



Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Kennisdocument (versie 2022)¹

¹ Dit document vervangt de versie van voorjaar 2021.

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013). 100.000 banen in de marktsector die in 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 banen bij de overheid die in 2024 gerealiseerd moeten zijn. De banenafspraken is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.

De Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten (vanaf nu: de Wet banenafspraken) regelt een aantal belangrijke zaken die werkgevers nodig hebben om de mensen uit de doelgroep op de banen te plaatsen en om te monitoren of de werkgevers de extra banen in een jaar hebben gerealiseerd. Het tweede deel van de afspraak uit het sociaal akkoord is de quotumregeling. De quotumregeling kan ingaan als het aantal banen van de banenafspraken niet wordt gehaald. De wet regelt ook een aantal zaken voor de situatie wanneer deze quotumregeling geactiveerd is.

Dit document geeft op pagina 4 de hoofdlijnen van de banenafspraken en quotumregeling aan en geeft vervolgens antwoord op veelgestelde vragen. Op pagina 4 staat de inhoudsopgave met daarin de onderwerpen die aan de orde komen. SZW heeft de vragen en antwoorden in dit document opgesteld in samenwerking met UWV, VNG, VNO-NCW, MKB-Nederland, Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), De Normaalste Zaak (DNZ)branchevereniging voor sociale werkgelegenheid Cedris, Divosa, MBO-Raad, Kennisalliantie, Stichting van de Arbeid, de Programmaraad (VNG, UWV, Divosa en Cedris) en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Aan de informatie in dit Kennisdocument kunnen geen rechten worden ontleend. Het ministerie van SZW heeft dit kennisdocument met grote zorgvuldigheid tot stand gebracht en de stand van zaken van de beleidsontwikkelingen en de wet- en regelgeving per juli 2022 verwerkt. We wijzen de lezer van dit Kennisdocument erop, dat de informatie in dit Kennisdocument gebaseerd is op de *huidige* wetgeving. De informatie in dit Kennisdocument zal mogelijk voor een deel niet meer van toepassing zijn als de Wet banenafspraken verder wordt vereenvoudigd.

De belangrijkste aanpassingen van deze versie van het Kennisdocument hebben te maken met actuele beleidsontwikkelingen en aangepaste wet- en regelgeving. De belangrijkste ontwikkeling op dat gebied is de brief 'Resultaten banenafspraken 2021 en uitkomst gesprekken toekomst banenafspraken' die op 7 juli 2022 aan de Tweede Kamer is verstuurd.

In een aantal gevallen wijzen wij u op voorgenomen wet- en regelgeving. Op dit vlak heeft voormalige staatssecretaris van SZW aangekondigd dat

zij de Wet banenafspraken wil gaan vereenvoudigen. Dit om de systematiek te vereenvoudigen en administratieve belemmeringen weg te nemen die werkgevers ervaren. Het wetsvoorstel voor een vereenvoudigde banenafspraken is door het vorige kabinet voorbereid, maar kon niet meer aan de Tweede Kamer worden aangeboden omdat dit kabinet demissionair was. De minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen heeft op 7 juli 2022 de Tweede Kamer geïnformeerd dat zij UWV en de Belastingdienst vraagt om de eerder uitgebrachte uitvoeringstoetsen bij het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafspraken te actualiseren. Op basis van o.a. de geactualiseerde uitvoeringstoetsen en de voor- en nadelen van een (nieuwe) quotumregeling zal een definitief besluit genomen worden over het al dan niet indienen van het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafspraken bij de Tweede Kamer.

Inhoudsopgave

De banenafpraak in een notendop	5
Hoofdstuk Banenafpraak.....	6
De afspraak uit het sociaal akkoord	6
De doelgroep.....	8
De Praktijkroute	11
Doelgroepregister	13
De banen.....	16
Nulmeting en monitor	16
Tellen en meetellen	17
Inleenverbanden.....	19
Ondersteuning aan werkgevers.....	19
Hoofdstuk Quotumregeling	26
De afspraak uit het sociaal akkoord	27
De doelgroep.....	28
Nulmeting en monitor	29
Tellen en meetellen	29
Inleenverbanden.....	29
De quotumheffing	31
Afkorting- en begrippenlijst.....	33

De banenafpraak in een notendop

Banenafpraak: vrijwillige afspraak om de afgesproken banen te realiseren

- Het kabinet heeft met sociale partners een afspraak gemaakt om extra banen bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren.
- Het gaat om 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026 bij reguliere werkgevers ten opzichte van de nulmeting op 1 januari 2013, waarvan 100.000 in de marktsector en 25.000 in de overheidssector. Deze aantallen zijn verdeeld over de jaren.
- Als één baan wordt geteld een baan van 25,5 verloonde uren per week. Banen groter of kleiner dan 25,5 uur per week tellen naar rato mee.
- Alle werkgevers, groot en klein, kunnen de extra banen realiseren.
- Monitoring of de doelstelling is gehaald, gebeurt landelijk per sector (markt en overheid), niet per individuele werkgever.
- Pas als de banenafpraak te weinig banen oplevert, volgt mogelijk de activering van de quotumregeling.

Quotumregeling

- Vanaf januari 2018 geldt voor de overheidssector de quotumregeling omdat de overheidswerkgevers de afgesproken aantallen over 2016 niet gehaald hebben.
- Het quotumpercentage voor de sector overheid voor **2022 is 2,69 procent** en geldt alleen voor individuele werkgevers met 25 of meer werknemers. Het gaat om werkgevers die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben.
- Het kabinet Rutte III heeft gewerkt aan een wetsvoorstel om de Wet banenafpraak te vereenvoudigen.
- **De quotumheffing is opgeschort en wordt verder opgeschort tot het moment waarop een nieuw in te voeren quotumregeling in werking treedt, met dien verstande dat de verlenging uiterlijk geldt tot 1 januari 2026. UWV en Belastingdienst anticiperen op de toekomstige wettelijke grondslag voor de verdere opschorting van de quotumheffing.**

Doelgroep

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, hebben aangemeld bij UWV.
3. Mensen met een Wsw-indicatie.
4. Wajongers met arbeidsvermogen.
5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.
6. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening WML kunnen verdienen, zonder voorziening kunnen zij dat niet.

² Met niet zelfstandig het WML verdienen wordt bedoeld: ofwel dat iemand een jobcoach nodig heeft voor het verdienen van WML per uur (instroom via beoordeling arbeidsvermogen UWV), ofwel dat iemand loonkostensubsidie nodig heeft vanwege een vastgestelde verminderde loonwaarde (instroom via Praktijkroute).

³ Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepproject banenafpraak. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepproject. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafpraak, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

Hoofdstuk Banenafspraken

De afspraak uit het sociaal akkoord

1. *Wat houdt de banenafpraak in?*

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) bij reguliere werkgevers. 100.000 in de marktsector die vóór 1 januari 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 bij de overheid die vóór 1 januari 2024 gerealiseerd moeten zijn. De banenafpraak is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt jaarlijks gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden. Vanaf 1 januari 2026 is de structurele situatie bereikt van 125.000 extra banen voor de doelgroep banenafpraak bij reguliere werkgevers.

2. *Waarom hebben kabinet en sociale partners in het sociaal akkoord een afspraak gemaakt over de banen voor mensen met een arbeidsbeperking?*

Mensen met een arbeidsbeperking komen moeilijk aan de slag. Hun arbeidsparticipatie is al jaren gering. Als mensen met een arbeidsbeperking meer kansen krijgen en vaker bij een reguliere werkgever aan de slag gaan, ontstaat er een meer inclusieve arbeidsmarkt. Om deze inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen, hebben werkgevers in het sociaal akkoord afgesproken om de komende jaren 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren.

3. *Wat regelt de Wet banenafspraken en quotumregeling arbeidsbeperkten (Wet banenafspraken) en waarom is hiervoor een wet nodig?*

De wet regelt een aantal belangrijke zaken die nodig zijn om de mensen uit de doelgroep op de banen te plaatsen en om te monitoren of de werkgevers de banen in een jaar hebben gerealiseerd. Het tweede deel van de banenafspraken houdt in dat wanneer het aantal banen niet gehaald wordt, er een quotumregeling komt. Ook dat regelt de wet. In hoofdstuk 2 'Quotumregeling' van dit Kennisdocument leest u daarover meer informatie.

4. *Om hoeveel banen gaat het per jaar?*

De tabel hieronder laat zien om hoeveel banen bij reguliere werkgevers het gaat (x 1000, cumulatief) ten opzichte van het peilmoment december 2012.

Banen-afspraken	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	struc
Overheid	3.0	6.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	22.5	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
Markt	6.0	14.0	23.0	31.0	40.0	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	100.0	100.0
Totaal	9.0	20.5	33.0	43.5	55	67.5	80.0	92.5	105.0	115.0	125.0	125.0	125.0

5. *Wie kunnen voor de banen voor de mensen met een arbeidsbeperking zorgen?*

Alle werkgevers, grote en kleine werkgevers, kunnen voor deze banen zorgen.

6. *Moeten werkgevers deze banen bovenop de bestaande formatie gaan creëren?*

Nee, dat is niet nodig om deze afspraak uit het sociaal akkoord na te komen. Het sociaal akkoord spreekt van extra banen, in de betekenis van extra 'plaatsingen' van mensen uit de doelgroep bij reguliere werkgevers. Het doel van het sociaal akkoord is om meer mensen uit de doelgroep te plaatsen op de beschikbare banen van een bedrijf of organisatie. Werkgevers kunnen ook voor deze banen zorgen door mensen uit de doelgroep te plaatsen op plekken die openvallen door natuurlijk verloop van mensen zonder arbeidsbeperking. Ook is het mogelijk om taken en

activiteiten op een andere manier te organiseren binnen de organisatie, door functies aan te passen aan de mogelijkheden van werknemers uit de doelgroep (jobcarving) of bestaande taken in een bedrijf of organisatie die misschien meerdere personen nu uitvoeren, in één functie onder te brengen die iemand uit de doelgroep kan uitvoeren (baancreatie).

7. Hoe weet een werkgever onder welke sector zijn bedrijf valt?

Voor de banenafpraak is **momenteel**⁴ alleen het onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang. Of een werkgever tot de sector markt of sector overheid behoort, bepaalt UWV op basis van de indeling in de Wet financiering sociale verzekeringen van overheidswerkgevers op wie het Uitvoeringsfonds overheid (Ufo) van toepassing is. Bepalend is uiteindelijk of een organisatie in de Wet privatisering ABP wordt aangemerkt en daardoor verplicht is aangesloten bij ABP. Deze werkgevers, waaronder dus ook de onderwijswerkgevers, horen bij de sector overheid wanneer ze over 50 procent of meer van de verlonde uren Ufo-premie betalen. De werkgevers voor wie dit niet geldt, zoals ook de meeste werkgevers in de zorg, behoren tot de marktsector.

8. Waarom is er een wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak voorbereid?

De banenafpraak heeft tot doel 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De quotumregeling is een stok achter de deur voor werkgevers als de jaarlijkse taakstelling niet wordt behaald. In de praktijk bleek echter dat de vormgeving van de quotumregeling voor met name werkgevers administratief ingewikkeld is. De gekozen werkwijze bleek werkgevers bij een ingestelde quotumheffing te beperken in de mogelijkheden om banen te realiseren. Ook het onderscheid tussen overheid en markt beperkte het creëren van nieuwe banen. Op verzoek van de Tweede Kamer is daarom de quotumregeling on hold gezet in afwachting van een nieuw systeem. Dit gebeurde naar aanleiding van de motie Nijkerken-de Haan⁵, waarin de regering werd verzocht om in afwachting van de mogelijke inwerkingtreding van het vereenvoudigde systeem geen onomkeerbare stappen te ondernemen en geen kosten te maken gedurende de transitie van het huidige naar het nieuwe systeem. In de Wet deactivering en uitstel quotumregeling is hieraan vervolg gegeven door de uitvoering van de quotumheffing tot de inwerkingtredingsdatum van het nieuwe wetsvoorstel op te schorten. In de vierde nota van wijziging bij het wetsvoorstel Breed offensief is de opschorting van de quotumheffing verder verlengd tot het moment waarop een nieuw in te voeren quotumregeling in werking treedt, met dien verstande dat de verlenging uiterlijk geldt tot 1 januari 2026. Dit omdat in 2026 de opbouw in de reeks met afgesproken aantallen afloopt en de banenafpraak overgaat naar een structurele situatie waarin 125.000 extra banen gerealiseerd moeten blijven ten opzichte van de nulmeting⁶.

9. Wat is de stand van zaken van het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak?

De voormalige staatssecretaris van SZW heeft eerder aangekondigd de Wet banenafpraak te willen vereenvoudigen. Dit om de systematiek te vereenvoudigen en administratieve belemmeringen weg te nemen die werkgevers ervaren. Het wetsvoorstel voor een vereenvoudigde banenafpraak is door het vorige kabinet voorbereid, maar kon niet meer aan de Tweede Kamer worden aangeboden omdat dit kabinet demissionair was. De minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen heeft op 7 juli 2022 de Tweede Kamer geïnformeerd dat zij UWV en de Belastingdienst vraagt om de eerder uitgebrachte uitvoeringstoetsen bij het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak te actualiseren. Op basis van o.a. de geactualiseerde uitvoeringstoetsen en de voor- en nadelen van een (nieuwe) quotumregeling zal een definitief

⁴ In het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak is er nog maar sprake van één landelijke afspraak voor alle werkgevers, in plaats van twee afzonderlijke afspraken voor overheidswerkgevers en marktwerkgevers. Dit is een belangrijke voorwaarde om de complexiteit van de huidige wet weg te nemen. Tot de toekomstige wettelijke grondslag van de vereenvoudiging banenafpraak geldt er nog een onderscheid tussen de sector overheid en de sector markt.

⁵ Kamerstuk 34 352, nr. 126.

⁶ Kamerstuk 35 394, nr. 22. Het wetsvoorstel Breed Offensief moet nog door de Eerste Kamer worden behandeld en goedgekeurd (Kamerstukken I, 35396).

besluit genomen worden over het al dan niet indienen van het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafspraken bij de Tweede Kamer.

De doelgroep

10. *Wie horen er tot de doelgroep voor de banenafspraken?*

- a. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig⁷ het wettelijk minimumloon (WML) per uur kunnen verdienen. Dat zijn de mensen van wie UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep banenafspraken (zie **vraag 13**) behoren en de mensen die via de Praktijkroute zijn ingestroomd (zie **vraag 19**).
- b. (Ex) leerlingen van scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk, via het ABA-formulier⁸, hebben aangemeld bij UWV. Zij vallen feitelijk gezien onder de Participatiewet.
- c. Mensen met een Wsw-indicatie.
- d. Wajongers met arbeidsvermogen.
- e. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.
- f. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en dankzij deze voorziening het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, zonder voorziening kunnen zij dat niet⁹.

11. *Hoe weten werkgevers dat iemand tot de doelgroep hoort, als zij iemand in dienst willen nemen?*

De mensen uit de doelgroep die zijn genoemd in **antwoord 10** staan in het doelgroepregister banenafspraken. UWV beheert dit register en actualiseert het regelmatig. UWV heeft de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en de mensen met een Wiw en ID-baan (groep 3, 4 en 5) in één keer opgenomen in het doelgroepregister. De andere groepen zijn later opgenomen. Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via [deze](#) link.

12. *Wat als een werkgever zelf een kandidaat (op het oog) heeft die niet in het doelgroepregister is opgenomen, hoe gaat dan de procedure? Kan de werkgever zelf mensen aanmelden of moet dat per se eerst via de gemeente of via de mensen zelf?*

Het is verstandig om voordat iemand aan de slag gaat te zorgen voor een beoordeling voor de banenafspraken. Dat kan teleurstellingen voorkomen. Een doelgroepbeoordeling neemt ook enige tijd in beslag. De gemeente kan UWV vragen om voor deze (potentiële) werknemer een beoordeling arbeidsvermogen uit te voeren. Ook kan de werkgever bij de gemeente nagaan of iemand in aanmerking komt voor loonkostensubsidie. Als dit het geval is, kan iemand naar aanleiding van de uitkomst van de loonwaardemeting mogelijk via de Praktijkroute (zie ook de vragen **19 tot en met 28**) instromen. **Iemand met een arbeidsbeperking die van de gemeente arbeidsondersteuning ontvangt (als bedoeld in art. 7, eerste lid onder a Participatiewet) kan ook zelf bij UWV een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen.** Dat kan via [deze](#) link. Dit kan ook als diegene geen recht heeft op een uitkering vanuit de Participatiewet, maar wel tot de doelgroep van de Participatiewet **hoort (zie ook vraag 17)**. Het is belangrijk om contact met de gemeente (voor de gemeentelijke doelgroepen) te leggen, en met UWV (voor de Wajongers) of met het regionale Werkbedrijf. Zij kunnen de werkgever ondersteunen met instrumenten en voorzieningen (zie

⁷ Met niet zelfstandig het WML verdienen wordt bedoeld: ofwel dat iemand een jobcoach nodig heeft voor het verdienen van WML per uur (instroom via beoordeling arbeidsvermogen UWV), ofwel dat iemand loonkostensubsidie nodig heeft vanwege een vastgestelde verminderde loonwaarde (instroom via Praktijkroute).

⁸ Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafspraken. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafspraken, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

⁹ De quotumgroep is met de inwerkingtreding van een Wetswijziging per 1 januari 2020 gelijkgeschakeld met de doelgroep banenafspraken.

[onderdeel ondersteuning aan werkgevers](#)). De Werkgeversservicepunten vormen het loket van waaruit gemeenten en UWV, en vaak ook andere bemiddelaars zoals sw-bedrijven en private bemiddelaars, samenwerken. Meer informatie over werkgeversservicepunten via [deze](#) link.

13. Wat houdt de beoordeling arbeidsvermogen in?

Voor de beoordeling arbeidsvermogen kijkt UWV of iemand behoort tot de doelgroep van de Wet banenafpraak. Als dit niet het geval is, kijkt UWV of iemand mogelijk recht heeft op Wajong 2015. Deze gecombineerde beoordeling maakt het mogelijk dat UWV zoveel mogelijk in één beoordeling en met gebruikmaking van alle relevante informatie beoordeelt of betrokkene arbeidsvermogen heeft.

Om te beoordelen of iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort, bepaalt UWV of iemand aan de doelgroepcriteria voldoet. Voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet bepaalt UWV of iemand in staat is zelfstandig (zonder jobcoach)² het wettelijk minimumloon te verdienen (WML). Daarvoor beoordeelt UWV of deze persoon in staat is om een zogenoemde drempelfunctie uit te voeren. Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt die een lichte belasting van iemand vraagt, en die iemand met (forse) beperkingen uit kan voeren. Is een drempelfunctie niet mogelijk voor deze persoon, dan is hij/zij niet in staat het WML te verdienen.

De quotumgroep is per 1 januari 2020 met terugwerkende kracht vanaf 1 december 2018 gelijkgeschakeld met de doelgroep banenafpraak. Vanaf deze datum beoordeelt UWV ook verzoeken van mensen of zij [een medische beperking](#) hebben die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en dankzij deze voorziening WML kunnen verdienen, zonder voorziening kunnen zij dat niet¹⁰. Als dit het geval is, worden zij ook opgenomen in het doelgroepregister.

Op basis van die beoordeling kan UWV vaststellen of betrokkene tot de doelgroep van de banenafpraak behoort en opgenomen kan worden in het doelgroepregister. Een andere uitkomst kan zijn dat iemand geen arbeidsvermogen heeft en recht heeft op Wajong 2015. UWV informeert betrokkene over de uitkomsten van de beoordeling. Verder informeert UWV, als de betrokkene onder de Participatiewet valt, de gemeente over de uitkomsten. De gemeente kan op grond daarvan zo nodig vervolgstappen zetten met het oog op de ondersteuning van betrokkene.

14. Kan iedereen een aanvraag doen voor een beoordeling arbeidsvermogen?

Gemeenten kunnen een aanvraag doen voor mensen die onder de Participatiewet vallen. Ook kan iemand die onder de Participatiewet valt en meent vanwege een arbeidsbeperking in aanmerking te komen voor de banenafpraak, zelf een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen via [deze](#) link. Dat geldt ook voor leerlingen van de vso-/pro scholen en mbo-entree opleidingen. UWV neemt (ex) leerlingen van vso en pro-scholen zonder beoordeling op in het doelgroepregister, wanneer deze leerlingen zich schriftelijk, via het ABA-formulier¹¹ bij UWV melden (zie ook [vraag 16](#)). Ook kunnen mensen die al werken een verzoek om beoordeling door UWV indienen. Dat kan als zij denken dat zij door de gelijkstelling van de quotumgroep met de doelgroep banenafpraak nu wel aan de doelgroepcriteria kunnen voldoen. Zie ook het antwoord op [vraag 13](#).

15. Betalen gemeenten voor een beoordeling arbeidsvermogen door UWV (en hoeveel)?

Nee, gemeenten betalen niet voor de beoordeling. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vergoedt de kosten rechtstreeks aan UWV. Dit geldt ook voor de beoordeling voor nieuw beschut werk en de beoordeling voor medische urenbeperking op grond

¹⁰ De quotumgroep is met de inwerkingtreding van een Wetswijziging per 1 januari 2020 gelijkgeschakeld met de doelgroep banenafpraak.

¹¹ Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafpraak. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafpraak, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

van de Participatiewet. Ook betaalt het ministerie van SZW de beoordelingen die UWV uitvoert op verzoek van betrokkene zelf.

16. *Kunnen werkgevers als zij een leerling van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) aannemen ervan uitgaan dat deze persoon tot de doelgroep voor de banenafpraak behoort?*

Nee, dat moet een werkgever toch altijd nagaan in het doelgroepregister. UWV voegt (ex-) leerlingen van het vso en pro toe aan het doelgroepregister wanneer zij zich schriftelijk, via het ABA-formulier¹², bij UWV melden. Zij hoeven, in tegenstelling tot andere personen die onder de Participatiewet vallen, niet beoordeeld te worden. Voor de leerlingen afkomstig van de entree-opleidingen bij mbo-instellingen geldt niet dat zij zonder beoordeling van UWV in het doelgroepregister kunnen worden opgenomen. Voor deze groepen (ex)leerlingen geldt dat zij moeten behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en kunnen dan een verzoek om beoordeling aanvragen bij UWV. UWV moet deze groep dus wel eerst beoordelen of zij tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Als dit het geval is, worden zij opgenomen in het doelgroepregister.

17. *Kunnen mensen die géén uitkering op grond van de Participatiewet hebben, toch in aanmerking komen voor de beoordeling arbeidsvermogen?*

Ja, iemand die geen recht heeft op een uitkering (een zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigde) kan wel behoren tot de *doelgroep* van de Participatiewet. Iemand moet daarvoor als werkzoekende ingeschreven staan bij UWV en geen recht hebben op arbeidsondersteuning of een uitkering op grond van een andere wet of regeling, zoals vastgelegd in de Participatiewet. Deze mensen kunnen zelf een beoordeling van hun arbeidsvermogen aanvragen bij UWV. Als UWV beoordeelt dat iemand niet zelfstandig² het WML kan verdienen, wordt iemand opgenomen in het doelgroepregister. Mensen die onder de Participatiewet vallen, maar die geen recht hebben op een uitkering, kunnen wel een beroep doen op arbeidsondersteuning. De gemeente kan bijvoorbeeld een voorziening verstrekken, of loonkostensubsidiesubsidie inzetten. De gemeente is verplicht in een verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook voor de niet-uitkeringsgerechtigden. Bovendien kunnen personen die al aan het werk zijn en van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek¹³ wordt vastgesteld dat hun loonwaarde minder dan het wettelijk minimumloon bedraagt, instromen in het doelgroepregister via de Praktijkroute. Hiervoor hoeven zij geen beoordeling arbeidsvermogen bij UWV aan te vragen. Zodra via een loonwaardemeting op de werkplek is vastgesteld dat deze persoon een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon heeft, valt deze persoon onder de doelgroep. Zie ook vraag 19 tot en met 28.

18. *Zijn er recente ontwikkelingen rond de afbakening van de doelgroep banenafpraak?*

In gesprekken met mensen met een arbeidsbeperking, sociale partners en gemeenten is geconstateerd dat er mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zijn die geen of slechts in beperkte mate een steuntje in de rug ontvangen, omdat zij niet tot de doelgroep banenafpraak behoren. Daardoor kunnen zij belemmeringen ervaren bij het vinden van werk. Daarom is in de brief 'resultaten banenafpraak 2021 en uitkomst gesprekken toekomst banenafpraak' die 7 juli 2022 naar de tweede kamer is gestuurd, een onderzoek aangekondigd naar de afbakening van de doelgroep banenafpraak. Dit in verband met eventuele verbreding van de doelgroep en het beschikbaar stellen van het instrumentarium. Op basis van objectieve gegevens moet duidelijk zijn welke mensen als gevolg van dezelfde kenmerken en/of oorzaken als de huidige doelgroep banenafpraak een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. Daarbij

12 Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafpraak. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafpraak, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

13 Sinds 1 juli 2021 is er 1 landelijk uniforme loonwaardemethode. Voor de loonwaardebepalingen die voor 1 juli zijn aangevraagd kunnen de verschillende gevalideerde loonwaardemethodieken nog worden gebruikt. Voor de aanvragen vanaf 1 juli geldt de landelijk uniforme methode. Zie ook vraag 61.

moeten de gevolgen in kaart worden gebracht als voor deze mensen (een deel van) het instrumentarium dat beschikbaar is voor de doelgroep banenafspraken toegankelijk zou worden in termen van omvang, kansen op werk en voor- en nadelen voor de betrokken partijen. Ook moet worden bezien wat de gevolgen zijn voor de groep voor wie de banenafspraken momenteel is bedoeld en hoe dit zich verhoudt tot de doelstelling van het sociaal akkoord.

De Praktijkroute

19. Wat is de Praktijkroute?

De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017 en is, naast bijvoorbeeld de reguliere beoordeling door UWV, een extra toegang tot het doelgroepregister van de banenafspraken. Mensen met een arbeidsbeperking voor wie de gemeente verantwoordelijk is om arbeidsondersteuning te bieden, van wie op de werfplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek 14 door de gemeente is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister. Zij gaan op grond daarvan tot de doelgroep banenafspraken behoren. Gemeenten geven dit digitaal door aan UWV die deze mensen in het doelgroepregister opneemt. Dit gebeurt via het Inlichtingenbureau door middel van het ingevulde DKD re-integratiebericht. De Praktijkroute zorgt ervoor dat mensen die al een baan hebben gevonden voordat zij een beoordeling arbeidsvermogen hebben aangevraagd, niet twee keer beoordeeld hoeven worden (één keer voor de indicatie banenafspraken en één keer voor de loonwaarde).

20. Wat zijn de gevolgen van de Praktijkroute voor werkgevers?

De gemeente beoordeelt via de gevalideerde loonwaardemethodiek of een (toekomstige) medewerker op de werfplek het WML kan verdienen. Als blijkt dat de medewerker een loonwaarde onder het WML heeft, wordt de medewerker, nadat de gemeente de loonwaarde via het Inlichtingenbureau heeft doorgegeven aan UWV, opgenomen in het doelgroepregister en telt de baan mee voor de banenafspraken. De gemeente bepaalt op basis van de loonwaardemeting de hoogte van de loonkostensubsidie. Daarnaast maakt de werkgever, onder bepaalde voorwaarden, aanspraak op voorzieningen zoals de no-riskpolis, het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafspraken en het lage-inkomensvoordeel (LIV) (zie ook het antwoord op vraag 57). Als de loonwaarde wordt vastgesteld als iemand al een poosje werkt, kan iemand alsnog via de Praktijkroute worden opgenomen in het doelgroepregister. De baan telt dan ook mee voor de banenafspraken en de werkgever kan aanspraak maken op de no-riskpolis en het LIV. Er bestaat dan geen recht op het LKV banenafspraken omdat dit loonkostenvoordeel alleen geldt voor mensen die tot de doelgroep banenafspraken behoren op het moment dat ze in dienst treden, en dus niet voor al lopende dienstbetrekkingen.

21. Vanaf wanneer hoort iemand uit de Praktijkroute tot de doelgroep van de banenafspraken en telt zijn plaatsing mee voor de banenafspraken?

Vanaf de datum van loonwaardevaststelling hoort iemand met een loonwaarde lager dan het wettelijk minimumloon tot de doelgroep van de banenafspraken. Hiervoor moet de gemeente de werknemer wel nog eerst via het Inlichtingenbureau aanmelden bij UWV (zie ook vraag 19).

22. Hoe zit het met de mensen die al vóór 1 januari 2017 met loonkostensubsidie van de gemeenten werkten, maar niet tot de doelgroep van de banenafspraken behoorden?

Deze mensen behoren vanaf 1 januari 2017 tot de doelgroep van de banenafspraken en hun plaatsing telt vanaf die datum mee voor de banenafspraken. De werkgever kan onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van een aantal voordelen die horen bij de doelgroep van de banenafspraken. Gemeenten kunnen deze mensen digitaal aanmelden bij UWV, via het juist invullen van het re-integratiebericht.

14 Zie noot 12.

23. *Voor welke instrumenten komen werkgevers in aanmerking als zij iemand in dienst nemen die via de Praktijkroute tot de doelgroep van de banenafspraken is gaan behoren?*

Voor iemand die daarvoor nog geen dienstbetrekking had, komen werkgevers onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor loonkostensubsidie, de no-riskpolis, het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken. In het antwoord op **vraag 57** worden de bij deze instrumenten behorende voordelen voor werkgevers toegelicht.

24. *Geeft forfaitaire loonkostensubsidie ook toegang tot de doelgroep van de banenafspraken?*

Nee, dat is niet het geval. Als mensen werken met een forfaitaire loonkostensubsidie, heeft er geen loonwaardemeting plaatsgevonden. Alleen de mensen van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden via de Praktijkroute zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister. Zie voor meer informatie over de forfaitaire loonkostensubsidie **vraag 60**.

25. *Kunnen mensen die met een forfaitaire loonkostensubsidie aan het werk zijn gegaan nooit via de Praktijkroute tot het doelgroepregister worden toegelaten?*

Dat is mogelijk, maar pas nadat via de loonwaardemeting op een concrete werkplek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML. Vanaf het moment dat dit is vastgesteld, horen zij tot de doelgroep van de banenafspraken (zie ook het antwoord op **vraag 21**).

26. *Kunnen werkgevers die een werknemer met een forfaitaire loonkostensubsidie in dienst hebben, aanspraak maken op de instrumenten voor de werkgever van de banenafspraken?*

Er zijn twee situaties mogelijk:

Situatie 1. Als iemand al tot de doelgroep van de banenafspraken behoorde toen hij aan de slag ging met forfaitaire loonkostensubsidie, dan kunnen werkgevers gebruik maken van alle voordelen (zie antwoord op **vraag 24**). De baan waarop iemand werkt telt mee voor de banenafspraken.

Situatie 2: Als iemand **niet** tot de doelgroep behoort als hij aan de slag gaat met forfaitaire loonkostensubsidie, dan geldt dat werkgevers alleen gebruik kunnen maken van het lage-inkomensvoordeel (LIV), mits aan de voorwaarden van het LIV wordt voldaan. De baan waarop iemand werkt telt ook **niet** mee voor de banenafspraken, totdat uit een gevalideerde loonwaardemeting is gebleken dat iemand een loonwaarde heeft van minder dan het WML.

27. *Van welke instrumenten kan een werkgever gebruik maken als iemand na de forfaitaire loonkostensubsidie tot de doelgroep van de banenafspraken is gaan behoren?*

Vanaf het moment waarop iemand tot de doelgroep is gaan behoren, kunnen werkgevers gebruik maken van de volgende instrumenten: loonkostensubsidie, de no-riskpolis en het LIV (mits aan de voorwaarden voor het LIV wordt voldaan). De baan telt vanaf dat moment ook mee voor de banenafspraken. Werkgevers kunnen **niet** van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken gebruik maken, omdat dit loonkostenvoordeel alleen geldt voor mensen die tot de doelgroep banenafspraken behoren op het moment dat ze in dienst treden, en dus niet voor al lopende dienstbetrekkingen.

28. *Wat is het verschil tussen de beoordeling voor de banenafspraken door UWV en de gevalideerde loonwaardemeting? Wat houdt zo'n gevalideerde loonwaardemeting in?*

De beoordeling voor de banenafspraken door UWV en de loonwaardemeting op de werkplek door de gemeente zijn twee verschillende beoordelingen. Vanaf 1 januari 2017 kunnen beide beoordelingen toegang geven tot het doelgroepregister banenafspraken.

Bij de beoordeling voor de banenafspraken onderzoekt UWV of iemand met een arbeidsbeperking het wettelijk minimumloon kan verdienen. Daarbij maakt UWV gebruik van drempelfuncties. Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt, en die een lichte belasting kent. Door de lichte belasting kan ook iemand met een arbeidsbeperking een

drempelfunctie uitvoeren. Kan iemand geen enkele drempelfunctie uitvoeren? Dan krijgt hij een indicatie banenafpraak.

Bij een gevalideerde loonwaardemeting is er al een concrete werkplek. Een gecertificeerde deskundige bepaalt aan de hand van een gevalideerde loonwaardemethode de hoogte van iemands loonwaarde. Hierbij onderzoekt de deskundige de arbeidsprestaties van iemand met een arbeidsbeperking en zet die prestaties af tegen de arbeidsprestaties van een vergelijkbare persoon zonder arbeidsbeperking in die functie. Als de loonwaarde van de arbeidsbeperkte onder het wettelijk minimumloon ligt, stroomt deze persoon via de Praktijkroute het doelgroepregister in. De Praktijkroute zorgt er dus voor dat mensen die al een baan hebben gevonden voordat zij een beoordeling arbeidsvermogen hebben aangevraagd niet meer twee keer hoeven te worden beoordeeld (één keer voor de indicatie banenafpraak en één keer voor de loonwaarde).

Doelgroepregister

29. Kan een werkgever het doelgroepregister inzien? En hoe gaat dat in zijn werk?

Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Dat via het burgerservicenummer (BSN) van de sollicitant. Dat kan via [deze](#) link.

Werkgevers krijgen een bericht van de gemeente met daarin de vastgestelde loonwaarde van een werknemer die een loonwaardemeting heeft gehad. Van alle personen met een loonwaarde onder de 100 procent van het wettelijk minimumloon weet de werkgever dat zij vanaf de datum van de loonwaardevaststelling in het doelgroepregister geregistreerd staan (indien deze mensen niet al in het doelgroepregister stonden vanwege een andere indicatie) en dus meetellen voor de banenafpraak en bij het eventueel activeren van de quotumregeling. **Daarbij moet worden aangemerkt dat bovenstaande tekst over het vaststellen van de loonwaarde niet van toepassing is op beschut werk.**

30. Een werkgever mag bij UWV uitvragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in het doelgroepregister. Kan een derde uit naam van de werkgever, bijvoorbeeld een administratiekantoor, uitvraag doen bij UWV?

Ja, dit kan. Die derde moet dan wel over een machtiging van de werkgever beschikken en mag alleen ten behoeve van de werkgever bij UWV vragen of iemand geregistreerd staat in het doelgroepregister. Die derde moet zich net als de werkgever houden aan alle zorgvuldigheidswaARBorgen, inclusief geheimhoudingsplicht.

31. Is het mogelijk om iemand die al geplaatst is op een baan alsnog op te nemen in het doelgroepregister? En als iemand na de peildatum van 1 januari 2013 is gaan werken, is het mogelijk om dan achteraf een beoordeling arbeidsvermogen aan te vragen?

Ja, dat is mogelijk, maar het is lang niet altijd nodig om mensen nog te laten beoordelen voor de banenafpraak. Veel mensen uit de doelgroep staan al in het doelgroepregister. Zo zijn de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en mensen met een ID/Wiw-baan als groep in het doelgroepregister opgenomen. Ook neemt UWV leerlingen van de vso- en pro-scholen in het doelgroepregister op, nadat ze zich schriftelijk, via het ABA-formulier¹⁵, hebben aangemeld bij UWV. Als iemand uit deze groepen vanaf 1 januari 2013 is gaan werken, telt de baan mee voor de banenafpraak.

¹⁵ Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafpraak. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafpraak, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

Voor mensen die onder de Participatiewet vallen, ligt dat anders. Als zij gaan werken bij een werkgever, telt deze baan pas mee voor de banenafpraak, als UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep behoren. Dat kan op twee manieren. Ten eerste kunnen mensen die onder de Participatiewet vallen een beoordeling arbeidsvermogen bij UWV aanvragen. Ten tweede kunnen mensen die van de gemeente arbeidsondersteuning ontvangen en al een werkplek hebben toegang krijgen tot het doelgroepregister via de Praktijkroute. Zie daarvoor vraag 19 tot en met 28.

Als een werkgever iemand in dienst heeft die van de gemeente arbeidsondersteuning ontvangt, en denkt dat deze persoon tot de doelgroep van de banenafpraak hoort, kan hij ook via het burgerservicenummer (BSN) nagaan of deze persoon al in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via [deze link](#). Ook kan deze persoon zelf, of via de gemeente, UWV vragen om een beoordeling arbeidsvermogen. En de werkgever kan via de gemeente een gevalideerde loonwaardemeting laten uitvoeren om de loonwaarde van de werknemer vast te stellen. Als de loonwaarde lager uitkomt dan 100 procent van het wettelijk minimumloon, stroomt deze persoon het doelgroepregister in via de Praktijkroute. De gemeente moet dit dan wel digitaal aan UWV melden via het re-integratiebericht.

32. Hoe staat het nu met de registratieduur in het doelgroepregister?

In het gewijzigde Besluit SUWI, dat vanaf 30 december 2017 in werking is getreden, was al geregeld dat er vanaf 2018 geen uitstroom op grond van de 't+2-regel'¹⁶ meer plaatsvond uit het doelgroepregister. Met het gewijzigde Besluit SUWI dat vanaf 1 januari 2020 in werking is getreden, geldt een registratieduur tot – in principe – de AOW-gerechtigde leeftijd.

33. Betekent de afschaffing van de 't+2-regel' dat mensen nooit meer uit het doelgroepregister uitgeschreven kunnen worden?

Nee, dat betekent het niet. Voor een beperkt aantal groepen was het al vóór 2020 mogelijk om zich uit te laten schrijven uit het doelgroepregister. Voor andere groepen uit het doelgroepregister is uitschrijving mogelijk geworden vanaf 1 januari 2020. Het belangrijkste criterium daarvoor is dat mensen niet langer aan de criteria voor opname in het doelgroepregister voldoen. UWV beoordeelt of aan de voorwaarden wordt voldaan. Als iemand na een positieve beoordeling niet meer in het doelgroepregister is opgenomen, hoort hij/zij niet meer tot de doelgroep banenafpraak en telt de baan waarop iemand werkt, niet meer mee voor de banenafpraak. Ook heeft een werkgever niet langer aanspraak op de voordelen die samenhangen met de banenafpraak. Via [deze link](#) kunt u meer lezen over de voorwaarden en de beoordeling voor de uitschrijving uit het doelgroepregister.

Er zijn ook mensen die per direct hun doelgroepregistratie verliezen. Dat gebeurt in de volgende situaties:

- iemand overlijdt,
- iemand bereikt de AOW-gerechtigde leeftijd;
- iemand krijgt een beschikking nieuw beschut werk;
- iemand met een Wajong-uitkering heeft duurzaam geen arbeidsvermogen.

34. Is het doelgroepregister statisch of dynamisch?

Het doelgroepregister is een dynamisch bestand. In het doelgroepregister zijn alle mensen opgenomen die tot de doelgroep van de banenafpraak en quotumregeling behoren. Het gaat om de mensen die nog niet werken en de mensen die al aan het werk zijn. Ook zijn mensen opgenomen die er nog niet helemaal klaar voor zijn om meteen aan de slag te kunnen gaan. In het doelgroepregister zijn de volgende mensen opgenomen: Wajongers met arbeidsvermogen, mensen

¹⁶ De 't+2-regel' hield in dat op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voor de banenafpraak voldeed, de registratie in het doelgroepregister werd beëindigd met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldeed. Dit betekende dat iemand in ieder geval nog twee jaar in het register bleef staan (en de baan waarop hij werkte nog twee jaar bleef meetellen voor de banenafpraak), nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldeed.

met een Wsw-indicatie, mensen met een Wiw-baan of ID-baan. Ook zijn de mensen opgenomen die vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet vallen en die naar het oordeel van UWV tot de doelgroep behoren. Dat geldt ook voor de (ex) leerlingen van vso- en pro-scholen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier¹⁷, hebben aangemeld bij UWV. Vanaf 1 januari 2020 is met terugwerkende kracht tot 1 december 2018 ook de zogenoemde quotumgroep in het doelgroepregister banenafpraak opgenomen. Vanaf die datum is de quotumgroep gelijkgeschakeld met de doelgroep banenafpraak.

UWV werkt het register voor mensen in de Wajong 12 keer per jaar bij, voor mensen met een Wsw-indicatie en met een ID/Wiw-baan actualiseert UWV jaarlijks. Voor de doelgroep die onder de Participatiewet valt, werkt UWV het register dagelijks bij.

De herindeling Wajong is inmiddels afgerond. Dat betekent dat er uitsluitend Wajongers met arbeidsvermogen in het doelgroepregister banenafpraak zijn opgenomen.

Momenteel wordt onderzoek gedaan naar de afbakening van de doelgroep banenafpraak (zie ook vraag 18).

35. *Moet iedere werkgever tijdens de banenafpraak zelf een eigen administratie bijhouden?*
Nee, dat hoeft niet. Voor de banenafpraak monitort UWV jaarlijks op landelijk niveau om te kunnen bepalen of op landelijk niveau de afspraken voor de extra banen voor de mensen uit de doelgroep zijn gehaald. Het gaat er dus niet om hoeveel banen een individuele werkgever heeft gerealiseerd, maar om het totale aantal banen dat alle werkgevers samen in een jaar hebben gecreëerd. De monitor maakt uitsluitend onderscheid tussen het aantal banen gerealiseerd door de sector markt en de sector overheid. Daarnaast publiceert UWV elk kwartaal een **dashboard** met een indicatief beeld van de voortgang per regio. Deze is beschikbaar op uwv.nl. De manier van meten verschilt echter van de manier van meten voor de jaarrapportage. Om deze reden zijn de cijfers van de officiële jaarlijkse meting niet een op een te vergelijken met de cijfers van het **dashboard**. Het dashboard is voornamelijk bedoeld om de arbeidsmarktregio's inzicht te geven in hun voortgang van de banenafpraak. De **dashboards** kunt u [hier](#) vinden.

UWV monitort voor de marktsector en de overheidssector de resultaten voor de banenafpraak. Een werkgever hoeft dus geen eigen administratie bij te houden. Een werkgever kan wel zelf door het bijhouden van de administratie zicht houden op de eigen voortgang. Dat is de beslissing van de werkgever zelf. Een werkgever dient zich daarvoor aan de privacyregels te houden (zie ook de bijlage 'De Wet banenafpraak en privacy').

Voor de overheidssector geldt de quotumregeling. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een rekentool (de quotumcalculator) ter beschikking gesteld waarmee overheidswerkgevers zelf kunnen [uitrekenen hoeveel banen zij moeten realiseren voor de doelgroep om te voldoen aan de quotumregeling](#). Hiermee krijgen werkgevers ook een indicatie over de eigen resultaten voor het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep. Deze administratie is uitsluitend toegestaan ten behoeve van het voldoen van de werkgever aan de banenafpraak of de quotumregeling en daarvoor gelden de nodige zorgvuldigheidswaarborgen. Dit betekent dat de administratie alleen toegankelijk is voor medewerkers die de gegevens nodig hebben voor het voldoen van de werkgever aan de banenafpraak of de quotumregeling. Deze medewerkers hebben een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de gegevens die zij verwerken. Zie ook de bijlage bij dit kennisdocument 'De Wet banenafpraak en privacy'.

Werkgevers kunnen **via het Werkgeversportaal UWV** op basis van het loonheffingsnummer nagaan of zij al mensen die tot de doelgroep behoren in dienst hebben. Ook kunnen zij op basis

¹⁷ Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafpraak. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafpraak, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

van het burgerservicenummer nagaan of een (potentiële) werknemer tot de doelgroep behoort. Dat kan via [deze](#) link.

De banen

36. Wat is een baan bij de banenafspraken?

Als één baan wordt geteld het aantal verloonde uren dat de mensen uit de doelgroep gemiddeld werken. Op basis van de [nulmeting](#) is komen vast te staan dat het gaat om een baan van 25,5 uur per week. Kleinere en grotere banen dan een baan van 25,5 uur tellen naar rato van het aantal verloonde uren mee. Het kan dus gaan om meer arbeidscontracten dan (getelde) banen.

37. Hoe telt een baan mee voor de banenafspraken?

Een baan telt mee voor de banenafspraken wanneer er sprake is van een extra plaatsing bij een reguliere werkgever van iemand uit de doelgroep ten opzichte van 1 januari 2013. 1 januari 2013 is de peildatum, op die datum heeft UWV bekeken hoeveel mensen in december 2012 bij een reguliere werkgever werkten en voor hoeveel uur. Jaarlijks monitort UWV hoeveel mensen uit de doelgroep werken. **Uit de laatste meting over 2021 bleek dat er ten opzichte van de nulmeting 72.809 banen zijn gerealiseerd. Daarmee is de doelstelling van 80.000 extra banen niet gehaald. Ten opzichte van 2021 zijn er 6.712 banen bijgekomen**¹⁸.

38. Hoe telt een baan van minder of meer uren dan 25,5 uur mee?

Alle banen tellen naar rato mee. Dit betekent dat kleine banen van minder dan 25,5 uur per week meetellen als minder dan één baan en grote banen van meer dan 25,5 uur per week als meer dan één baan. Een voorbeeld: een baan van 36 uur per week telt als $(36/25,5)=1,4$ baan mee voor de banenafspraken.

39. Wanneer is sprake van een baan die meetelt?

Op het moment dat een werkgever iemand uit de doelgroep in dienst neemt of inleent, telt deze persoon mee voor de afgesproken banen voor de banenafspraken en de quotumregeling. Dit betekent dat een proefplaatsing niet meetelt. Als één baan telt 25,5 verloonde uren per week. Kleinere banen dan een baan van 25,5 uur tellen naar rato van het aantal verloonde uren mee. Het kan dus gaan om meer arbeidscontracten dan (getelde) banen. Banen groter dan 25,5 uur per week tellen dus mee als meer dan één baan.

Ook tellen de banen van mensen die op 1 januari 2013 binnen de muren van een sw-bedrijf werkten, en na die tijd via een Wsw-detachering bij een reguliere werkgever aan de slag zijn gegaan, mee voor de banenafspraken.

Nulmeting en monitor

40. Wie monitort de voortgang van de banenafspraken en hoe gebeurt dat?

De nulmeting en de monitor gaan uit van vaste peilmomenten. UWV krijgt deze informatie door het doelgroepregister te koppelen aan de polisadministratie. Daarin beheert UWV gegevens over loon, uitkeringen en arbeidscontracten. Het gaat om de gegevens van alle verzekerde werknemers in Nederland. SZW rapporteert jaarlijks aan de Tweede Kamer over de voortgang van de banenafspraken. **Uit de laatste meting over 2021 bleek dat er ten opzichte van de nulmeting 72.809 banen zijn gerealiseerd. Daarmee is de doelstelling van 80.000 extra banen niet gehaald. Ten opzichte van 2021 zijn er 6.712 banen bijgekomen.**

41. Is een monitor op het niveau van de 35 arbeidsmarktregio's mogelijk?

De monitor geeft jaarlijks, op landelijk niveau, inzicht in hoeveel mensen uit de doelgroep werken en hoeveel extra banen werkgevers hebben gerealiseerd. Dit is nodig, omdat afgesproken is op

¹⁸ Kamerstukken II, 2021/22, 34352, nr. 255.

landelijk niveau te kijken of de afgesproken aantallen van de banenafspraken in de sector markt en overheid worden gerealiseerd.

UWV publiceert vanaf het vierde kwartaal 2015 viermaal per jaar een trendrapportage. In deze trendrapportage staat een indicatie van de laatste stand van de gerealiseerde aantallen banen per arbeidsmarktregio. De gegevens van de trendrapportage zijn niet een op een te vergelijken met die van de landelijke officiële meting. De trendrapportage kan daarom alleen gebruikt worden als indicatie van de voortgang van de banenafspraken. Dit omdat de gebruikte meetmethode verschilt van de jaarlijkse banenmonitor.

42. Zijn de gegevens uit de nulmeting en de monitoring van de banenafspraken ook op werkgeversniveau te geven?

Nee. De banenafspraken uit het sociaal akkoord is een landelijke afspraak. De monitor sluit daarop aan en zorgt voor landelijke gegevens van de extra banen in de marktsector en de overheidssector. Daarom zijn de cijfers niet te geven op het niveau van individuele werkgevers, (zie hoofdstuk [Quotumregeling](#)). Een individuele werkgever kan op basis van het loonheffingsnummer of het burgerservicenummer [via het werkgeversportaal UWV](#) nagaan wie van zijn personeelsbestand tot de doelgroep behoort. Dat kan via [deze](#) link.

Tellen en meetellen

43. Hoe komt een werkgever erachter hoeveel extra mensen uit de doelgroep hij in dienst moet nemen?

Op landelijk niveau wordt gemonitord of de afspraken voor de extra banen zijn gehaald voor de mensen uit de doelgroep. Alle werkgevers kunnen gezamenlijk de aantallen realiseren. Het gaat er niet om hoeveel een individuele werkgever heeft gerealiseerd, maar wat alle werkgevers tezamen in een jaar hebben gerealiseerd. Het enige onderscheid is de aantallen per sector: marktsector of overheidssector. Pas als blijkt dat een sector de afspraken niet heeft gerealiseerd, of als beide sectoren ze niet hebben gerealiseerd, dan kan worden besloten de quotumregeling te activeren. Daarover leest u meer in het [hoofdstuk Quotumregeling](#).

44. Blijven mensen altijd tot de doelgroep behoren en meetellen voor de banenafspraken?

Vanaf 1 januari 2018 blijven mensen opgenomen in het doelgroepregister en dus tot de doelgroep banenafspraken/quotumregeling behoren, ook als ze niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen. De banen waarop zij werken blijven meetellen voor de banenafspraken/quotumregeling. Vóór 1 januari 2018 stroomden de mensen die niet meer voldeden aan de doelgroepcriteria na ruim twee jaar uit het doelgroepregister, en telden hun banen vanaf die datum niet langer mee. De mensen die op grond van deze 't+2-regel' al uit het doelgroepregister waren uitgeschreven, zijn per 1 december 2018 teruggeplaatst.

45. Hoe staat het nu met de registratieduur in het doelgroepregister?

In het gewijzigde Besluit SUWI, dat vanaf 30 december 2017 in werking is getreden was al geregeld dat er vanaf 2018 geen uitstroom op grond van de 't+2-regel' meer plaatsvond uit het doelgroepregister. Met het gewijzigde Besluit SUWI dat vanaf 1 januari 2020 in werking is getreden, geldt een registratieduur tot – in principe- de AOW-gerechtigde leeftijd.

46. Betekent dit dat mensen nooit meer uit het doelgroepregister uitgeschreven kunnen worden?

Nee, dat betekent het niet. Voor een aantal groepen was het al vóór 2020 mogelijk om zich uit te laten schrijven uit het doelgroepregister. Voor andere groepen uit het doelgroepregister is uitschrijving mogelijk geworden vanaf 1 januari 2020. De belangrijkste voorwaarde voor uitschrijving is dat mensen niet langer aan de criteria voor opname in het doelgroepregister voldoen. UWV beoordeelt of aan de voorwaarden wordt voldaan. Als iemand na een positieve beoordeling niet meer in het doelgroepregister is opgenomen, hoort hij niet meer tot de doelgroep banenafspraken en telt de baan waarop iemand werkt, niet meer mee voor de banenafspraken. Ook

heeft een werkgever niet langer aanspraak op de voordelen die samenhangen met de banenafspraken. Via deze [link](#) kunt u meer lezen over de voorwaarden en de beoordeling voor de uitschrijving uit het doelgroepregister

47. Tellen bij een bedrijfsovername mensen uit de doelgroep die al werken mee voor de banenafspraken?

Bij de banenafspraken gaat het om extra banen bij reguliere werkgevers ten opzichte van het aantal werkende mensen uit de doelgroep op 1 januari 2013 (de peildatum). Als iemand uit de doelgroep al werkt en door een bedrijfsovername bij een andere (opvolgende) werkgever in dienst treedt, blijven de uren meetellen voor de banenafspraken, alleen wellicht in een andere sector.

48. Tellen leerwerkplekken binnen een bedrijf/organisatie mee voor de banenafspraken?

Mensen die in een BBL-dienstverband¹⁹ bij een werkgever werken, tellen mee als zij tot de doelgroep horen. Personen kunnen zich tot de gemeente wenden of zich rechtstreeks aanmelden bij UWV voor een beoordeling arbeidsvermogen. Als UWV vaststelt dat de betreffende persoon tot de doelgroep behoort, telt de baan waarop de persoon werkt mee voor de duur van de plaatsing. UWV neemt (ex) leerlingen van vso en pro-scholen in het doelgroepregister op, wanneer zij zich schriftelijk, via het ABA-formulier²⁰, hebben aangemeld bij UWV.

49. Tellen tijdelijke klussen die mensen uit de doelgroep verrichten mee?

Als er sprake is van een dienstverband tellen de uren mee. Als iemand niet langer in dienst is, telt de baan waarop hij werkte niet meer mee voor de banenafspraken. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met het feit dat bij de monitoring van de banenafspraken altijd het aantal verloonde uren – en dus banen – van de maand december wordt afgezet tegen het aantal verloonde uren tijdens de nulmeting van 1 januari 2013 (dit zijn de uren van december 2012). Hoe dit voor de quotumregeling werkt, leest u het [hoofdstuk quotumregeling](#).

50. Tellen de gewerkte uren van een stagiair mee voor de banenafspraken?

De gewerkte uren van stagiairs die een vergoeding ontvangen waarop de werkgever loonheffingen moet inhouden en afdragen, tellen mee voor de banenafspraken.

51. Als alle werkgevers bij elkaar de aantallen per jaar niet halen, moeten dan alle werkgevers de heffing betalen?

Eerst geldt de banenafspraken. Als de werkgevers in zowel de sector markt als de sector overheid de afgesproken aantallen banen van de banenafspraken elk jaar realiseren, blijft de banenafspraken gelden, en geldt de quotumregeling niet. De quotumregeling geldt vanaf 1 januari 2018 voor de werkgevers in de overheidssector, omdat zij de afgesproken aantallen banen over 2016 niet hebben gerealiseerd. Het kabinet heeft besloten om de quotumheffing op te schorten totdat de vereenvoudigde Wet banenafspraken operationeel is.

Voor de werkgevers uit de marktsector geldt nog steeds de banenafspraken, omdat zij de afgesproken aantallen wel hebben gerealiseerd. (Zie ook de tabel bij vraag 4 met de aantallen per jaar). Zie voor de laatste stand van zaken de toelichting op pagina 2/3 van dit Kennisdocument. Alleen werkgevers die meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben krijgen eventueel te maken met de quotumregeling. De quotumregeling wordt opgelegd aan een individuele werkgever die minder werknemers uit de doelgroep in dienst heeft dan hij in dienst had moeten hebben op grond van het quotumpercentage dat in dat jaar voor die sector geldt.

52. Kunnen plaatsingen van jongeren van 16 en 17 jaar ook meetellen voor de banenafspraken?

Ja, dat kan, maar wel onder een aantal voorwaarden. Het criterium voor de banenafspraken/quotumregeling is dat een baan meetelt als er sprake is van een dienstbetrekking

¹⁹ Beroeps Begeleidende Leerweg.

²⁰ Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafspraken. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafspraken, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

(al dan niet gedetacheerd/ingeleend). Daarnaast moeten de mensen die werken behoren tot de doelgroep voor de banenafspraken/quotumregeling. Zij moeten dus opgenomen zijn in het doelgroepregister. Jongeren onder de 18 jaar hebben geen Wajong en geen Wsw-indicatie. Dat betekent dat ze alleen tot de doelgroep kunnen horen als ze 1. onder de Participatiewet vallen en UWV heeft vastgesteld dat ze niet zelfstandig² het WML kunnen verdienen, 2. ex-leerling zijn van het vso of pro of 3. zijn ingestroomd via de Praktijkroute (zie voor uitleg de antwoorden op vraag 19 tot en met 28). Er is geen leeftijdsgrens verbonden aan het aanvragen van een beoordeling arbeidsvermogen of een loonwaardemeting, maar in de praktijk komt het niet voor dat jongeren onder de 16 in aanmerking komen voor een baan in het kader van de banenafspraken.

Jongeren van 16 en 17 jaar hebben geen recht op uitkering op grond van de Participatiewet. Zij kunnen wel een beroep doen op arbeidsondersteuning door de gemeente. Dit kan op grond van de Participatiewet als ze als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV en daardoor vallen onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet. Hierover leest u meer in vraag 17. Bij de zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden geldt geen leeftijdsgrens. De gemeente is verplicht bij verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden.

Inleenverbanden

53. *Tellen inleenverbanden (uitleenconstructies en detacheringen) mee?*

Ja, ingeleende mensen uit de doelgroep tellen mee bij de sector waar zij daadwerkelijk werken. Op basis van de zogenaamde verdeelsleutel die uit onderzoek naar voren komt, is het mogelijk de uitgeleende werknemers uit de doelgroep toe te delen aan de sector markt of de sector overheid. Voor de oplossing tijdens de quotumregeling, leest u meer in het [hoofdstuk Quotumregeling](#).

54. *Als een werkgever mensen uit de doelgroep via een detachering of via een uitzendbureau, voor hem laat werken, hoe tellen deze mensen dan mee?*

Bij de banenafspraken monitort UWV op landelijk niveau hoeveel mensen uit de doelgroep er ten opzichte van de nulmeting extra aan het werk zijn. Tijdens de banenafspraken is een oplossing op het niveau van de individuele werkgever dus niet noodzakelijk. Mensen uit de doelgroep die zijn gedetacheerd of uitgeleend, worden meegeteld bij de sector waar ze feitelijk werken. Zij tellen dus niet mee bij de sector (markt of overheid) van hun formele werkgever (de uitlenende werkgever). SZW berekent op basis van het in het antwoord op vraag 53 genoemde onderzoek hoe deze inleenverbanden moeten worden verdeeld over de twee sectoren. Bij de nulmeting heeft SZW dit onderzoek voor het eerst laten uitvoeren. Dit onderzoek herhaalt SZW ieder jaar bij de monitoring van de extra banen.

55. *Tellen ingekochte diensten mee bij de inkopende partij?*

De banen die via inkoop van diensten tot stand komen tellen niet mee bij de inkopende partij. Deze banen tellen wel mee bij de werkgever die de mensen in dienst heeft (= de formele werkgever) en die dienst levert aan de inkopende partij. Deze banen tellen dus ook mee bij de sector van de formele werkgever.

Ondersteuning aan werkgevers

Dit hoofdstuk gaat in op de ondersteuning aan werkgevers. Zie voor de instrumenten voor mensen uit de Participatiewet ook het aparte [Kennisdocument Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering](#).

56. *Hoe kunnen gemeenten en UWV werkgevers ondersteunen om de mensen op de extra banen te plaatsen?*

Gemeenten hebben met de Participatiewet veel voorzieningen en instrumenten gekregen om mensen uit de doelgroep banenafspraken te ondersteunen naar werk. Gemeenten kunnen, als dat nodig is, ook instrumenten inzetten om werkgevers te faciliteren. Ook UWV heeft instrumenten en

voorzieningen die het in kan zetten voor mensen uit de Wajong en om werkgevers te ondersteunen. In de Werkgeversservicepunten in de 35 arbeidsmarktregio's werken gemeenten en UWV samen om werkgevers te ondersteunen bij hun wens voor extra personeel uit de doelgroep banenafpraak, zoals het vinden van kandidaten, voorlichting en advies over instrumenten en voorzieningen, advies over het passend maken van werk en informatie over vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt.

Het landelijk werkgeversservicepunt van UWV en het Landelijk Schakelpunt van gemeenten zijn er voor werkgevers die bovenregionaal en landelijk werken en kandidaten van UWV en van gemeenten in dienst willen nemen.

Met het gewijzigde Besluit SUWI is het met ingang van 1-1-2021 **verplicht** dat gemeenten en UWV in elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk publiek aanspreekpunt voor werkgevers vormen en minimaal hetzelfde basispakket aan diensten aanbieden zoals hierboven staat.

57. Welke instrumenten zijn beschikbaar?

Gemeenten kunnen de volgende instrumenten inzetten:

- **Proefplaatsingen.** Met proefplaatsingen (tijdelijk werken met behoud van uitkering) kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie. **In het wetsvoorstel Breed Offensief²¹ wordt een verordeningplicht voor gemeenten voorgesteld. In de verordening moet de gemeente regelen onder welke voorwaarden een proefplaats gedurende twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, kan worden geboden.**
- **Loonkostensubsidie.** Gemeenten komen met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten (vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten) als zij mensen in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Ook is het mogelijk als werkgevers mensen in dienst nemen vanuit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of mbo-entree-onderwijs die recent zijn gaan werken en die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Een werkgever kan loonkostensubsidie combineren met financiële instrumenten zoals het Loonkostenvoordeel of het lage inkomensvoordeel. Zie voor de voorwaarden van deze instrumenten de kopjes Loonkostenvoordeel en LIV hieronder.
- **Forfaitaire loonkostensubsidie.** Met ingang van 1 februari 2017 (met terugwerkende kracht tot 4 juli 2016) is het mogelijk dat gemeenten in de eerste 6 maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie inzetten. Hierover volgt meer informatie in vraag 60.
- **De no-riskpolis.** De no-riskpolis komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep van de Wajong of de Participatiewet ziek uitvalt. Vereist is dat mensen tot de doelgroep van de banenafpraak behoren of beschut werken op grond van de Participatiewet.²²
- **Begeleiding / persoonlijke ondersteuning / jobcoach.** Voor de begeleiding op de werkplek.
- **Werkvoorzieningen.** Als een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is. **Het wetsvoorstel Breed Offensief bevat maatregelen die de inzet van persoonlijke ondersteuning door gemeenten verbeteren. Zo wordt de aanvraagmogelijkheid door belanghebbenden geëxpliciteerd en wordt de verordeningverplichting voor gemeenten uitgebreid.**

UWV kan de volgende instrumenten inzetten:

- **Proefplaatsingen.** Met proefplaatsingen kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie.
- **Loondispensatie.** UWV komt met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten van werkende Wajongers met verminderde productiviteit.
- **De no-riskpolis.** De no-riskpolis komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep van de Wajong of de Participatiewet ziek uitvalt. Vereist is dat mensen uit de

²¹ Het wetsvoorstel Breed Offensief moet nog door de Eerste Kamer worden behandeld en goedgekeurd (Kamerstukken I, 35396).

²² Als een werknemer valt onder de no-riskpolis, ontvangt de werkgever in geval van ziekte van die werknemer een compensatie voor de loondoorbetaling bij ziekte. Bovendien zorgt de no-riskpolis ervoor dat de publiek verzekerde werkgever geen hogere premie hoeft te betalen voor de Ziektewet of voor de WIA en een eigenrisicodragende werkgever niet zelf verantwoordelijk is voor betaling van de Ziektewet of de WIA.

Participatiewet tot de doelgroep van de banenafspraken behoren of beschut werken op grond van de Participatiewet.

- **Persoonlijke ondersteuning/jobcoach.** Voor de begeleiding op de werkplek.
- **Overige werkvoorzieningen.** Als een aanpassing van de werkplek en/of bedrijfsproces noodzakelijk is, of als iemand ondersteuning nodig heeft om van en naar zijn werk te komen, dan wel ondersteuning nodig heeft bij de uitoefening van zijn werkzaamheden (bijvoorbeeld een tolkvoorziening in geval van een auditieve beperking).

De volgende instrumenten zijn ook voor werkgevers beschikbaar:

- **Loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden.** Een tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers uit de doelgroep banenafspraken of mensen met een scholingsbelemmering in dienst nemen.
- **Lage-inkomenvoordeel (LIV).** Een fiscale tegemoetkoming voor werkgevers die werknemer in dienst hebben die tussen de 100-125 procent van het WML verdienen en tenminste 1.248 uren per jaar werken (gemiddelde 24 uur per week).

Via het [financieel CV](#) kunnen werkgevers en werknemers nagaan van welke instrumenten ze gebruik kunnen maken.

Instrumenten voor de werkgever in schema in 2020

Type	No-riskpolis	Loonkostenvoordeel	LIV
Iemand die gaat werken vanuit een uitkeringssituatie	Ja, zodra en zo lang iemand tot de doelgroep van de banenafspraken (dit geldt ook voor beschut werk dienstverband) behoort.	Ja, mits de werkgever beschikt over een doelgroepverklaring en het LKV aanvraagt.	Ja, mits aan de voorwaarden voor het LIV wordt voldaan.
Iemand die al werkt	Ja, zodra en zo lang iemand tot de doelgroep van de banenafspraken behoort.	Nee, werkgevers voldoen niet aan de voorwaarden voor het Loonkostenvoordeel, want iemand werkte al in een dienstverband voor hij tot de doelgroep van de banenafspraken behoorde.	Ja, mits aan de voorwaarden voor het LIV wordt voldaan.

Overige ondersteuning:

- In de Regionale Werkbedrijven maken werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsveld, UWV en gemeenten bestuurlijke afspraken over een eenduidige inzet van de instrumenten die gemeenten en UWV kunnen inzetten en die via Werkgeversservicepunt voor werkgevers beschikbaar zijn. Ook worden in de Regionale Werkbedrijven afspraken vastgelegd over de manier waarop kandidaten en werkgevers elkaar vinden (matching).
- Via de kandidatenverkenner kan een werkgever zoeken naar geschikte kandidaten met een arbeidsbeperking voor de invulling van een werkplek voor de banenafspraken. Zie voor een verdere uitleg van de kandidatenverkenner [deze](#) link.
- Via de regionale mobiliteitsteams is met de tijdelijke impuls banenafspraken is extra ondersteuning beschikbaar voor mensen uit de doelgroep banenafspraken.

58. Kunnen gemeenten ook instrumenten inzetten voor jongeren van 16 en 17 jaar?

Ja, jongeren van 16 en 17 jaar kunnen een beroep doen op arbeidsondersteuning door de gemeente op grond van de Participatiewet. Voor arbeidsondersteuning geldt geen leeftijdsgrens.

Voor het recht op bijstand geldt wel een leeftijdsgrens, namelijk vanaf 18 jaar. Jongeren moeten daarvoor als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV. Daardoor vallen zij onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet.

Wel geldt voor jongeren van 16 en 17 jaar dat het volgen van onderwijs voor gaat op het verkrijgen van arbeidsondersteuning door de gemeente. Dat geldt zeker voor jongeren tussen de 16 en 18 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald. Zij zijn kwalificatieplichtig. Een startkwalificatie is (minimaal) een diploma havo, vwo of mbo (niveau 2 of hoger). De kwalificatieplicht geldt niet voor jongeren die praktijkonderwijs gevolgd hebben. Of onderwijs hebben gevolgd in de uitstroomprofielen arbeidsmarktgericht of dagbesteding op het voortgezet speciaal onderwijs. De leerplichtambtenaar van de woongemeente houdt toezicht op de Leerplichtwet, waar de kwalificatieplicht ook onderdeel van is. De kwalificatieplicht is een van de maatregelen van de Rijksoverheid om schooluitval van jongeren tegen te gaan. De maatregel moet de kansen van startende jongeren op de arbeidsmarkt vergroten.

Vraagt een jongere van 16 of 17 jaar ondersteuning van de gemeente bij arbeidsinschakeling dan moet de gemeente vaststellen of de jongere door het ministerie van OCW bekostigd onderwijs kan volgen en daar de mogelijkheden en omstandigheden van de jongere bij betrekken. Als de gemeente van oordeel is dat 'verder leren' niet haalbaar is, kunnen gemeenten besluiten dat het nodig is een voorziening in te zetten gericht op arbeidsinschakeling van de jongere. Op grond van de Participatiewet kan de gemeente ook een voorziening inzetten voor jongeren van 16 en 17 jaar die nog kwalificatieplichtig zijn, en die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen halen.

De gemeente is verplicht bij verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, inclusief de niet-uitkeringsgerechtigden. Voor een compleet overzicht van alle regels over instrumenten kunt u [het kennisdocument ondersteuning/ instrumenten raadplegen](#).

59. *Komen schoolverlaters van voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) die al bij een werkgever in dienst zijn in aanmerking voor loonkostensubsidie?*

Het instrument loonkostensubsidie is er ook voor schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever. De dienstbetrekking moet binnen zes maanden na het verlaten van de school zijn begonnen. Voor het overige moet een jongere voldoen aan de criteria voor het verstrekken van loonkostensubsidie.

60. *Wat is de stand van zaken op het gebied van loonkostensubsidie en loonwaardebepaling?*

Er zijn twee vormen van loonkostensubsidie voor werkgevers.

1. Loonkostensubsidie gebaseerd op een loonwaardemeting op de werkplek. De gemeente bepaalt de loonkostensubsidie op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer op de werkplek.
2. De forfaitaire loonkostensubsidie. In (maximaal) het eerste half jaar van het dienstverband kan een werkgever een vaste loonkostensubsidie krijgen van 50 procent van het WML voor een medewerker die vanuit de Participatiewet aan de slag gaat. In de loop van die fase van forfaitaire loonkostensubsidie vindt de loonwaardemeting op de werkplek plaats en past de gemeente de loonkostensubsidie aan op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer. Dit maakt de start van een dienstverband gemakkelijker voor een werkgever.

Tot 1 juli 2021 werd de loonwaarde bepaald op basis van zes gevalideerde loonwaardemethodieken. Vanaf 1 juli 2021 geldt een landelijk uniforme loonwaardemethodiek (Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021, Stb 113 en Ministeriële regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021, Stcrt 9937). Aanvragen voor loonwaardebepaling die voor 1 juli zijn ingediend kunnen nog op basis van de zes gevalideerde loonwaardemethodieken worden

afgedaan. Gemeenten kunnen de loonwaardebepaling op grond van de uniforme methodiek zelf uitvoeren, maar zij kunnen de uitvoering ook uitbesteden aan een aanbieder van loonwaardebepalingen. Degene die de loonwaardebepaling verricht moet aan kwaliteitseisen voldoen die in genoemde ministeriële regeling zijn beschreven. Er komt een register met gekwalificeerde loonwaardedeskundigen die zijn opgeleid in de uniforme loonwaardemethodiek (naar verwachting 1 oktober 2021).

De frequentie van de loonwaardebepaling is flexibel en persoonsgericht. Het ontwikkelperspectief is medebepalend voor de termijn waarbinnen de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld. De loonwaarde is de prestatie van een werknemer met een arbeidsbeperking in een functie of met een takenpakket vergeleken met de prestatie van een werknemer zonder arbeidsbeperking in die functie of met dat takenpakket. De loonwaarde wordt uitgedrukt in een percentage van het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon en de loonwaarde (tenzij er sprake is van forfaitaire loonkostensubsidie want dan is de loonkostensubsidie 50% van het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon), plus de vergoeding voor werkgeverslasten.

61. Wanneer kan een werkgever gebruikmaken van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken?

Als een werknemer tot de doelgroep banenafspraken behoort, hebben werkgevers recht op het Loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken als zij deze medewerker in dienst nemen. Daarvoor moet binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking de doelgroepverklaring LKV banenafspraken worden aangevraagd²³. Het Loonkostenvoordeel kan een werkgever maximaal drie jaar toepassen, zolang de dienstbetrekking met de werknemer bestaat. **De regering is voornemens om de doelgroepverklaring LKV-banenafspraken op termijn in zijn geheel af te schaffen en het LKV banenafspraken structureel te maken.**²⁴ Hierdoor hoeven werkgevers en werknemers helemaal geen doelgroepverklaring voor het LKV-banenafspraken meer aan te vragen en wordt de maximale looptijd van het LKV banenafspraken niet langer begrensd tot drie jaar. Dit zal geregeld worden in een nader te bepalen wetsvoorstel. De beoogde ingangsdatum van deze maatregel is 1 januari 2025.

Het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken bedraagt €1,01 per verloond uur met een maximum van 2000 euro per jaar gedurende drie jaren. Het loonkostenvoordeel vraagt de werkgever aan in de aangifte loonheffingen. Via de [Financieel CV](#) kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken bestaat.

62. Wat is de rol van de regionale Werkbedrijven?

De Regionale Werkbedrijven van de 35 arbeidsmarktregio's spelen een belangrijke rol om de mensen uit de doelgroep op de extra banen te plaatsen. In de Regionale Werkbedrijven maken werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsveld, UWV en gemeenten afspraken over een eenduidige inzet van de instrumenten die gemeenten en UWV kunnen inzetten. Ook worden in de Regionale Werkbedrijven afspraken vastgelegd over de manier waarop kandidaten en werkgevers elkaar vinden (matching). Werkgevers kunnen bij hun werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.

63. Zijn er extra risico's bij het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking?

Gemeenten en UWV hebben instrumenten die voor een heel groot deel de risico's afdekken voor werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking aannemen. Zoals proefplaatsingen,

²³ Zie voor meer informatie het Kennisdocument LKV <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2017/08/28/kennisdocument-wtl>.

²⁴ Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 138, p. 25 en Kamerstukken II 2019/20, 34 304, nr. 15. Het structureel maken van het LKV banenafspraken houdt in dat dit loonkostenvoordeel in plaats van nu maximaal drie jaar onbeperkt in duur wordt. Daarnaast komt dit loonkostenvoordeel ook beschikbaar voor mensen uit de doelgroep banenafspraken die al in dienst zijn, met als voornaamste doel de duurzaamheid van de banen voor deze groep te stimuleren.

loonkostensubsidie en loondispensatie (compenseren voor verminderde productiviteit), de no-riskpolis (compenseert bij ziekte de loonkosten), jobcoach (voor de begeleiding), of gebruikmaken van een Loonkostenvoordeel voor mensen uit de doelgroep. Ook kunnen werkgevers mensen via detacherings- en inleenconstructies inlenen. Ook dan loopt de werkgever minder risico en neemt de uitlenende organisatie vaak de administratieve kant voor haar rekening.

64. *Waar kan een werkgever informatie krijgen en hulp vragen om mensen aan de slag te krijgen?*

Zoals hierboven al staat spelen de regionale Werkbedrijven in de 35 arbeidsmarktregio's een belangrijke rol om de vraag van werkgevers en het aanbod van mensen uit de doelgroep bij elkaar te brengen. Ook bij de regionale Werkgeversservicepunten en het Schakelpunt Landelijke Werkgevers kunnen werkgevers terecht als zij mensen zoeken die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren of daarover vragen hebben. De Werkgeversservicepunten vormen het loket van waaruit gemeenten en UWV, en vaak ook andere bemiddelaars zoals sw-bedrijven en private bemiddelaars, samenwerken. Meer informatie over Werkgeversservicepunten is beschikbaar via [deze](#) link. Werkgevers kunnen ook rechtstreeks contact opnemen met partijen als UWV, gemeenten, het sw-bedrijf, uitzendbureaus en re-integratiebureaus bij hen in de regio.

Werkgevers kunnen zich ook aanmelden bij initiatieven van De Normaalste Zaak, en AWWN. Deze partijen ondersteunen werkgevers die stappen nemen om mensen met een beperking op te nemen in hun organisatie. Locus is een publiek-privaat netwerk waarbinnen bedrijven, gemeenten en sw-bedrijven samenwerken. De AWWN biedt werkgevers een adviestraject aan om mogelijkheden in het bedrijf te zoeken. En om daarna ambities te formuleren en deze vervolgens te realiseren. De Normaalste Zaak is een netwerk van bedrijven die vooroplopen en andere bedrijven enthousiasmeren om inclusief te ondernemen. Inclusief ondernemen houdt in dat werkgevers ondernemen vanuit de gedachte dat iedereen, ook iemand met een arbeidsbeperking, de kans moet krijgen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn werkgevers het project 'Op naar de 100.000 banen gestart'. Het project zet in op verbinding met de vele al bestaande projecten, goede voorbeelden en initiatieven op dit gebied.

VNG ontwikkelt²⁵ samen met gemeenten drie instrumentengidsen die de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers eenvoudig, eenduidig en inzichtelijk maken: [Dennis, Eva en Eva.RMT. Dennis](#) is een website met doorklikmogelijkheden naar instrumenten voor de werkgeversdienstverlening van alle arbeidsmarktregio's. [Eva](#) toont welke instrumenten er voor klantmanagers/re-integratieconsulenten beschikbaar zijn voor een specifieke werkzoekende. Gemeentelijke organisaties vullen zelf de Eva in met de lokale en regionale instrumenten die bijdragen aan de begeleiding in werk of het meedoen in de samenleving. [Eva.RMT](#) is een digitale instrumentengids die Regionale Mobiliteitsteams (RMT's, zie ook vraag 65) helpt bij het kiezen van de passende ondersteuning aan werkzoekenden.

65. *Wat zijn regionale mobiliteitsteams (RMT's) en voor welke ondersteuning kun je hierbij terecht?*

In eerste instantie als een tijdelijke Covid-19 crisismaatregel zijn in 2021 de regionale mobiliteitsteams opgericht²⁶. Deze teams ondersteunen mensen die hun baan dreigen te verliezen of al hebben verloren. De RMT's zijn daarbij de regionale voordeur waarachter de betrokken partijen (waaronder UWV, gemeenten en sociale partners) de passende ondersteuning naar ander werk bieden. Ook bieden de teams ondersteuning aan bedrijven en sectoren bij het vinden van voldoende gekwalificeerd personeel. Dit doet het team met advisering, scholing en matching. De RMT's zijn ook na de Covid-19 crisis van meerwaarde voor het aanpakken van de krapte op de

²⁵ Zie voor meer informatie: [Instrumentengidsen Dennis en Eva | VNG](#)

²⁶ Kamerbrief d.d. 26 november 2021 "Aanvullende aanpassingen in het steunpakket in het vierde kwartaal."

arbeidsmarkt, in totaal zijn er 35 RMT's in Nederland.

66. Een werkgever wil iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen, maar ziet in zijn bedrijf geen bestaande functies voor de mensen uit de doelgroep. Wie kan hem daarbij helpen

Verschillende partijen ondersteunen werkgevers via een bedrijfsadvies om passend werk te identificeren en te organiseren voor mensen met een arbeidsbeperking binnen het bedrijf. Vaak is het mogelijk om taken en activiteiten op een andere manier te organiseren, door jobcarving (functies aanpassen aan de mogelijkheden van kandidaten) of functiecreatie (bestaande taken in een bedrijf die een kandidaat kan uitvoeren in één functie onderbrengen). Afhankelijk van het type werk is het soms ook mogelijk mensen via groepsdetacheringen bepaalde taken te laten verrichten. Een werkgever kan voor advies terecht bij het Werkgeversservicepunt (regionaal of Schakelpunt Landelijke Werkgevers). Ook kunnen UWV, de gemeente, het sw-bedrijf, de AWVN en private bemiddelaars zoals re-integratiebureaus en uitzendbureaus benaderd worden.

67. Is er ook informatie beschikbaar speciaal voor overheidswerkgevers?

Ja, op de site is <https://www.opnaarde25000.nl/> algemene informatie beschikbaar. Ook is er informatie beschikbaar per overheidssector. Zie ook de link in het overzicht hieronder. Hieronder staat een overzicht van sites van organisaties waar werkgevers terecht kunnen voor informatie en hun vragen. Een aantal organisaties geeft ook advies en ondersteuning.

Websites
www.awvn.nl
www.denormaalstezaak.nl
www.cedris.nl
www.ABU.nl
www.nbbu.nl
www.divosa.nl
www.oval.nl
www.zestor.nl
www.voion.nl/programmaliijnen/arbeidsmarkt-en-mobiliteit/verminderen-van-uitstroom/sociale-zekerheid/afstand-tot-de-arbeidsmarkt
www.samenvoordeklant.nl/participatiewet-en-wwb
www.samenvoordeklant.nl/arbeidsmarktregios
www.opnaarde100000.nl
www.sbcm.nl
www.regelhulpenvoorbedrijven.nl/financieelcv
www.regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator

Hoofdstuk Quotumregeling

In dit hoofdstuk staat de informatie die alleen van belang is als de quotumregeling is geactiveerd. Veel informatie die in het hoofdstuk Banenafspraken staat, geldt ook voor de situatie als de quotumheffing is geactiveerd.

68. *Wat is het verschil tussen de banenafspraken en de quotumregeling?*
Zie onderstaande figuur.

Banenafspraken	Quotumregeling
Vrijwillige afspraak (sociaal akkoord)	Wettelijke 'stok achter de deur'
Alle werkgevers kunnen banen realiseren	Alleen van toepassing op werkgevers met 25 of meer medewerkers 27
Alleen onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang	Heffing op individueel werkgeversniveau
Inleenverbanden toegerekend aan inlenende sector (markt/overheid)	Inleenverbanden toegerekend aan individuele inlenende werkgever met 25 werknemers of meer
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig² het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. 2. (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier²⁸, hebben aangemeld bij UWV 3. Mensen met een Wsw-indicatie. 4. Wajongers met arbeidsvermogen. 5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan 6. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening het WML kunnen verdienen. Zonder voorziening kunnen zij geen WML verdienen. 	Dezelfde doelgroep als bij de Banenafspraken.

Toelichting bij het overzicht.

Bij de banenafspraken kijken we of de werkgevers op landelijk niveau de aantallen extra banen (ten opzichte van de nulmeting) hebben gerealiseerd. Per sector (markt/overheid) wordt gekeken of de werkgevers voldoende mensen uit de doelgroep hebben geplaatst. Alle werkgevers kunnen zorgen voor de extra banen, ook werkgevers met minder dan 25 werknemers.

Bij de quotumregeling gaat het om individuele werkgevers met 25 werknemers of meer. Per individuele werkgever wordt gekeken of hij aan zijn verplichting heeft voldaan. Die verplichting is dat hij voldoende mensen in dienst heeft conform het percentage dat in dat jaar voor zijn sector geldt.

²⁷ Het gaat om werkgevers die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben. Dit hoeft dus niet per definitie hetzelfde te zijn als 25 werknemers.

²⁸ Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafspraken. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafspraken, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

Verder is het volgende van belang. In juni 2019 heeft de toenmalige staatssecretaris van SZW aangekondigd hoe zij de Wet banenafspraken wil gaan vereenvoudigen. Deze wijzigingen zijn nu echter nog niet van kracht en daarom niet opgenomen in dit Kennisdocument. We wijzen er de lezer van dit Kennisdocument op, dat dit de informatie in dit Kennisdocument is gebaseerd op de huidige Wetgeving. Deze informatie kan veranderen als de vereenvoudigde Wet banenafspraken wordt ingediend bij het parlement en in werking is getreden.

De minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen heeft op 7 juli 2022 de Tweede Kamer geïnformeerd dat zij UWV en de Belastingdienst vraagt om de eerder uitgebrachte uitvoeringstoetsen bij het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafspraken te actualiseren. Op basis van o.a. de geactualiseerde uitvoeringstoetsen en de voor- en nadelen van een (nieuwe) quotumregeling een definitief besluit genomen worden over het al dan niet indienen van het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafspraken bij de Tweede Kamer.

De afspraak uit het sociaal akkoord

69. Wat houdt de quotumregeling in?

Als werkgevers de aantallen banen van de banenafspraken in een jaar niet realiseren, kan de quotumregeling geactiveerd worden. Als de werkgevers de afgesproken aantallen banen elk jaar realiseren, blijft de banenafspraken gelden, en wordt de quotumregeling niet geactiveerd.

Alleen werkgevers die per jaar 40.575 verloonde uren of meer hebben verantwoord via de loonaangiften krijgen met de quotumregeling te maken.

In het jaar voordat de quotumregeling gaat gelden, bepaalt het ministerie van SZW het quotumpercentage. Dit percentage kan voor de sector overheid een ander percentage zijn dan voor de sector markt.

In het sociaal akkoord is bepaald dat voor de quotumregeling geactiveerd wordt, er eerst overleg is tussen het Rijk, de gemeenten en de sociale partners. Op grond daarvan neemt het kabinet een besluit. Dit besluit legt het kabinet eerst voor aan de Tweede en Eerste Kamer.

70. Wanneer gaat de quotumregeling in?

Als werkgevers in een sector (markt of overheid) de afgesproken aantallen banen van de banenafspraken niet realiseren, dan kan de quotumregeling worden geactiveerd. Uit de monitor banenafspraken over de resultaten over 2016 bleek dat de werkgevers van de sector overheid de aantallen niet hebben gerealiseerd. Om die reden is de quotumregeling voor de werkgevers van de sector overheid per 1 januari 2018 geactiveerd. De marktwerkgevers hebben de afgesproken aantallen wel gehaald. Voor de marktsector is de quotumregeling niet geactiveerd. **Op dit moment is de quotumheffing opgeschort, zie ook punt 72.**

71. Hoe weet een werkgever of zijn bedrijf/organisatie onder de quotumregeling valt?

De quotumregeling geldt voor alle bedrijven met 25 werknemers of meer. Of een bedrijf daaronder valt, stelt UWV op de volgende manier vast. Het aantal van 25 werknemers wordt uitgedrukt in verloonde uren. Per jaar wordt hiervoor de grens van 40.575 uur aangehouden (1.623 uur per kalenderjaar (31,1 uur per week) per werknemer maal 25 werknemers). Aan de hand van de polisadministratie stelt UWV vast of het bedrijf dit aantal verloonde uren heeft verantwoord in de loonaangifte. De werkgever kan ook zelf bepalen of het aantal verloonde uren in zijn bedrijf meer of minder bedraagt dan die 40.575 per jaar, omdat hij zelf het aantal verloonde uren in de loonaangifte opneemt.

72. De quotumheffing is opgeschort, wordt er nog wel een quotumpercentage berekend?

Voor de sector overheid blijft de quotumregeling geactiveerd. Daarom stelt het ministerie van SZW nog steeds het quotumpercentage vast. Voor de sector overheid bedraagt het quotumpercentage **voor 2022 2,69 procent**. Dit percentage geldt op het niveau van het RSIN/fiscaal nummer van de

werkgever. Het quotumpercentage geeft de werkgevers een houvast om te bepalen hoeveel banen ze op grond hiervan per jaar moeten realiseren voor de doelgroep.

73. Wanneer wordt de quotumheffing voor het eerst opgelegd?

In de vierde de nota van wijziging bij het wetsvoorstel Breed offensief is de opschorting van de quotumheffing verlengd tot het moment waarop een nieuw in te voeren quotumregeling in werking treedt, met dien verstande dat de verlenging uiterlijk geldt tot 1 januari 2026 (zie ook vraag 8 en 9)²⁹.

74. Blijft de quotumregeling altijd gelden?

Nee, dat is niet het geval. Het kabinet heeft besloten om het mogelijk te maken om de quotumregeling te stoppen (te deactiveren) als blijkt dat de werkgevers in de sector waarvoor de quotumregeling geldt, de afgesproken aantallen voor de banenafpraak weer realiseren. De wetgeving hiervoor is vanaf 1 januari 2020 in werking getreden. In de vereenvoudigde Wet banenafpraak geldt een ander systeem dat ook wijzigingen tot gevolg zal hebben voor dit onderdeel.

75. Hoe wordt duidelijk dat een sector tijdens de quotumregeling de aantallen voor de banenafpraak heeft gerealiseerd? Voor de quotumregeling wordt toch individueel naar de werkgevers gekeken?

Zolang de huidige Wet banenafpraak nog geldt, blijft SZW de aantallen voor de banenafpraak monitoren voor de sector overheid en de sector markt. Ook nu voor de sector overheid de quotumregeling is geactiveerd. Op deze manier is het mogelijk om toch vast te stellen of de quotumregeling voor de sector overheid kan worden gedeactiveerd. In het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafpraak wordt een andere systematiek toegepast, waardoor dit onderdeel zal wijzigen.

76. Hoe gaat de deactivering van de quotumregeling in zijn werk?

In de huidige Wet banenafpraak is het zo geregeld (zoals in het antwoord op vraag 72 staat), dat SZW de aantallen voor de banenafpraak blijft monitoren, ook voor de sector waarvoor de quotumregeling geldt. Als uit die monitoring blijkt dat de sector waarvoor de quotumregeling geldt in een jaar de afgesproken aantallen voor de banenafpraak heeft gehaald, geldt met terugwerkende kracht vanaf dat jaar de banenafpraak weer en wordt de quotumregeling gestopt. In het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafpraak wordt een andere systematiek toegepast, waardoor dit onderdeel zal wijzigen.

De doelgroep

77. Wie horen er tot de doelgroep voor de quotumregeling?

Dit zijn dezelfde groepen mensen als de groepen voor de banenafpraak. Het gaat dus om de volgende groepen.

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig² het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- Ex- vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, bij UWV hebben gemeld.
- Mensen met een Wsw-indicatie.
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.
- Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening het WML kunnen verdienen. Zonder voorziening kunnen zij geen WML verdienen.

²⁹ Kamerstuk 35 394, nr. 22. Het wetsvoorstel Breed Offensief moet nog door de Eerste Kamer worden behandeld en goedgekeurd (Kamerstukken I, 35396).

78. *Hoe weten werkgevers wie van hun werknemers tot de doelgroep behoren?*

Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan welke werknemers (of sollicitanten) in het doelgroepregister zijn opgenomen. Ook kunnen werkgevers bij UWV op basis van ofwel een fiscaalnummer (=alle loonheffingsnummers) ofwel een specifiek loonheffingsnummer nagaan of zij al mensen die tot de doelgroep behoren in dienst hebben.

Dat kan via [deze](#) link.

Nulmeting en monitor

79. *Hoeveel werknemers uit de doelgroep moet een werkgever in dienst hebben?*

Als blijkt dat werkgevers in de sector markt en/of de sector overheid onvoldoende banen hebben gerealiseerd kan de quotumregeling voor die sector geactiveerd worden. Individuele werkgevers (micro-niveau) moeten dan een heffing betalen voor niet vervulde banen. De quotumregeling geldt vanaf 1 januari 2018 voor de sector overheid. **In 2022 bedraagt het quotumpercentage voor overheidswerkgevers 2,69 procent. Dat betekent dat om te voldoen aan het quotumpercentage, van alle uren die overheidswerkgevers in 2022 verlonen, zij 2,69 procent van deze uren moeten verlonen aan mensen uit de doelgroep banenafpraak.** Overheidswerkgevers kunnen de [quotumcalculator](#) gebruiken om een indicatie te krijgen van het aantal banen dat ze in de komende jaren moeten realiseren.

Tellen en meetellen

80. *Wat gebeurt er als een werkgever iemand uit de doelgroep heeft geplaatst en daarna ontslaat?*

De uren die deze mensen in de periode tot hun ontslag op de banen voor de banenafpraak gewerkt hebben, tellen mee om vast te stellen of een werkgever aan het quotumpercentage voldoet. Deze mensen blijven ook na hun ontslag behoren tot de doelgroep. Als zij weer in dienst worden genomen bij een nieuwe of dezelfde werkgever, dan tellen de uren die iemand werkt vanaf dat moment ook weer mee.

81. *Hoe wordt er geteld bij grote werkgevers die zijn georganiseerd als conglomeraat van verschillende BV's of in verschillende werkmaatschappijen?*

De quotumregeling wordt per werkgever berekend op het niveau van het RSIN/fiscaal nummer. Voor werkgevers is dat een bekende herleidbare afbakening.

82. *Tellen bij de quotumregeling ook de werknemers uit de doelgroep mee die al voor 1 januari 2013 in dienst waren (of gedetacheerd waren) bij een werkgever?*

Bij de quotumregeling wordt jaarlijks per individuele werkgever beoordeeld of hij heeft voldaan aan het quotumpercentage dat voor hem voor in dat bepaalde jaar geldt. Indien dit niet het geval is, heeft de werkgever een quotumtekort in dat jaar. Om dat te bepalen tellen alle mensen uit de doelgroep mee die bij deze werkgever verlonde uren hebben tijdens dat jaar. Het maakt daarbij niet uit hoe lang deze mensen al in dienst zijn, en of ze ook al voor 1 januari 2013 in waren.

83. *Wanneer komt er meer duidelijkheid over het meetellen van ingekochte diensten tijdens een eventuele quotumregeling?*

De banen die via inkoop van diensten tot stand komen tellen niet mee bij de inkoopende partij. Deze banen tellen wel mee bij de werkgever (=formele werkgever) die de mensen in dienst heeft en die dienst levert aan de inkoopende partij. Deze banen tellen dus ook mee bij de sector van deze formele werkgever. In het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafpraak wordt een andere systematiek voorgesteld.

Inleenverbanden

In het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafpraak wordt een andere systematiek toegepast, waardoor dit onderdeel zal wijzigen. Voor dit hoofdstuk geldt dat de aangekondigde

vereenvoudiging van de Wet banenafpraak grote veranderingen zal brengen in de onderwerpen die hier werden behandeld in het vorige Kennisdocument banenafpraak. Daarom heeft het ministerie van SZW ervoor gekozen om alleen de vragen en antwoorden op te nemen die nog voldoende relevantie hebben. De overige vragen en antwoorden zijn weggelaten.

Het quotumpercentage

84. *In het regeerakkoord van 2012 stond een quotumpercentage van 5 procent. Geldt dat nog?*
Nee, dat percentage van 5 procent geldt niet meer. Als de quotumregeling wordt geactiveerd, wordt het percentage berekend op basis van een formule. Het uitgangspunt voor dit percentage is het aantal banen van de banenafpraak dat per sector (overheid of markt) geldt. Het percentage voor de quotumregeling groeit mee met de groei van de banen uit de banenafpraak. **In 2022 is het quotumpercentage voor de overheidswerkgevers 2,69 procent.** Voor de sector overheid blijft de quotumregeling geactiveerd. Daarom stelt het ministerie van SZW nog steeds het quotumpercentage vast. Dit percentage geldt op het niveau van het RSIN/fiscaal nummer van de werkgever. Het quotumpercentage geeft de werkgevers een houvast om te bepalen hoeveel banen ze op grond hiervan per jaar moeten realiseren voor de doelgroep.

85. *Van welke factoren is het quotumpercentage afhankelijk?*

De hoogte van het quotumpercentage wordt vastgesteld op basis van een aantal variabelen. Voor beide sectoren – markt en overheid – wordt een apart quotumpercentage berekend. In de teller staan het aantal verloonde uren van mensen met een arbeidsbeperking tijdens de nulmeting aangevuld met het aantal banen uit de banenafpraak. In de noemer staat het totaal aantal verloonde uren van de sector markt dan wel de sector overheid.

86. *Hoe berekent SZW het quotumpercentage?*

In het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafpraak wordt een andere systematiek toegepast, waardoor dit ook onderdeel zal wijzigen. De informatie die hieronder staat is gebaseerd op de huidige wetgeving.

Het quotumpercentage wordt zo berekend, dat, als alle werkgevers met 25 of meer werknemers in een sector aan dat percentage voldoen, het totaal aantal banen conform de reeks van de banenafpraak wordt gerealiseerd. **Informatie over de berekening van het quotumpercentage voor de sector overheid in 2022 vindt u via deze [link](#).**

87. *Met welk quotumpercentage moeten overheidswerkgevers de komende jaren rekening houden?*

Het quotumpercentage moet elk jaar worden vastgesteld omdat het afhankelijk is van het aantal banen dat in een bepaald jaar gerealiseerd moet worden en het totale aantal verloonde uren in een sector. **Voor 2022 is het quotumpercentage 2,69 procent. Overheidswerkgevers** kunnen de [quotumcalculator](#) gebruiken om een indicatie te krijgen van het aantal banen dat ze in de komende jaren moeten realiseren.

88. *Geldt het quotumpercentage ten opzichte van het aantal fte in de organisatie? Gaat het om arbeidsplaatsen van 25 uur of van 36 uur?*

Per niet ingevulde arbeidsplaats wordt een heffing van 5.000 euro opgelegd. Voor het berekenen van deze heffing is een baan voor iemand uit de doelgroep gelijkgesteld aan 25,5 verloonde uren per week. Dit correspondeert met het gemiddeld aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werken. Het quotumpercentage wordt dan ook niet toegepast op het aantal fte, maar op het aantal verloonde uren van het totale werknemersbestand van een werkgever.

Het aantal verloonde uren dat de mensen uit de doelgroep in het betreffende kalenderjaar moeten werken, kan de werkgever berekenen door het quotumpercentage te vermenigvuldigen met het aantal verloonde uren van het totale werknemersbestand. Alle arbeidsplaatsen voor iemand uit de

doelgroep tellen mee bij de invulling van dit benodigde aantal verloonde uren. Ook arbeidsplaatsen met een omvang kleiner dan 25,5 uur per week. Deze tellen naar rato mee.

89. *Telt de flexibele schil van een bedrijf mee voor het bepalen van het aantal medewerkers van een bedrijf (onder andere meer of minder dan 25 medewerkers)?*

Nee. Als de quotumheffing in werking treedt, moet worden bepaald of werkgevers 25 of meer medewerkers in dienst hebben. De grootte van een werkgever stelt UWV vast op basis van het totaal aantal verloonde uren die de werkgever in de loonaangifte heeft verantwoord. De grens ligt op 40.575 verloonde uren³⁰. Het gaat hierbij alleen over de uren waarover de werkgever de formele werkgever is. Uren van ingeleende arbeidskrachten tellen dus niet mee voor deze 40.575 uur. Uitzondering hierop is een uitzendorganisatie die in bezit is van bepaalde SBI-codering en uren mag overdragen aan inleners. Het uitzendpersoneel wordt uitgesloten bij de bepaling of deze uitlener groot of klein is. Ofwel deze bedrijven krijgen een 0-quotum over hun uitzendpersoneel.

De quotumheffing

Voor dit hoofdstuk geldt dat de aangekondigde vereenvoudiging van de Wet banenafpraak veranderingen zal brengen in de onderwerpen die hier werden behandeld in het vorige Kennisdocument banenafpraak. Daarom heeft het ministerie van SZW ervoor gekozen om alleen de vragen en antwoorden op te nemen die nog voldoende relevantie hebben. De overige vragen en antwoorden zijn weggelaten.

90. *Wanneer wordt de quotumheffing opgelegd?*

In de vierde de nota van wijziging bij het wetsvoorstel Breed offensief is de opschorting van de quotumheffing verlengd tot het moment waarop een nieuw in te voeren quotumregeling in werking treedt, met dien verstande dat de verlenging uiterlijk geldt tot 1 januari 2026 (zie ook vraag 8 en 9)³¹.

91. *In hoeverre wordt bij de quotumregeling rekening gehouden met een daling van het personeelsbestand?*

Als het personeelsbestand van een bedrijf afneemt, werkt dit door in het aantal mensen uit de doelgroep dat in dienst moet zijn bij de werkgever. Het quotumpercentage wordt namelijk toegepast op het totaal aantal verloonde uren bij een werkgever. Dit totaal aantal verloonde uren bevat ook het aantal verloonde uren van de mensen uit de doelgroep.

De systematiek van de quotumregeling voorziet in een hardheidsclausule voor werkgevers die in een jaar geconfronteerd worden met een sterke krimp van de organisatie. Als bij de berekening van de quotumheffing over een kalenderjaar blijkt dat de werkgever over het desbetreffende kalenderjaar geen grote werkgever meer is (25 of meer werknemers, uitgedrukt in verloonde uren), dan is de betreffende werkgever over dat betreffende kalenderjaar geen quotumheffing verschuldigd.

In het geval dat een werkgever bij een eventuele krimp een grote werkgever blijft, geldt dat de werkgever moet blijven voldoen aan het quotumpercentage. Vanaf 1 juli 2015 is op grond van de Wet werk en zekerheid een ontslagregeling gepubliceerd³² die voorziet in een regeling op grond waarvan arbeidsbeprekten buiten beschouwing kunnen worden gelaten bij het toepassen van het afspiegelingsbeginsel. Hierdoor zal een bedrijf dat al aan zijn quotumpercentage voldoet, daaraan kunnen blijven voldoen.

³⁰ Staatsblad, nr. 155, jaargang 2015, 14 april 2015.

³¹ Kamerstuk 35 394, nr. 22. Het wetsvoorstel Breed Offensief moet nog door de Eerste Kamer worden behandeld en goedgekeurd (Kamerstukken I, 35396).

³² Staatscourant, nr. 12 685, jaargang 2015, 11 mei 2015.

92. *Moet ik alleen voor werknemers in vaste dienst aan het quotumpercentage voldoen, of ook voor werknemers met een tijdelijk contract?*

Werkgevers moeten het quotumpercentage toepassen op het totaal aantal verloonde uren dat ze in de loonaangifte verantwoorden. Het type contract (vast of flex) is hierbij niet relevant. Over de verloonde uren van werknemers die worden ingeleend (via uitzendrelaties of sw-detacheringen) hoeft de werkgever niet te voldoen aan het quotumpercentage. Het is namelijk de uitlener (uitzendbureau of sw-bedrijf) die deze uren in de loonaangifte verantwoord.

De ingeleende uren van mensen met een arbeidsbeperking tellen wel bij de inlenende werkgever mee om te voldoen aan het quotumpercentage.

93. *Vindt de berekening van de quotumheffing plaats op het niveau van de holding (optelsom van de individuele BV's) of op het niveau van de individuele BV's binnen de holding?*

De quotumheffing wordt per werkgever berekend op het niveau van het RSIN/fiscaal nummer. Voor werkgevers is dat een bekende en herleidbare afbakening. Het gaat om het niveau waarop werkgevers werknemerspremies afdragen en het niveau waarop de hoogte van de WIA-premie per werkgever wordt vastgesteld.

94. *Hoe hoog is de quotumheffing?*

De heffing bedraagt 5.000 euro per niet vervulde (volledige) arbeidsplaats (van omgerekend 1.331 uren per jaar) voor iemand uit de doelgroep. Een werkgever moet deze heffing jaarlijks betalen als hij niet voldoet aan het quotumpercentage. Als het niet om een volledige arbeidsplaats gaat, bedraagt de heffing een deel van dit bedrag.

Afkortingen- en begrippenlijst

Afkorting/begrip	Definitie
AWVN	Algemene Werkgeversvereniging Nederland
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
ID baan	Besluit In- en doorstroombanen
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WIW	Wet inschakeling werkzoekenden
Wsw	<i>Wet sociale werkvoorziening</i>
WWB	Wet werk en bijstand
LKV	Loonkostenvoordeel
LIV	Lage-inkomensvoordeel