



Proces:

**Toekenning Forfaitaire of langdurige
LKS (Wet Banenafpraak)**

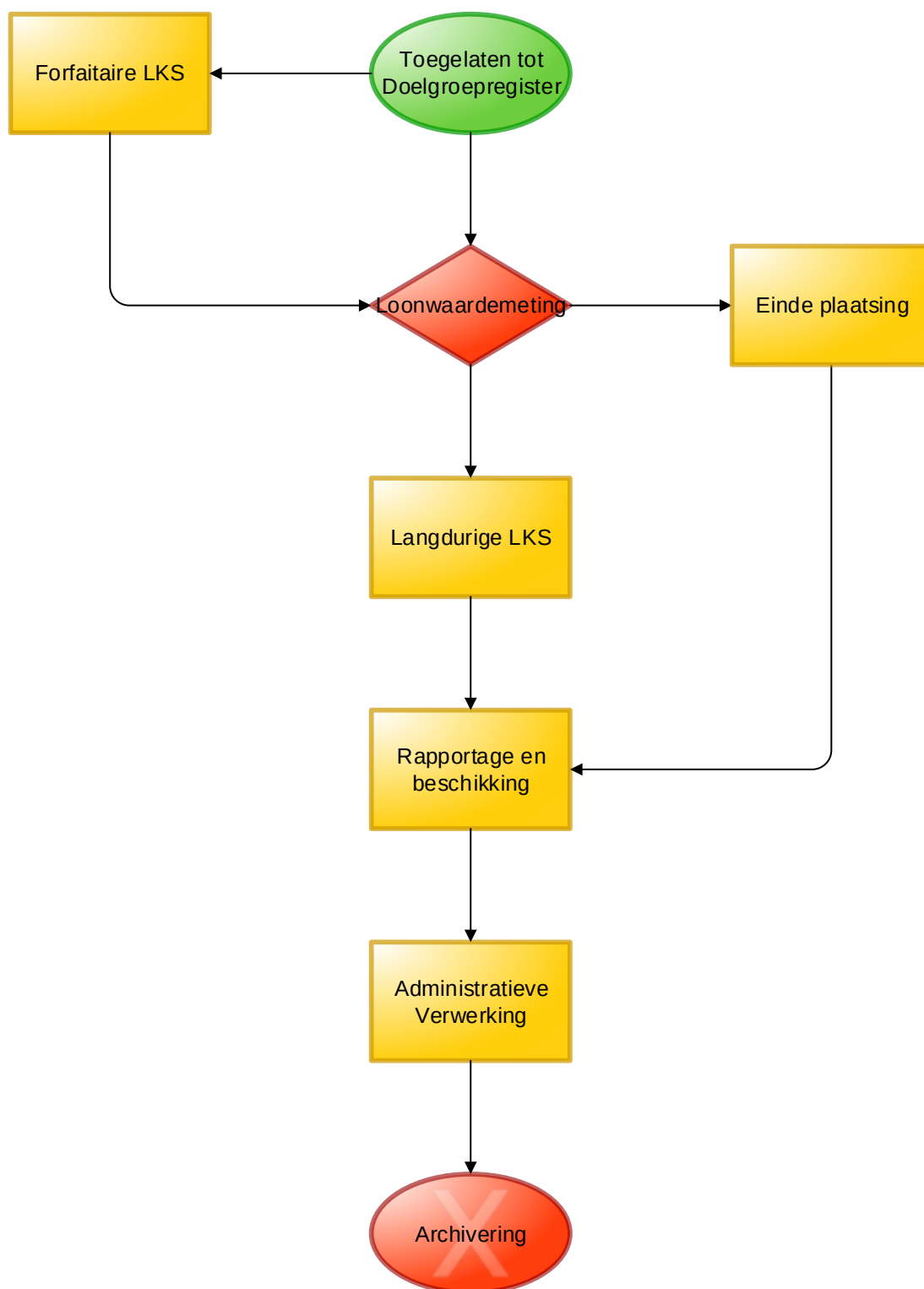
Datum: 5-11-2018
Naam:
Versie 01 revisie 02
Status: Ontwerp

Inhoudsopgave

1. Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafsprak)	3
1.1. Toegelaten tot Doelgroepregister	6
1.2. Forfaitaire LKS	7
1.3. Loonwaardemeting	8
1.4. Langdurige LKS	9
1.5. Einde plaatsing	9
1.6. Rapportage en beschikking	10
1.7. Administratieve Verwerking	11
1.8. Archivering	11
2. Appendices	12
2.1. Forfaitaire LKS in de Achterhoek	12
2.2. KW16-07 Aanvraag LKS Langdurend	13

1. Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)

Proces nr.	P3-110
Proces	<i>Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)</i>
Omschrijving	Dit proces beschrijft de toekenning van langdurige en forfaitaire loonkostensubsidie (LKS). Langdurende LKS wordt ingezet voor inwoners die geregistreerd staan in het doelgroepenregister. Forfaitaire LKS wordt ingezet voor inwoners waarvan de loonwaarde nog niet is vast te stellen. Dit aangezien eerst een goed beeld van de inwoner op de werkplek gekregen moet worden gekregen voordat er een objectieve loonwaardemeting kan plaatsvinden. Forfaitaire LKS kan ook ingezet worden bij de praktijkroute, mits een werknemer nog niet op een werkplek zit.
Resultaat	Toekenning van de juiste hoogte langdurige (LKS) in combinatie met een tijdelijk of permanent dienstverband bij een werkgever.
Toepassingsgebied	Voor alle inwoners met een registratie doelgroepenregister die in een (extern) dienstverband werkzaam zijn.
Risico's en verspillingen	• Te weinig inzet van andere instrumenten (o.a. jobcoaching) om de loonwaarde te verhogen waardoor het BUIG-budget te zwaar belast wordt. • Forfaitaire lks kan ingezet worden om de loonwaardemeting te vertragen.
Aandachtspunten	LKS kan niet worden ingezet zonder jobcoaching! Verlenging forfaitaire lks kan alleen naar akkoord van de teammanager uitvoering detachering. Wat is het beleid omtrent de doelgroepen die in aanmerking komen voor langdurige LKS; zijn dit alleen inwoners met een doelgroepindicatie of komen hiervoor ook andere groepen in aanmerking?
Koppelingen	Forfaitaire LKS in de Achterhoek https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/achterhoek_beleidsregels_jobcoaching_20150613.pdf
Procesbeheerder	



Figuur 1 Processchema

Relatiecategorie	Naam	Kenmerk	Van
Waarmee	4-Procesoptimalisatie		Fasering Procesmanagement
Waarmee	LKS Werkafspraken		Docs WGDD
Waarmee			Namen Laborijn medewerkers
Waarom	KW16-07 Aanvraag LKS Langdurend		WGDD Actiepunten
Wie			MT Laborijn
Wie			Namen Laborijn medewerkers

Procesbeheer	
Beheer Frequentie	3-kwartaal
% gereed	100
Planning	Gereed
Laatste wijziging	8-5-2018
Ontwerpstatus	Beheer
Verantwoordelijk	
Kwaliteits Coord.	
Procesbeheerder	
Prioriteit	4-kritisch
Procestype	Primair
Proces impact	C=hoog
Procesman. fase	4-Procesoptimalisatie
WG leden	
Opmerking	
Startdatum	1-3-2017
Datum Gereed	1-7-2018

1.1. Toegelaten tot Doelgroepregister

Er zijn drie mogelijke "ingangen" voor de langdurige LKS en eventueel Forfaitaire LKS:

- Een inwoner meldt zich bij Laborijn en is in het bezit van een indicatie doelgroepregister (o.a. Pro-VSO);
- Gedurende het re-integratietraject is het vermoeden dat de inwoner een verminderde loonwaarde heeft. Er wordt een aanvraag doelgroepregister bij het UWV aangevraagd en deze wordt toegekend;
- Er is geen toekenning van het UWV m.b.t. de doelgroepindicatie. Omdat er toch het vermoeden van een verminderde loonwaarde is, wordt de praktijkroute opgestart. Dit kan zijn vanuit een bestaand dienstverband waarbij de werkgever het idee heeft dat de medewerker een verminderde loonwaarde heeft. Ook kan uit het traject Werkacademie het vermoeden ontstaan dat er sprake is van een verminderde loonwaarde.

Vaak zit een Pro-VSO jongere vanuit de school al op een (stage)plek. De inzet van forfaitaire LKS is in dat geval veelal niet nodig. Ook kan het zijn dat een inwoner al een duidelijke loonwaarde heeft doordat hij reeds bij een andere werkgever vergelijkbaar werk heeft gedaan (b.v. van het ene naar het andere schoonmaakbedrijf). Dan is een forfaitaire LKS ook niet nodig.

Is er al sprake van een werkplek en het vermoeden van een verminderde loonwaarde dan dient de werkgever de praktijkroute te volgen. Forfaitaire LKS is dan niet aan de orde.

Relatiecategorie	Naam	Kenmerk	Van
 Wie	 <u>Re-integratieconsulent</u>		Rollen - ONW
 Wie	 <u>Accountmanager</u>		Rollen - WGDD
 Wie	 <u>Jobcoach</u>		Rollen - WGDD
 Waarheen	 <u>Forfaitaire LKS</u>		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)
 Waarheen	 <u>Loonwaardemeting</u>		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)

1.2. Forfaitaire LKS

De forfaitaire LKS wordt ingezet indien de inwoner is toegelaten tot het doelgroepregister maar de loonwaarde nog niet duidelijk is. De loonwaarde kan vaak pas goed worden vastgesteld als de kandidaat al op de beoogde werkplek werkzaam is en gewend is aan de uit te voeren werkzaamheden. Aan de forfaitaire lks wordt altijd jobcoaching gekoppeld (afwijking alleen in overleg met de teammanager uitvoering detachering).

De werkgever dient een aanvraag in tot subsidie en jobcoaching via het aanvraagformulier en stuurt deze naar loonwaardemeting@laborijn.nl. De administratie WGDD boekt het werkproces forfaitaire LKS, langdurigeLKS of plaatsingssubsidie op en zet dit op naam van de re-integratieconsulent.

De administratief medewerker WGDD faseert het proces langdurige lks door naar de loonwaardemeting de loonwaardemeter die de loonwaardemeting uitvoert.

De accountmanager zorgt er samen met de re-integratieconsulent voor dat de werkgever de benodigde informatie en formulieren (vanuit de Suite) ontvangt. De forfaitaire LKS wordt voor een periode van maximaal 3 maanden toegekend. De hoogte is maximaal 50%. Binnen deze drie maanden dient de loonwaardemeting plaats te vinden. De werkgever dient akkoord te zijn met de inzet van de forfaitaire lks 50%).

Een verlenging van de forfaitaire LKS kan alleen afgegeven worden met toestemming van de teammanager uitvoering detachering.

Nadat het besluit tot subsidie en jobcoaching is afgegeven draagt de re-integratieconsulent het volledige ingevulde participatiedossier over aan de beschikte jobcoach.

De re-integratieconsulent sluit het traject (aanvullen welke trajecten) af en

- boekt het vervolgtraject jobcoaching en lks inclusief activiteiten op in de Suite,
- wijzigt de trede van 2 naar 1,
- zet de begeleiding op naam van de jobcoach.
- *Verplichte taak opboeken ? later bepalen*

Relatiecategorie	Naam	Kenmerk	Van
 Wie	 <u>Directeur / Tekenbevoegde</u>	Participerend	Rollen bij Werkgevers
 Wie	 <u>Re-integratieconsulent</u>	Verantwoordelijk	Rollen - ONW
 Wie	 <u>Accountmanager</u>	Verantwoordelijk	Rollen - WGDD
 Wie	 <u>Jobcoach</u>	Verantwoordelijk	Rollen - WGDD
 Waarmee	 <u>Smart Documents</u>	Aanmaken	Inkomen, uitkeringen en Werk
 Waarmee	 <u>DW04*-Aanvraagformulier plaatsingssubsidie</u>	Aanmaken	Docs WGDD
 Waarmee	 <u>LKS beschikking Forfaitair</u>	Aanmaken	Docs WGDD
 Waarmee	 <u>Suite4WIZ (GWS)</u>	Bewerken	Inkomen, uitkeringen en Werk
 Waarheen	 <u>Loonwaardemeting</u>		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)
 Waarvandaan	 <u>Toegelaten tot Doelgroepregister</u>		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)

1.3. Loonwaardemeting

Loonwaarde meting

Het is noodzakelijk dat een eerste loonwaardemeting gedaan wordt als de werknemer ingewerkt is op de nieuwe werkplek en er duidelijkheid is over de werkzaamheden.

De jobcoach geeft aan wanneer de loonwaardemeting kan worden uitgevoerd. Er wordt in ieder geval binnen drie maanden een loonwaardemeting gedaan door de loonwaardespecialist van Laborijn. Dit gebeurt met Competensys. Zie hiervoor het proces [Uitvoeren Loonwaardemeting](#). De loonwaardespecialist maakt een rapport op van deze meting.

De uitkomst van de loonwaardemeting is bindend voor Laborijn en de werkgever.

Het loonwaarderapport is een onderdeel van de toekenning van de LKS op de specifieke werkplek. Op basis van de uitkomst van de loonwaardemeting wordt het vervolg afgestemd; er wordt besproken onder welke voorwaarden en begeleiding het dienstverband wordt voortgezet.

De accountmanager is verantwoordelijk voor de relatie met de inlener. De jobcoach is verantwoordelijk voor de regie en de uitkomst voor de inwoner in relatie tot de duurzame uitstroom en het verhogen van de loonwaarde.

Relatiecategorie	Naam	Kenmerk	Van
 Wie	 Directeur / Tekenbevoegde	Participerend	Rollen bij Werkgevers
 Wie	 Loonwaardespecialist	Uitvoerend	Re-integratieconsulent
 Wie	 Accountmanager	Verantwoordelijk	Rollen - WGDD
 Waarmee	 Rapportage Loonwaardemeting	Aanmaken	Docs ONW
 Waarheen	 Langdurige LKS		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)
 Waarheen	 Einde plaatsing		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)
 Waarvandaan	 Toegelaten tot Doelgroepregister		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)
 Waarvandaan	 Forfaitaire LKS		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)

1.4. Langdurige LKS

De langdurige LKS kan worden ingezet indien de inwoner geregistreerd is in het doelgroepenregister. Per (nieuwe) werkplek dient de loonwaarde van de inwoner vastgesteld te worden. Om de hoogte van de langdurige LKS vast te kunnen stellen is een (objectieve) loonwaardemeting nodig.

Wettelijk en op grond van de (regionale) beleidsregels geldt dat de loonkostensubsidie aangevraagd dient te worden binnen 1 maand na de ingangsdatum van het dienstverband onder overlegging van een kopie van de arbeidsovereenkomst. De accountmanager zorgt dat de werkgever de benodigde informatie en formulieren ontvangt (beschikbaar in Suite).

Het maken van de beschikking langdurige LKS wordt gemaakt door de jobcoach als er forfaitaire lks aan ten grondslag ligt. Als er bij de forfaitaire lks geen jobcoach betrokken is of er direct langdurige lks wordt beschikt dan is de re-integratieconsulent verantwoordelijk voor de beschikking.

Als een inwoner al langer met een vastgestelde verminderde loonwaarde op een werkplek zit, gebruikt de jobcoach periodiek het assessment van Dariuz om de ontwikkeling (van de medewerker (en diens (indicatieve) loonwaarde) te monitoren. Naar aanleiding van het ontwikkelperspectief, en in overleg met de werkgever en teammanager detacheringen wordt de periodiciteit bepaald.

Relatiecategorie	Naam	Kenmerk	Van
 Wie	 <u>Re-integratieconsulent</u>	Controlerend	Rollen - ONW
 Wie	 <u>Directeur / Tekenbevoegde</u>	Participerend	Rollen bij Werkgevers
 Wie	 <u>Accountmanager</u>	Verantwoordelijk	Rollen - WGDD
 Waarmee	 <u>Smart Documents</u>	Aanmaken	Inkomen, uitkeringen en Werk
 Waarmee	 <u>DW18 Aanvraagformulier langdurige LKS</u>	Aanmaken	Docs WGDD
 Waarmee	 <u>Suite4WIZ (GWS)</u>	Bewerken	Inkomen, uitkeringen en Werk
 Waarheen	 <u>Rapportage en beschikking</u>		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)
 Waarvandaan	 <u>Loonwaardemeting</u>		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)

1.5. Einde plaatsing

Als de werkgever niet akkoord is met de uitkomst van de loonwaarde, wordt de plaatsing beëindigd. De accountmanager gaat in overleg met de jobcoach op zoek naar een nieuwe, passende plek, voor de inwoner.

Relatiecategorie	Naam	Kenmerk	Van
 Wie	 <u>Directeur / Tekenbevoegde</u>	Controlerend	Rollen bij Werkgevers
 Wie	 <u>Accountmanager</u>	Verantwoordelijk	Rollen - WGDD
 Waarheen	 <u>Rapportage en beschikking</u>		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)
 Waarvandaan	 <u>Loonwaardemeting</u>		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)

1.6. Rapportage en beschikking

Als de overeenkomst wordt voortgezet dan wordt vanuit Laborijn de nieuwe beschikking toekenning Langdurige LKS en toekenning jobcoaching afgegeven. Deze beschikking wordt afgegeven door de begeleider in het participatiedossier.

In de Suite worden door de begeleider van het participatiedossier via Smartdocuments de rapportage en beschikking opgesteld, waarbij het rapport van de loonwaardemeting de basis is.

In dit rapport dient, onder andere, opgenomen te worden:

- Het ontwikkelperspectief van de medewerker;
- De datum wanneer het contract van de medewerker eindigt;
- Wanneer de volgende loonwaardemeting dient plaats te vinden (in ieder geval 2 maanden voor het einde van het contract), maximaal drie jaar na de laatste meting;
- Loonwaarde van de inwoner;
- Het toetsingskader (ontwikkelperspectief) en daaraan gekoppeld het begeleidingsregime.

Als het ontwikkelperspectief (behoorlijk) aanwezig is, dient er vaker een loonwaardemeting plaats te vinden om de groei van de werknemer te monitoren (te verstrekken LKS i.r.t. het beschikbare BUIG-budget en re-integratiebudget). Dit dient gemotiveerd onderbouwd te worden in het rapport.

Beschikking moet getekend worden een gemachtigde medewerker, zie hiervoor [Mandaat regeling Laborijn](#)

Let op instructies Inrichtingsdocument Suite4Werk

De re-integratieconsulent geeft de stukken aan de Administratief Medewerker WGDD.

Relatiecategorie	Naam	Kenmerk	Van
 Wie	 Re-integratieconsulent	Uitvoerend	Rollen - ONW
 Wie	 Accountmanager	Verantwoordelijk	Rollen - WGDD
 Waarmee	 LKS Beschikking Langdurig	Aanmaken	Docs WGDD
 Waarmee	 Suite4Werk	Bewerken	Suite4WIZ (GWS)
 Waarmee	 Competensys Loonwaarde meting	Lezen	Diagnostiek en Loonwaarde
 Waarmee	 Rapportage LKS	Lezen	Docs WGDD
 Waarheen	 Administratieve Verwerking		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)
 Waarvandaan	 Langdurige LKS		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)
 Waarvandaan	 Einde plaatsing		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)

1.7. Administratieve Verwerking

De administratief medewerker WGDD laadt de kopieën (arbeidsovereenkomst en de loonwaardmeter) in de notities van het participatiedossier van de klant en verstuurt de beschikkingen naar de werkgever en de klant. Ook dient de inkomensconsulent geïnformeerd te worden door de administratief medewerker. De kopieën worden doorgedaan naar de Financieel medewerker ONW en het werkproces in de Suite wordt doorgefaseerd.

De [Financieel medewerker ONW](#) verwerkt de toekenning in Suite. Belangrijk is dat de duur en hoogte van de LKS en de periodiciteit wordt vastgelegd.

Periodiek (per maand of per kwartaal) wordt door de financieel medewerker nagegaan of de werkgever daadwerkelijk recht heeft op de loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie wordt achteraf uitbetaald, na overlegging van de salarisstroken van de afgelopen maand(en).

Indien er geen loonstroken van de werkgever worden ontvangen, dan signaleert de financieel medewerker dit en geeft dit door aan de accountmanager.

Relatiecategorie	Naam	Kenmerk	Van
 Wie	 Administratief Medewerker ONW		Rollen - ONW
 Wie	 Financieel medewerker ONW	Verantwoordelijk	Rollen - ONW
 Waarmee	 Suite4WIZ (GWS)	Bewerken	Inkomen, uitkeringen en Werk
 Waarmee	 LKS Beschikking Langdurig	Lezen	Docs WGDD
 Waarmee	 LKS beschikking Forfaitair	Lezen	Docs WGDD
 Waarmee	 Rapportage LKS	Lezen	Docs WGDD
 Waarheen	 Archivering		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)
 Waarvandaan	 Rapportage en beschikking		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)

1.8. Archivering

De financiële administratie stuurt de stukken door naar het archief ter archivering in het dossier van de inwoner.

Relatiecategorie	Naam	Kenmerk	Van
 Wie	 Facilitair Medewerker		Rollen - BDV
 Waarvandaan	 Administratieve Verwerking		Toekenning Forfaitaire of langdurige LKS (Wet Banenafpraak)

2. Appendices

2.1. Forfaitaire LKS in de Achterhoek

Onderwerp: Voorstel inzet forfaitaire loonkostensubsidie in de Achterhoek

Datum: 5 april 2017

Aan: Besturen uitvoeringsorganisaties / sociale diensten

Van: Regionaal wethoudersoverleg werk en inkomen

Aanleiding

Sinds 1 januari 2017 is de wetswijziging ter vereenvoudiging van de Participatiewet en wet Banenafpraak van kracht. Een van de maatregelen is de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie in te zetten voor de doelgroep banenafpraak. Dit kan uiteraard alleen indien sprake is van een arbeidsovereenkomst. De forfaitaire loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het wettelijk minimumloon en kan gedurende maximaal 6 maanden worden ingezet.

Wat is de huidige werkwijze in de regio Achterhoek?

Tot op heden is de werkwijze in de Achterhoek zo dat werkzoekenden uit de doelgroep maximaal drie maanden met behoud van uitkering werkzaamheden verricht voor de werkgever (proefplaatsing). Tijdens deze periode wordt een loonwaardemeting afgenomen, op basis waarvan de hoogte van de loonkostensubsidie wordt bepaald. Na de proefplaatsing gaan de werkzoekende en werkgever een arbeidscontract aan, waarbij de gemeente de loonkostensubsidie uitbetaald aan de werkgever.

Hoe gaan we in de regio Achterhoek om met de forfaitaire loonkostensubsidie?

Uit de praktijkervaring in onze gemeenten blijkt dat er tot op heden tijdens de huidige proefplaatsing van twee à drie maanden voor aanvang van het dienstverband voldoende tijd is om op zorgvuldige wijze een loonwaardemeting op de werkplek uit te voeren. De voorgestelde termijn van zes maanden forfaitaire loonkostensubsidie vinden wij dan ook bijzonder lang. Bovendien leidt de objectieve loonwaardemeting in onze gemeenten tot op heden niet of nauwelijks tot discussie met werkgevers en werkzoekenden. De inzet van een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% biedt ons inziens meer ruimte voor dergelijke discussie, omdat de feitelijke verdien capaciteit van de medewerker niet wordt vastgesteld.

Advies regionaal Werkbedrijf Achterhoek

Op 8 maart 2017 is in het bestuurlijk overleg van het regionaal Werkbedrijf Achterhoek gesproken over de inzet van de forfaitaire loonkostensubsidie. Het werkbedrijf adviseert de gemeenten om de forfaitaire loonkostensubsidie als gelijkwaardig instrument toe te voegen aan het huidige aanbod van instrumenten/ondersteuningsvormen voor werkgevers en werkzoekenden.

Voorstel

Gelet op het bovenstaande is het voorstel om de forfaitaire loonkostensubsidie als instrument toe te voegen aan het huidige aanbod van ondersteuning aan werkgevers en werkzoekenden. De optie wordt door accountmanagers van het WSP Achterhoek als mogelijkheid meegenomen in gesprekken met en dienstverlening aan werkgevers in de Achterhoek. Extra communicatie over dit instrument is niet nodig.

2.2. KW16-07 Aanvraag LKS Langdurend

Actiepunten voor implementatie

Opsteller	Henk Loos
Datum	25 oktober 2016
laatste wijziging	5 november 2018/Mathieu
Onderwerp	Aanvraag LKS langdurend

Implementatie actiepunt	Omschrijving en oplossing	Wanneer en wie?
1	Wat is het beleid omtrent de doelgroepen die in aanmerking komen voor langdurige LKS; zijn dit alleen inwoners met een doelgroepindicatie of komen hiervoor ook andere groepen in aanmerking?	MT/Frank en Michel
2	scenario's voor LKS verder verfijnen, redeneerlijnen Tom de Haas.	
3	Koppeling Competensys-Suite/ mogelijk?	
4	Omgaan met ziekte en Landurige LKS. indien geplaatste PW medewerkers ziek worden tijdens het dienstverband dat gaat de No-risk polis in werking. DE LKS wordt stopgezet. en het UWv neemt de betaling over. Echter de re-integratieverplichting voor de zieke werknemer is de verantwoordelijkheid van Laborijn.	Beleid
5		