

➔ Samen voor de klant

➔ Proefplaatsing banenafpraak

Laatst bijgewerkt op 11 maart 2019

Omschrijving:

Voor werknemers met een uitkering en een arbeidsbeperking is het mogelijk om een proefplaatsing te krijgen. Een werknemer werkt dan een paar maanden bij een werkgever met behoud van uitkering. De werkgever hoeft dan geen loon te betalen. De periode van de proefplaatsing vervangt de proeftijd aan het begin van een dienstverband.

Type informatie:

[Landelijke regeling \(/categorie/type-informatie/landelijke-regeling\)](/categorie/type-informatie/landelijke-regeling)

[Regionale regeling \(/categorie/type-informatie/regionale-regeling\)](/categorie/type-informatie/regionale-regeling)

[Werkzoekendendienstverlening \(/categorie/type-informatie/werkzoekendendienstverlening\)](/categorie/type-informatie/werkzoekendendienstverlening)

Doelgroep (voor wie is deze informatie bestemd?):

[accountmanagers werkgeversservicepunten, en HR professionals \(/categorie/doelgroep/accountmanagers-werkgeversservicepunten-en-hr-professionals\)](/categorie/doelgroep/accountmanagers-werkgeversservicepunten-en-hr-professionals)

[betrokken partners regionaal Werkbedrijf \(/categorie/doelgroep/betrokken-partners-regionaal-werkbedrijf\)](/categorie/doelgroep/betrokken-partners-regionaal-werkbedrijf)

[klantmanagers gemeente, SW-bedrijf, UWV of re-integratiebedrijf \(/categorie/doelgroep/klantmanagers-gemeente-sw-bedrijf-uwv-re-integratiebedrijf\)](/categorie/doelgroep/klantmanagers-gemeente-sw-bedrijf-uwv-re-integratiebedrijf)

Doelgroep (voor wie kan dit instrument, methode of interventie worden ingezet?):

[werkende jongeren / PrO, VSO en Entree met een arbeidsbeperking \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/werkende-jongeren-pro-vso-en-entree-met-een-arbeidsbeperking\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/werkende-jongeren-pro-vso-en-entree-met-een-arbeidsbeperking)

[doelgroep banenafpraak \(iedereen in het doelgroepregister\) \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/doelgroep-banenafpraak-iedereen-het-doelgroepregister\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/doelgroep-banenafpraak-iedereen-het-doelgroepregister)

[mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/mensen-met-een-grote-afstand-tot-de-arbeidsmarkt\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/mensen-met-een-grote-afstand-tot-de-arbeidsmarkt)

[uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/uitkeringsgerechtigden-werkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-onder-de-Participatiewet)

[\(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/uitkeringsgerechtigden-werkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-onder-wajong-met-arbeidsvermogen \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/wajong-met-arbeidsvermogen\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/uitkeringsgerechtigden-werkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-onder-wajong-met-arbeidsvermogen)

Toelichting doelgroep:

Het instrument proefplaatsing is in ieder geval voor potentiële werknemers met een arbeidsbeperking die onder de banenafpraak (bijvoorbeeld Wajong via UWV of Participatiewet via gemeenten) vallen.

Kosten/Subsidiebedrag:

Bij een proefplaatsing is de werkgever geen loonkosten aan de werknemer verschuldigd. De werknemer behoudt gedurende de proefplaatsing zijn of haar uitkering.

Doelstelling:

Het doel van de proefplaatsing is na te gaan of de medewerker het werk aan kan en op zijn plaats is binnen de organisatie. Bovendien kan tijdens de proefplaatsing de productiviteit of de zogeheten loonwaarde (<https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/loonwaardebepaling>) van de potentiële werknemer op de werkplek worden onderzocht. Dit met het oog op het verstrekken van loonkostensubsidie (Participatiewet) of loondispensatie (Wajong). Na een proefplaatsing mag de werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werknemer.

Algemene informatie:

De duur van de proefplaatsing wordt regionaal of lokaal bepaald. Publieke partijen kunnen dit regelen binnen het landelijk wettelijke kader en eventueel aanvullende lokale verordeningen.

Door UWV wordt de randvoorwaarde gesteld dat de proefplaatsing gevolgd moet worden door een contract van zes maanden om gebruik te kunnen maken van de proefplaatsing. Het uitgangspunt is altijd dat een werkgever iemand met een arbeidsbeperking een plek wil geven binnen zijn bedrijf en zich daarvoor tijdens de proefplaatsing inzet.

Twee maanden proefplaatsing is doorgaans voldoende om te zien wat iemand kan.

Voor potentiële werknemers met een Wajong achtergrond kan UWV de standaardperiode van twee maanden proefplaatsing inzetten. Alleen indien de verwachting is dat er meer tijd nodig is kan de termijn voor langere periode (tot maximaal zes maanden) worden vastgesteld. Zie ook proefplaatsing UWV (<https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/proefplaatsing>) (potentiële werknemer) of proefplaatsing UWV (<https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/proefplaatsing>) (potentiële werkgever). Alleen als er sprake is van ziekte tijdens de proefplaatsing kan de proefplaatsing verlengd worden in afstemming met UWV.

Voor de werknemers met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen en niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen (doelgroep loonkostensubsidie gemeenten), kan de proefplaatsing maximaal drie maanden duren. Per gemeente kan de duur van de proefplaatsing verschillen, zie ook Gemeente - Proefplaatsing (<https://www.digitale-sociale-kaart.nl/organisatie/samenwerking-nederlandse-gemeenten/gemeente-proefplaatsing.html>).

Het is belangrijk om gedurende de proefplaatsing vast te stellen wat de feitelijke loonwaarde van een werknemer met arbeidsbeperking is zodat de werkgever wat de hoogte is van de loonkostensubsidie of -dispensatie als hij hem of haar in dienst neemt.

Wetswijzigingen

Met de wetwijziging van 17 november 2016 in de Participatiewet en enkele andere wetten ten behoeve van het stroomlijnen van de loonkostensubsidie is er een wettelijke basis voor gemeenten om tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een loonkostensubsidie van 50 procent van het minimumloon in te zetten (dus zonder loonwaardebepaling). Na dit halfjaar kan alleen loonkostensubsidie worden ingezet op basis van een op de werkplek vastgestelde loonwaarde. Zie ook het Wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/07/05/wetsvoorstel-met-memorie-van-toelichting-van-de-participatiewet>) en Participatiewet (artikel 10d) (https://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2019-01-01/#Hoofdstuk2_Paragraaf2.1_Artikel10d).

De vaste loonkostensubsidie in het eerste half jaar van het dienstverband houdt in dat werkgevers en gemeenten de mogelijkheid krijgen om het eerste halfjaar van het dienstverband een (*forfaitaire*) loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet van 50 procent van het minimumloon overeen te komen. Na het eerste half jaar past de gemeente de loonkostensubsidie aan op basis van een objectief op de werkplek vastgestelde loonwaarde van de

werknemer. Een forfaitaire loonkostensubsidie maakt de start van een dienstverband met iemand uit de doelgroep banenafpraak gemakkelijker voor een werkgever. Bovendien kan in het eerste halfjaar een goed beeld worden verkregen van de capaciteiten van de werknemer.

Met de wetswijziging van 17 november 2016 kan ook de frequentie van de loonwaardemeting meer flexibel en persoonsgericht worden geregeld. Bij het bepalen van de termijn waarop de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld is het mogelijk om de situatie van de individuele werknemer en het ontwikkelingsperspectief mee te wegen bij het bepalen van de termijn waarop de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld.

Procedure/werkwijze

De procedure voor de aanvraag van een proefplaatsing kan per arbeidsmarktregio verschillen. Het regionale Werkbedrijf of het Werkgeversservicepunt (<http://www.samenvoordeklant.nl/arbeidsmarktregios>) in de arbeidsmarktregio kan informatie verstrekken en ondersteuning bieden. Gaat het om iemand met een Wajong-uitkering, dan kan de werkgever samen met de werknemer de proefplaatsing direct bij UWV aanvragen via een digitaal aanvraagformulier. (<http://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-proefplaatsing.aspx>)

Hieronder een voorbeeld van regionale afspraken met betrekking tot de proefplaatsing:

Regionale afspraak in de vier grootste arbeidsmarktregio's (G4)

De gemeenten in de arbeidsmarktregio's van Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht zijn met UWV overeengekomen om standaard een termijn van twee maanden proefplaatsing voor werknemers met een arbeidsbeperking te hanteren. In die twee maanden wordt ook de loonwaarde op de feitelijke werkplek vastgesteld.

In uitzonderlijke gevallen waarin de maximale termijn van twee maanden proefplaatsing onvoldoende blijkt, wordt in overleg bepaald of verlenging van de proefplaatsing mogelijk is.

Betrokken organisaties

Werkgeversservicepunten of regionaal Werkbedrijf arbeidsmarktregio's.

Contact:

Werkgeversservicepunt

(http://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/werkgeversservicepunten_7_10_2016_.pdf) in de arbeidsmarktregio via werk.nl

(http://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/regio/contact).

UWV Telefoon Werkgevers 088 – 898 92 95.

Links:

Digitaal aanvraagformulier proefplaatsing UWV (<http://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-proefplaatsing.aspx>)

Vond u deze pagina interessant? 