeld de indienstnemingssubsidie of werkgeverscheque tegen.

Andere gemeenten zetten tijdelijke loonkostensubsidie in. Dat is een subsidie die de (tijdelijk) verminderde productiviteit van de werknemer compenseert. De werkgever betaalt het volledige loon uit en ontvangt een subsidie van de gemeente. De invulling van de loonkostensubsidie kan per gemeente verschillen. Het bedrag dat de werkgever krijgt, kan een standaardbedrag zijn of een bedrag dat afhangt van de loonwaarde van de werknemer. Deze subsidie wordt vaak voor één of twee jaar toegekend. Voor mensen die vanwege een ziekte of handicap niet het minimumloon kunnen verdienen, is er ook [structurele loonkostensubsidie](#) mogelijk.

E Compensatie extra kosten/risico

22. Nazorg of jobcoaching

Als een vluchteling aan het werk gaat, kan de gemeente nazorg bieden. Bijvoorbeeld door zelf in de periode na de start met enige regelmaat contact op te nemen of langs te gaan om te kijken waar de werknemer of werkgever tegen aanlopen. Dit wordt ook wel nazorg genoemd.

Daarnaast zetten steeds meer gemeenten jobcoaching in voor cliënten die weer aan het werk gaan. Meestal gaat het hier om mensen met een arbeidsbeperking door een ziekte of handicap. Maar ook voor andere groepen wordt dit instrument inmiddels ingezet. Een jobcoach biedt een individueel inwerkprogramma en/of systematische begeleiding om te zorgen dat iemand het opgedragen werk kan doen. Dit is dus coaching boven op de normale begeleiding door de werkgever. De coaching kan ook gericht zijn op het begeleiden van directe collega's bij het omgaan met de nieuwe werknemer. Gemeenten kunnen zelf bepalen voor welke cliënten zij een jobcoach inzetten.

De Participatiewet regelt specifiek dat werknemers die behoren tot de doelgroep [loonkostensubsidie](#) aanspraak hebben op begeleiding op de werkplek. Dat geldt tot het moment dat deze werknemers twee jaar lang het minimumloon verdienen hebben. Dan gaat de jobcoaching over naar UWV. Om te zorgen dat de jobcoaching vanuit gemeenten en UWV niet verschilt, wordt aangeraden dat gemeenten aansluiten bij het jobcoachbeleid van UWV zoals dat is vastgelegd in het [Protocol Jobcoach](#). Heeft de vluchteling meer dan de reguliere begeleiding nodig? Vraag bij de gemeente dan na welke mogelijkheden er zijn voor jobcoaching.

23. Detacheringsbanen

Werkgevers zijn soms bang om bepaalde werkzoekenden in dienst te nemen. Om werkgevers te laten zien welke mogelijkheden de doelgroep heeft, werken steeds meer gemeenten met detacheringsbanen. De vluchteling komt dan in dienst van een detacheringsbureau en gaat aan het werk bij een werkgever die het detacheringsbureau een inleenvergoeding betaalt. Mocht de vluchteling vervolgens ziek worden of minder goed bevallen, dan loopt de werkgever geen risico. Als mensen lang niet gewerkt hebben, wordt vanuit het detacheringsbureau vaak een lagere inleenvergoeding gevraagd.

24. No-riskpolis

Werkgevers zijn verplicht een zieke werknemer twee jaar lang het loon door te betalen. Daardoor nemen werkgevers liever geen mensen aan waarbij ze vermoeden dat er een grotere kans is op uitval door ziekte. Voor werknemers die door een beperking niet het minimumloon kunnen verdienen waarvoor de gemeente [loonkostensubsidie](#) inzet, geldt de [no-riskpolis](#) van UWV. Die houdt in dat werkgevers bij ziekte van de werknemer een Ziektewetuitkering ontvangen om de kosten van loondoorbetaling te compenseren. Heeft de vluchteling die jij begeleidt een arbeidsbeperking en daardoor minder verdienvermogen, dan is dit dus wellicht een optie.

Daarnaast kent een aantal gemeenten een regeling voor de compensatie van ziekte voor mensen met een structurele functionele beperking die niet onder de no-riskpolis van UWV vallen. Meestal geldt daarbij een korte periode van eigen risico (bijvoorbeeld twee weken). Blijft de werknemer langer ziek, dan ontvangt de werkgever een bedrag om het loon en een deel van de werkgeverslasten te compenseren. Deze vergoeding loopt meestal voor de duur van het tijdelijke arbeidscontract (bijvoorbeeld een half jaar tot een jaar). De voorwaarden en vorm kunnen per gemeente verschillen. In de [re-integratieverordening](#) kun je zien of de gemeente waar de vluchteling woont zo'n regeling kent.

25. Instrumenten van gemeenten voor mensen met een ziekte of handicap

Gemeenten hebben een aantal instrumenten specifiek voor mensen met een beperking. De jobcoach hebben we hiervoor al besproken. Andere instrumenten zijn (structurele) loonkostensubsidie, de no-riskpolis, de vergoeding van werkvoorzieningen en beschut werk.

(Structurele) loonkostensubsidie

Vluchtelingen met een beperking die wel kunnen werken maar door hun beperking niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, kunnen in aanmerking komen voor loonkostensubsidie.

Stel dat jouw klant behoort tot de doelgroep en dat je een werkgever hebt gevonden. Dan kan de gemeente op de werkplek vaststellen wat de loonwaarde van de vluchteling in de beoogde functie is. Neemt de werkgever de werknemer aan, dan ontvangt de werkgever een subsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon (voor het aantal gewerkte uren). De subsidie is maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. Daar komt dan nog een vergoeding van 23,5% voor de werkgeverslasten bovenop. Deze vorm van loonkostensubsidie kan ingezet worden zolang de loonwaarde van de werknemer lager blijft dan het minimumloon.

Werkvoorzieningen

Voor vluchtelingen met een arbeidsbeperking kan het nodig zijn om het gebouw waarin gewerkt wordt, de werkplek of de productie- of werkmethode aan te passen. Soms is ook extra hulp op de werkplek nodig (bijvoorbeeld van een doventolk). Of iemand is door zijn beperking niet in staat om zelfstandig naar het werk te reizen. In dat soort situaties kan een werkvoorziening nodig zijn. De gemeente regelt deze voorzieningen voor vluchtelingen die vallen onder de Participatiewet. Als de vluchteling twee jaar lang het wettelijk minimumloon heeft verdiend en een structurele functionele beperking heeft, dan betaalt UWV daarna de werkvoorzieningen. Informeer bij de gemeente naar de mogelijkheden.

Beschut werk

Vluchtelingen die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen zoveel begeleiding en aanpassingen nodig hebben op de werkplek dat die niet met werkvoorzieningen en jobcoaching te regelen zijn, kunnen bij de gemeente terecht voor beschut werk. Dat is werk waarbij intensieve begeleiding en veel aanpassingen mogelijk zijn. Gemeenten moeten beschut werk regelen als UWV een advies voor beschut werk gegeven heeft. Dat kan binnen een sociale werkvoorziening maar ook bij een regulier bedrijf. Bijvoorbeeld door in dat bedrijf een aparte afdeling te openen. Begeleid je een vluchteling die door een beperking voor beschut werk in aanmerking zou kunnen komen? Overleg dan met de gemeente over de mogelijkheden. De vluchteling kan zelf bij UWV vragen of hij tot de doelgroep voor beschut werk behoort. Dit kan via een aanvraag beoordeling arbeidsvermogen. Blijkt tijdens de beoordeling dat de vluchteling geen arbeidsvermogen heeft dan wordt verwezen naar dagbesteding. Dat is een vorm van onbetaalde arbeid van waaruit de vluchteling zich dan verder kan ontwikkelen. Lees [hier](#) meer informatie over dagbesteding.

Stimuleringsregelingen voor vluchtelingen

F Financiële tegemoetkoming

26. Vrijwilligersvergoeding

Wie bijstand ontvangt mag maximaal 170 euro per maand en 1700 euro per jaar aan vrijwilligersvergoeding ontvangen zonder dat de uitkering wordt aangepast. Het gaat bij deze bedragen om een vaste onkostenvergoeding. Als iemand een vergoeding krijgt voor daadwerkelijk gemaakte kosten (bijvoorbeeld reiskosten), dan wordt zo'n vergoeding ook niet gekort op de uitkering. Voor het verrichten van vrijwilligerswerk is toestemming van de gemeente nodig.

Let op: voor jongeren tot 27 jaar geldt deze vrijlating normaal gesproken niet. Tot 1 juli 2021 kunnen zij bij wijze van uitzondering wel van de vrijlating gebruik maken om de gevolgen van de coronacrisis voor jongeren in de bijstand te beperken.

27. Onkostenvergoeding re-integratieactiviteiten

Maakt de vluchteling onkosten om een re-integratietraject te volgen? Vraag dan bij de gemeenten na of er een vergoeding mogelijk is. Veelal is er een regeling voor het vergoeden van reiskosten en kosten voor kinderopvang of werkkleding in het kader van re-integratie die niet via een andere regeling vergoed worden.

28. Premie arbeidsinschakeling

De Participatiewet geeft gemeenten de ruimte om bijstandsgerechtigden een- of tweemaal per jaar een premie te verstrekken zonder dat deze premie wordt gekort op de uitkering. Dat mag alleen als het volgens de gemeente bijdraagt aan de kans op werk. De premie mag maximaal 2629 euro zijn. Oorspronkelijk was die premie bedoeld bij inzet van de participatieplaatsen. De laatste jaren zien we echter dat gemeenten het instrument ook gebruiken voor andere groepen. Bijvoorbeeld bij flexensie. Dat is werk op een werkervaringsplek met behoud van uitkering. De werkgever betaalt de gemeente een uurloon uit. En de uitkeringsgerechtigde bouwt 1,50 tot 2,00 euro per uur op en krijgt dit als een- of tweemaalige premie uitgekeerd. Daarnaast zijn er gemeenten die de premie arbeidsinschakeling gebruiken om deeltijdwerk, werk op een werkervaringsplek of proefplaatsing te stimuleren.

29. Vrijlatingsregelingen bij inkomen

Gaat een vluchteling betaald werken vanuit de bijstand, dan wordt in principe alles wat iemand verdient gekort op de uitkering. Er zijn een paar uitzonderingen:

- Is de vluchteling ouder dan 27 jaar, dan wordt maximaal zes maanden 25% van wat diegene verdient vrijgelaten met een maximum van 220euro per maand.
- Is de vluchteling ouder dan 27 jaar en alleenstaande ouder van een kind jonger dan 12 jaar, dan is er na deze zes maanden gedurende maximaal dertig maanden recht op een vrijlating van 12,5% van het inkomen met een maximum van 137,46euro per maand.
- Heeft de vluchteling een medische urenbeperking, dan kan diegene als de hiervoor genoemde opties niet gelden gebruikmaken van een vrijlating van 15% van het inkomen uit arbeid met een maximum van 139,41 euro per maand.
- De premie arbeidsinschakeling die een uitkeringsgerechtigde ontvangt voor bijvoorbeeld werken met behoud van uitkering op een werkervaringsplek of [participatieplaats](#) of voor parttime werk worden niet gekort zolang ze minder bedragen dan 2629 euro per jaar.
- Is de vluchteling jonger dan 27 jaar dan kan tijdelijk (tot 1 juli 2021) ook gebruik gemaakt worden van de eerste twee vrijlatingen (algemene vrijlating en vrijlating voor alleenstaande ouders). Dit wordt gedaan om de gevolgen van de coronacrisis voor jongeren te beperken.

30. Stimuleringspremie om uit de bijstand te komen

Een aantal gemeenten biedt een stimuleringspremie aan de werknemer die vanuit een uitkering langere tijd aan het werk blijft. Bijvoorbeeld een bedrag van een paar honderd euro als iemand zes maanden uit de bijstand is.

Let op: in de gemeente waar de vluchteling woont, kan de benaming van dit instrument anders zijn. Kijk in de [verordening](#) van de gemeente waar de vluchteling woont of je een stimuleringspremie tegenkomt of vraag erom bij de klantmanager.

G Zekerheid na start

31. Terugvalregelingen bijstand

Als iemand vanuit de bijstand aan het werk gaat en de uitkering stopt, dan kan het als het werk stopt best lang duren voordat iemand weer de eerste keer bijstand ontvangt. Dat maakt het aannemen van tijdelijk werk minder aantrekkelijk. Vanuit het project ‘Simpel switchen in de participatieketen’ werken gemeenten aan oplossingen om te zorgen dat mensen die tijdelijk aan het werk gaan simpel en snel kunnen terugvallen op de uitkering. Er zijn gemeenten die een kortere en/of eenvoudigere aanvraagprocedure hebben gemaakt. Ook zijn er gemeenten die de uitkering een bepaalde periode nog niet officieel stoppen. De uitkering wordt dan op nul gezet en herleeft weer als het werk stopt. De [Toolkit Snelle Aanvraag, snel besluit](#) helpt de gemeenten om te zorgen dat mensen die bijstand aanvragen snel zekerheid krijgen over hun inkomen. Gaat de vluchteling kortdurend betaald aan de slag? Vraag dan bij de klantmanager van de gemeente waar de vluchteling woont, welke opties er in de gemeente zijn als het werk weer stopt.⁴

32. Aangepaste inkomensverrekening

Als iemand parttime werkt naast de uitkering, dan moeten de inkomsten uit werk worden verrekend met de uitkering. Soms krijgen mensen hierdoor te laat hun uitkering of klopt het bedrag niet. Dat levert veel stress en financiële onrust op. De [Toolkit Parttime Werk](#) helpt gemeenten om beter aan te kunnen sluiten op de situatie en behoefte van de klant en om de interne werkprocessen aan te passen. Wil je hier meer over weten, lees dan het stukje in de Toolkit onder ‘verrekenen’. Gaat een vluchteling parttime werken, vraag dan bij de gemeente na welke mogelijkheden er zijn. Met de informatie uit de Toolkit kom je beslagen ten ijs als een andere optie voor de situatie van deze vluchteling wellicht gunstiger is.

Ondernemer worden

H Ondersteuning bij ondernemerschap

Gemeenten ondersteunen mensen met een bijstandsuitkering die een eigen bedrijf willen starten. Dat doen ze onder andere door het bieden van startersbegeleiding, een oriëntatieperiode, het zorgen voor een startkapitaal en inkomen tijdens de start.

33. Hulp bij de start

Wie overweegt een bedrijf te starten, kan veel informatie vinden op de website van de Kamer van Koophandel. Veel gemeenten hebben een ondernemersloket dat startende ondernemers ondersteunt. Zo kunnen vluchtelingen in Amsterdam terecht bij [Eigen Werk](#) en in Rotterdam bij het [Regionaal Bureau Zelfstandigen](#). Kijk op de website van de gemeente of er in de gemeente waar de vluchteling woont zo’n loket is.

Gemeenten kunnen een voorbereidingsperiode bieden van één jaar waarin de vluchteling zich voorbereidt op de start als ondernemer. In dat jaar houdt de vluchteling de uitkering. Voor de kosten die worden gemaakt voor de voorbereiding kan de gemeente een renteloze lening aanbieden. Gemeenten kunnen tijdens de voorbereidingsperiode een traject aanbieden waarin de vluchteling ook begeleiding krijgt. Als de gemeente het bedrijf aan het eind van de voorbereidingsperiode levensvatbaar vindt, kan de vluchteling aan de slag als ondernemer. Vraag de klantmanager van de gemeente waar de vluchteling woont welke mogelijkheden er in deze gemeente zijn.

34. Starterskrediet

Het kan zijn dat er startkapitaal nodig is om als ondernemer aan de slag te kunnen. Mensen in de bijstand hebben dit veelal niet zelf. Als banken en [Qredits](#) niet willen investeren, is het mogelijk om bij de gemeente te vragen om een starterskrediet op basis van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz). Het bedrijfskapitaal wordt verstrekt als lening en bedraagt in 2021 maximaal 37.817 euro. In maximaal tien jaar tijd moet de lening worden terugbetaald.

35. Bijstand tijdens startperiode

Veelal stopt de bijstand als mensen een bedrijf starten. Het is mogelijk om maximaal 36 maanden bijstand in de vorm van een renteloze lening te krijgen. Dat gebeurt dan vanuit het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz). Elke maand ontvangt de vluchteling een uitkering. Na afloop van het boekjaar wordt de hoogte van de bijstand definitief vastgesteld. De gemeente geeft dan aan of de bijstand (gedeeltelijk) moet worden terugbetaald of dat de lening wordt omgezet in een gift. Na zes, twaalf en vierentwintig maanden kijkt de gemeente of zij het bedrijf nog levensvatbaar vindt.

Voor wie de stap naar fulltime ondernemen te groot is, zie je in een aantal gemeenten dat het mogelijk is om te ondernemen binnen een sociale coöperatie. Ondernemers gaan dan aan de slag met behoud van uitkering. Een deel van de omzet wordt gespaard of uitgekeerd voor de eigen ontwikkeling. De rest wordt afgedragen aan de gemeente. Op die manier kan de ondernemer zich ontwikkelen zonder dat hij zich meteen zorgen hoeft te maken over zijn inkomen. Voorbeelden van sociale coöperaties vind je bijvoorbeeld in [Delft](#) en [Breda](#).

Ondersteuning naar werk bij een UWV-uitkering

Het aantal vluchtelingen met een uitkering van UWV dat door VluchtelingenWerk wordt begeleid, is zeer beperkt. Voor zij in aanmerking komen voor een dergelijke uitkering moeten zij gewerkt hebben en zijn zij meestal al zo lang in Nederland dat begeleiding door VluchtelingenWerk niet (meteen) voor de hand ligt.

Een vluchteling met een werkloosheidsuitkering (WW) of arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, WAO, Wajong) van UWV wordt door UWV ondersteund naar werk.⁵ UWV kan bij deze ondersteuning gebruikmaken van een aantal re-integratie-instrumenten. Daarnaast kan UWV voorzieningen inzetten voor mensen met een structurele functionele beperking die betaald bij een werkgever of als zelfstandige gaan werken.

I Begeleiding naar werk

36. Ondersteuning en scholing aan mensen met WW

UWV helpt mensen met een WW-uitkering aan werk. Dat kan UWV doen via het aanbieden van workshops, trainingen of een persoonlijk gesprek bij een UWV-kantoor. Ook biedt UWV digitale ondersteuning via [werk.nl](#). UWV heeft geen middelen om voor WW'ers een re-integratietraject bij een re-integratiebedrijf in te kopen, tenzij het gaat om mensen die bij de eerstejaarsbeoordeling van de Ziektewet of de WIA-beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard.

5 Tenzij de ex-werkgever of gemeente hiervoor verantwoordelijk is, omdat deze eigenrisicodrager is.

UWV heeft ook in 2021 budget gekregen voor het inkopen van scholingstrajecten voor WW-ers met een grote kans op langdurige werkloosheid. De scholing is gericht op een baan met baangarantie of een krapteberoep. Dat laatste is een beroep waarvan UWV heeft geconstateerd dat er moeilijk vervulbare vacatures zijn. De scholing duurt in principe niet langer dan één jaar (in uitzonderlijke situaties maximaal twee jaar). Bij omscholing naar een krapteberoep kan UWV tijdens de opleidingsperiode vrijstelling van de sollicitatieplicht geven. Het scholingsbudget sluit aan bij de Scholingsregeling WW.

Let op: werkte de werknemer voordat hij werkloos werd bij de overheid of het onderwijs, dan is de oud-werkgever verantwoordelijk voor het re-integratietraject. Daarnaast is het mogelijk dat de gemeente verantwoordelijk is voor de terugkeer naar werk als de werknemer vanuit de Participatiewet bij een werkgever is gaan werken met [loonkostensubsidie](#) en recht krijgt op een UWV-uitkering voordat hij twee jaar lang het minimumloon heeft verdiend. In deze gevallen komt ook scholing voor rekening van de (oud-)werkgever.

37. Ondersteuning of scholing aan mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

De werknemer kan contact opnemen met zijn arbeidsdeskundige om te kijken welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Een afspraak met de arbeidsdeskundige is te regelen via 0900-9294. De arbeidsdeskundige kan de werknemer zelf begeleiden of er kan een re-integratiebedrijf ingeschakeld worden om de werknemer te begeleiden. Ook is het mogelijk om [omscholing](#) aan te vragen. UWV kijkt dan of er met de gewenste opleiding een goede kans is op werk.

Let op, er zijn drie uitzonderingen:

1. Is de vluchteling ziek geworden terwijl hij een baan heeft? En is hij nog geen twee jaar ziek én in dienst bij de werkgever waar hij ziek is geworden? Dan is niet UWV, maar de werkgever verantwoordelijk voor de terugkeer naar werk. Als de vluchteling zijn oude werk niet meer kan doen en er ook geen ander passend werk bij zijn werkgever is, gaan werkgever en werknemer samen op zoek naar werk bij een andere werkgever. De werkgever kan hiervoor een re-integratiebedrijf inschakelen.
2. Als de werkgever eigenrisicodragend is voor een UWV-uitkering en er dus zelf voor heeft gekozen om de uitkering te betalen, dan is de werkgever ook verantwoordelijk voor de begeleiding naar werk. UWV ondersteunt de werknemer dan niet. De werknemer moet zich bij de werkgever melden voor begeleiding naar werk.
3. Als een werknemer is gaan werken met hulp van de gemeente vanuit de Participatiewet en is gaan werken met [loonkostensubsidie](#), dan is de gemeente verantwoordelijk voor de re-integratie tot het moment dat de werknemer twee jaar lang het minimumloon heeft verdiend.

38. Re-integratietraject voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

UWV heeft voor de arbeidstoeleiding van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering contracten gesloten met een groot aantal re-integratiebedrijven. Uit deze bedrijven kiest de werknemer samen met de arbeidsdeskundige van UWV een re-integratiebedrijf dat diegene gaat begeleiden naar werk. Het re-integratiebedrijf stelt met de werknemer een re-integratieplan op. Na goedkeuring door UWV kan het re-integratietraject van start.

J Voordelen voor werkgevers

39. Proefplaatsing

De werkgever heeft de intentie een werknemer met een uitkering van UWV in dienst te nemen, maar twijfelt nog over zijn geschiktheid voor de baan. In dat geval kan een proefplaatsing van UWV uitkomst bieden. De werknemer gaat onbetaald werken bij de werkgever, zodat beide partijen kunnen zien of het werk passend is. Een proefplaatsing duurt in principe twee maanden. De proefplaatsing kan langer zijn als dat noodzakelijk is vanwege de beperkingen of afstand tot de arbeidsmarkt van de werknemer of de complexiteit van het werk. De maximale proefplaatsing is zes maanden. UWV moet toestemming geven voor een proefplaatsing. Die wordt alleen gegeven als de:

- werknemer anders moeilijk aan het werk komt;
- werknemer niet eerder bij de werkgever heeft gewerkt of er is volgens UWV sprake van gewijzigde omstandigheden;
- werkgever de intentie heeft de werknemer na afloop van de proefplaatsing voor minstens zes maanden in dienst te nemen;
- werkgever een aansprakelijkheidsverzekering heeft waar de werknemer onder valt.

40. No-riskpolis UWV

Werkgevers zijn verplicht werknemers bij ziekte twee jaar loon door te betalen. Maar voor sommige werknemers krijgt de werkgever een ziekte-uitkering van UWV. De uitkering dekt een groot deel van de loonkosten bij ziekte. Dit heet de no-riskpolis. De no-riskpolis geldt in de eerste vijf jaar dat een werknemer in dienst is. Bij een aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten kan de no-riskpolis verlengd worden. Dat is niet nodig bij mensen die onder de banenafpraak vallen of ooit een Wajong-uitkering hebben gehad. Voor hen geldt de no-riskpolis zo lang als ze werken. De werkgever heeft recht op de no-riskpolis als hij iemand aanneemt die:

- een WIA-uitkering heeft;
- ooit een Wajong-uitkering heeft gehad;
- een geldende Wsw-indicatie heeft;
- minder dan vijf jaar geleden onderwijs heeft afgerond en door ziekte of handicap belemmeringen heeft ervaren bij het volgen van onderwijs;
- minder dan vijf jaar geleden bij de WIA-beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard én bij een ander bedrijf gaat werken, omdat hij bij de werkgever waar hij arbeidsongeschikt werd geen passend werk kon doen;
- valt onder de Participatiewet en volgens UWV of gemeente niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen.

Daarnaast heeft de werkgever na dertien weken ziekte recht op de no-riskpolis als hij iemand aanneemt die geboren is voor 8 juli 1954, die nog geen recht heeft op AOW én langer dan een jaar in de WW zit.

Geldt de no-riskpolis, dan kan een werkgever bij ziekte van de werknemer een ziekmelding doorgeven bij UWV. UWV beoordeelt dan of er recht is op een ziekte-uitkering.

41. Loondispensatie Wajong

Kan een vluchteling met een Wajong-uitkering door zijn beperking minder produceren, minder kwaliteit leveren of minder taken uitvoeren dan een gemiddelde werknemer? Dan kan de werkgever mogelijk gebruikmaken van loondispensatie. Dat betekent dat de werkgever minder mag betalen dan het minimumloon. De werkgever betaalt het loon dat past bij de arbeidsprestatie van de werknemer. De loondispensatie kan zes maanden tot vijf jaar duren. Eventueel is verlenging

mogelijk. Als de werkgever toestemming krijgt om de vluchteling minder te betalen, dan ontvangt hij naast het loon een aanvullende uitkering.

42. Voorzieningen voor mensen met een structurele functionele beperking

Een deel van de vluchtelingen kampt met grote psychische en psychosomatische problemen. UWV kan werknemers ondersteunen die door een ziekte of handicap structurele functionele beperkingen hebben voor het verrichten van arbeid. Voor vluchtelingen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is al vastgesteld dat er structurele functionele beperkingen zijn. Voor niet-uitkeringsgerechtigden en vluchtelingen in de bijstand is dat vaak niet het geval. Voor hen zorgt de gemeente de eerste twee jaar van het arbeidscontract dat er werkvoorzieningen kunnen worden ingezet. Als zij twee jaar zonder loonkostensubsidie werken, dan kan alsnog gebruikgemaakt worden van de voorzieningen van UWV. Om voor voorzieningen in aanmerking te komen, moet er een overeenkomst zijn voor een proefplaatsing of een contract voor minstens zes maanden.

Aanpassingen van het werk of de werkplek

Soms is het nodig dat de werkplek wordt aangepast of zijn er hulpmiddelen nodig om het werk te kunnen doen. Dit is met name het geval bij mensen met een lichamelijke of zintuiglijke beperking. Alle aanpassingen die een werknemer ook bij een volgende werkgever kan gebruiken, moet de werknemer zelf aanvragen bij UWV. Het kan bijvoorbeeld gaan om een aangepaste stoel of aangepast bureau, orthopedische werkschoenen of specifieke software. Aanpassingen die de werknemer niet kan meenemen naar een volgende werkgever worden aangevraagd door de werkgever. Denk bijvoorbeeld aan het aanpassen van machines of het toegankelijk maken van het gebouw (entree, toilet, drempels).

Extra begeleiding op de werkplek

Een deel van de mensen met een beperking heeft extra begeleiding nodig op de werkplek. Voor mensen met een motorische, visuele of auditieve beperking kan UWV een vergoeding geven voor het inhuren van persoonlijke ondersteuning bij activiteiten die de werknemer zelf niet kan uitvoeren. Bijvoorbeeld door een voorleeshulp of een doventolk in te schakelen. Dit worden ook wel intermediaire activiteiten genoemd. Voor mensen die intensieve begeleiding nodig hebben bij het aanleren en uitvoeren van het werk kan jobcoaching worden ingezet.

Een jobcoach⁶, werkzaam bij een door UWV erkende jobcoachorganisatie, ondersteunt de werknemer persoonlijk met een individueel trainings- of inwerkprogramma en geeft systematische begeleiding bij het werk. Hij zorgt ervoor dat de werknemer zijn taken zo zelfstandig mogelijk kan uitvoeren. Daarnaast kan de jobcoach de werkgever en directe collega's van de werknemer begeleiden. De jobcoach leert de werkgever bijvoorbeeld hoe hij de werknemer begeleidt bij het uitvoeren van het werk en wat hij kan doen bij problemen.

Om voor jobcoaching in aanmerking te komen, is van belang dat er een proefplaatsing is of een dienstverband van ten minste zes maanden waarin minstens twaalf uur per week wordt gewerkt met een loonwaarde van minstens 35% van het wettelijk minimumloon. UWV bepaalt op hoeveel uren jobcoaching de werknemer recht heeft. In de eerste periode is dat in standardsituaties maximaal 10% van het aantal gewerkte uren. In uitzonderingssituaties kan dit meer zijn. Jobcoaching wordt telkens voor zes maanden toegepast en is in principe maximaal drie jaar bij dezelfde werkgever mogelijk.

⁶Let op: het gaat hier niet om vrijwillige arbeidscoaches maar om professionals werkzaam bij een erkende jobcoachorganisatie. VluchtelingenWerk is geen erkende jobcoachorganisatie.

Extra kosten voor vervoer

Mensen met een beperking zijn soms aangewezen op aangepast vervoer waardoor zij hogere kosten maken voor woon-werkverkeer. UWV kan deze werknemers een vergoeding bieden. Er zijn verschillende mogelijkheden:

- het beschikbaar stellen van een aangepaste auto in bruikleen met kilometervergoeding;
- een vergoeding om de eigen fiets of auto te laten aanpassen;
- een vergoeding voor een gehandicaptenvoertuig, bijvoorbeeld een scootmobiel;
- een vergoeding voor taxikosten;
- een vergoeding voor het gebruik van een eigen auto of om de werknemer door iemand te laten brengen en halen.

Bepaalde vervoersvoorzieningen worden alleen toegekend als het gezinsinkomen lager is dan 40.819,84 euro. Als er in het gezin meerdere vervoersvoorzieningen zijn, dan is de inkomensgrens 61.229,75 euro. De inkomensgrens geldt niet voor de vergoeding van voertuigen die uitsluitend bestemd zijn voor invaliden en ook niet voor aanpassingen van de eigen auto.

Als het gaat om iemand met een structurele functionele beperking die ondersteuning krijgt van de gemeente op basis van de Participatiewet, dan is de gemeente verantwoordelijk voor de werkvoorzieningen totdat de werknemer twee jaar lang het wettelijk minimumloon heeft verdiend. Vanaf dat moment regelt UWV de werkvoorzieningen.