

AWIN



Mensen met een beperking aan de slag helpen

Instrumenten en stappenplannen
voor werkgevers per doelgroep
van de banenafspraken



Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

Inhoudsopgave

1 Banenafpraak en quotum	3
2 Hoe kunt u mensen met een beperking in uw bedrijf laten werken?	5
3 Stappenplannen en tips	6
• Zelf in dienst nemen	6
• Detacheren / inlenen	10
• Afspraken maken met leveranciers	11
4 Regelingen, instrumenten, subsidies	13
5 Doelgroepen banenafpraak en Quotumwet	22





1. Banenafspraken en quotum

U wilt iemand met een beperking aan de slag helpen. Deze brochure geeft u informatie over de doelgroepen, vormen van arbeidsrelaties, te nemen stappen en de beschikbare instrumenten. We focussen hierbij op het aan werk helpen van mensen met een beperking die vallen onder de banenafspraken en de Quotumwet.

De banenafspraken en het quotum: wat houdt het in?

In het Sociaal akkoord van 2013 hebben kabinet en sociale partners afgesproken dat werkgevers extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze afspraken zijn verder uitgewerkt in de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten (hierna: Quotumwet). In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn. Voor elk jaar is afgesproken hoeveel banen werkgevers samen moeten realiseren. Blijkt na afloop van het jaar dat dit niet is gelukt, dan kan het kabinet na overleg met sociale partners en gemeenten een quotum invoeren. Daarbij kijkt de overheid bij werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst (min. 40.575 verloonde uren per jaar) of werknemers uit de doelgroep voldoende verloonde uren in het bedrijf werken. Zo niet, dan moet werkgever 5.000 euro per niet gerealiseerde baan betalen. Er wordt gewerkt aan een wetswijziging om werkgevers die meer banen realiseren dan afgesproken een bonus te geven.

De Quotumwet heeft de afgelopen jaren geleid tot veel nieuwe banen, maar blijkt toch te complex. Daarom werkt men aan vereenvoudiging van de wet. De wijzigingen moeten in 2022 ingaan. We zetten de belangrijkste voorstellen op een rij.

Geen onderscheid meer tussen markt en overheid

Oorspronkelijk was afgesproken dat er 100.000 banen bij zouden komen in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Het onderscheid leidt in de praktijk tot veel administratie en problemen in de samenwerking tussen (overheids- en markt)werkgevers. Daarom wil het kabinet het onderscheid tussen markt en overheid opheffen. In 2018 is voor de overheidssector het quotum geactiveerd. Sindsdien wordt elk jaar vastgesteld hoeveel procent van het aantal verloonde uren overheidswerkgevers zouden moeten invullen met werknemers uit de banenafspraken. Voor 2020 is dat 2,35 procent. In afwachting van de nieuwe wetgeving worden er echter geen boetes opgelegd. Als de vereenvoudigde wet geldt, komt er pas een quotum als overheids- en marktwerkgevers samen de aantallen uit de banenafspraken niet realiseren.

Beloning voor werkgevers die meer doen

In de huidige regeling krijgt de werkgever die tijdens de quotumfase te weinig banen heeft gerealiseerd een individuele heffing opgelegd. In de toekomst wil het kabinet een positiever en eenvoudiger systeem: bij invoering van het quotum betalen werkgevers met meer dan 25 werknemers een inclusiviteitsopslag over de gemaximeerde loonsom¹. En werkgevers die banen hebben gerealiseerd in de het kader van de banenafspraken ontvangen hiervoor een bonus. Wie meer werk biedt dan is afgesproken, ontvangt meer bonus dan de opslag en gaat er financieel op vooruit. Inclusief werkgeven wordt zo beloond.

1. Uitzendbureaus betalen geen opslag over uitgezonden personeel en werkgevers betalen geen opslag voor werknemers die intern in de Wsw werken of beschermt werk vanuit de Participatiewet verrichten.





2. Hoe kunt u mensen met een beperking in uw bedrijf laten werken?

Er zijn diverse manieren om ervoor te zorgen dat meer mensen met een beperking kunnen werken. We zetten de verschillende vormen van arbeidsrelaties voor u op een rij.

1. Zelf in dienst nemen

U kunt iemand uit de doelgroep in dienst nemen door deze te plaatsen op een bestaande functie, een aangepaste functie of een nieuw gecreëerde functie.

2. Detacheren / inlenen

Het is ook mogelijk om medewerkers met een beperking in te lenen of via een detachingsconstructie bij u te laten werken. Zo detacheren SW-bedrijven mensen met een Wsw-indicatie bij reguliere werkgevers. Gemeenten doen hetzelfde voor mensen uit de bijstand. Daarnaast zijn er bemiddelingsbureaus die werkgevers ontzorgen met een detachings- of uitzendconstructie.

3. Afspraken maken met leveranciers

Heeft u geen mogelijkheden om werknemers direct voor u te laten werken? Dan kunt u ook meer mensen met een beperking aan het werk helpen door inkoopafspraken te maken met uw leveranciers over de inzet van mensen met een beperking binnen uw organisatie. Hierbij spreekt u bijvoorbeeld af dat ingekochte diensten voor een bepaald percentage worden uitgevoerd door mensen uit de doelgroep. Denk hierbij bijvoorbeeld aan schoonmaak- of cateringwerkzaamheden die u inkoop. U kunt ook inkopen bij bedrijven die betaald werk bieden aan mensen met een beperking. Bijvoorbeeld door het uitbesteden van drukwerk aan een drukkerij die plekken biedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op deze manier vindt het werk niet plaats bij u als werkgever, maar draagt u wel bij aan meer werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Let op: u draagt met de inkoop van diensten/producten bij aan de banenafpraak. Komt er na 2022 een quotum, dan tellen deze extra banen mee voor de leverancier. Maak dan samen afspraken over de verrekening van de bonus die de leverancier ontvangt.

4. Werkervaringsplekken aanbieden

Soms moet een kandidaat eerst werken aan werknemers- en/of werkvaardigheden. U kunt iemand met een beperking werkervaring op laten doen binnen uw organisatie door een proefplaatsing, werkervaringsplek of participatieplaats³ aan te bieden. U vergroot daarmee de arbeidsmarktkansen van de werknemer. Maar deze tellen niet mee bij banenafpraak/quotum, omdat het niet gaat om betaald werk. Daarom laten we in deze brochure werkervaringsplaatsen verder buiten beschouwing.

Op de volgende pagina's vindt u per type arbeidsrelatie een stappenplan/tips om gebruik te maken van beschikbare instrumenten.

3. Meer informatie leest u onder: werken met behoud van uitkering op pagina 13.



3. Stappenplannen en tips

Zelf in dienst nemen

U wilt een werknemer uit de doelgroep in dienst nemen. U kunt hiervoor gebruikmaken van verschillende regelingen. Regelingen die kosten en risico's compenseren van productiviteitsverlies, uitval door ziekte en het organiseren van extra begeleiding of werkplekaanpassingen. Hoe gaat dat in de praktijk? Dit stappenplan helpt u op weg. Een verdere toelichting op de instrumenten vindt u in het hoofdstuk *Regelingen, instrumenten, subsidies*.

Stap 1 Inventariseren van beschikbare instrumenten voordat u een arbeidsovereenkomst of proefplaatsing aanbiedt

In de meeste gevallen stelt een professional de werknemer aan u voor. Deze professional kan een medewerker zijn van de gemeente, het sociaal werkbedrijf, werkgeversservicepunt of UWV, maar ook een jobcoach of een re-integratiebegeleider. Deze persoon weet vaak al van welke instrumenten u gebruik kunt maken. Ook kan deze professional helpen bij het aanvragen van beschikbare instrumenten. Inventariseer vooraf de mogelijkheden, dan weet u waar u aan begint. Heeft de kandidaat zelf gesolliciteerd, dan kunt u contact opnemen met het werkgeversservicepunt bij u in de buurt voor informatie. Natuurlijk kunt u er ook voor kiezen om zonder verder advies zelf de verschillende instrumenten te regelen.

Stap 2 Checken of de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister

In het doelgroepregister staan de werknemers die meetellen voor de banenafpraak. UWV houdt dit register bij. Via het werkgeversportaal op de website van UWV kunt u zelf controleren of een sollicitant of werknemer is opgenomen in het doelgroepregister.

Stap 3 Een proefperiode zonder loon regelen

Wilt u voordat u een contract aanbiedt, weten of de werknemer geschikt is voor de functie, dan kunt u een proefperiode zonder loonverplichting aanvragen. Hoe dit precies werkt, hangt af van de achtergrond van de werknemer:

- **Werknemer met ondersteuning van UWV.** Het aanvragen van een proefplaatsing doet u samen met de werknemer via het aanvraagformulier op www.uwv.nl. Meestal beslist UWV binnen twee weken.
- **Werknemer werkzaam via de Wsw.** Bespreek met uw contactpersoon bij het SW-bedrijf, werkgeversservicepunt of de jobcoachorganisatie welke mogelijkheden er zijn voor een proefplaatsing.
- **Werknemer met ondersteuning vanuit de gemeente.** Vraag bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont welke mogelijkheden er zijn voor werken met behoud van uitkering.

Er zijn enkele aandachtspunten voor u als werkgever

1. Na een proefplaatsing mag u in het contract geen proeftijd meer opnemen.
2. Maak duidelijke afspraken over het vaststellen van de loonwaarde voordat de proefplaatsing eindigt. Dit zorgt ervoor dat u aansluitend aan de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst kunt aanbieden.
3. Houd er rekening mee dat u mogelijk aansprakelijk bent als er tijdens het werken met behoud van uitkering schade ontstaat. Het is van belang dat u een aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer afsluit. Regel dit via uw verzekeraar.

Stap 4 Organiseren jobcoaching

Heeft de werknemer extra ondersteuning nodig op de werkplek om het werk te kunnen uitvoeren? Dan kunt u mogelijk gebruikmaken van jobcoaching. Jobcoaching kan worden ingezet tijdens een proefplaatsing of tijdens de looptijd van een arbeidscontract.

Er zijn drie soorten jobcoaching:

- Bij interne coaching ontvangt u een subsidie om zelf een jobcoach in te zetten. U kunt een van uw medewerkers aanwijzen als jobcoach.
- Bij externe jobcoaching kunt u een coach van een jobcoachorganisatie inzetten. Op www.uwv.nl staat een lijst met erkende jobcoachorganisaties. Het is prettig als u het goed met de externe jobcoach kunt vinden. U kunt daarom ook eerst vragen om een kennismakingsgesprek. Vraag dit aan bij uw contactpersoon van UWV, de gemeente of het werkgeversservicepunt.
- Bij gemeentelijke jobcoaching is de jobcoach in dienst van de gemeente zelf en begeleidt klanten vanuit deze positie. Een aantal gemeenten biedt dit soort jobcoaching aan.

Hoe het organiseren van jobcoaching precies in zijn werk gaat, hangt af van de achtergrond van de werknemer:

- **Werknemer met ondersteuning van UWV.** U kunt interne coaching aanvragen via het aanvraagformulier op www.uwv.nl.
Let op: dit kan alleen met toestemming van de werknemer. U kunt ook gebruikmaken van een door UWV betaalde externe jobcoach. De aanvraag doet de werknemer samen met u en de jobcoach via het aanvraagformulier op www.uwv.nl. Bij aanvragen voor jobcoaching beslist UWV in principe binnen zes weken. Houd daar rekening mee.
- **Werknemer werkzaam via de Wsw.** U kunt een jobcoach van het SW-bedrijf inzetten of van een andere begeleidingsorganisatie. Informeer bij uw contactpersoon met welke organisaties voor jobcoaching de gemeente (waar de werknemer woont) samenwerkt. Vraag ook om hoeveel uur jobcoaching het gaat.
- **Werknemer met ondersteuning vanuit de gemeente.** De gemeente is verantwoordelijk voor de jobcoaching van mensen onder de Participatiewet tot zij twee jaar lang zonder inzet van het instrument loonkostensubsidie het minimumloon hebben verdiend. Daarna kunt u mogelijk nog gebruikmaken van jobcoaching via UWV. Vraag bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont, hoe de jobcoaching geregeld is. Vraag ook hoeveel uur jobcoaching beschikbaar is.

Stap 5 Checken vergoeding hulpmiddelen, aanpassingen van de werkplek of vervoer

Als de werknemer door zijn ziekte of handicap aanpassingen of hulpmiddelen nodig heeft om zijn werk te kunnen doen (of aangepast vervoer om op het werk te kunnen komen), dan zijn hier voor voorzieningen beschikbaar. Hoe die precies aangevraagd kunnen worden, hangt af van de achtergrond van de werknemer:

- **Werknemer met ondersteuning van UWV.** Voorzieningen voor een individuele werknemer, zoals hulpmiddelen voor op de werkplek of een vervoersvoorziening om op het werk te kunnen komen, zijn mogelijk tijdens een proefplaatsing of een arbeidscontract van minstens zes maanden. Voorzieningen die mee kunnen naar een volgende werkgever moet de werknemer zelf aanvragen. Dat kan via een aanvraagformulier op www.uwv.nl. Voor vervoersvoorzieningen is een [speciaal formulier](#) beschikbaar. Voorzieningen die de werknemer niet kan meenemen, vraagt u zelf aan. Dit kan via een [aanvraagformulier bij UWV](#). Wilt u duurdere, meer vernieuwende aanpassingen in uw bedrijf doen, zodat een of meer werknemers met een beperking langdurig in uw bedrijf kunnen werken, dan kunt u – tot eind 2020 – via UWV deelnemen aan de [‘pilot generieke werkgeversvoorziening’](#). UWV beslist in alle hiervoor genoemde situaties binnen acht weken over een aanvraag.
- **Werknemer werkzaam via de Wsw.** In de Wsw-indicatie staat welke aanpassingen of hulpmiddelen volgens UWV nodig zijn als de werknemer gaat werken. Op uw werkplek wordt vervolgens gekeken wat er precies nodig is. Bespreek met uw contactpersoon welke aanpassingen mogelijk zijn en hoe deze geregeld kunnen worden.
- **Werknemer met ondersteuning vanuit de gemeente.** Informeer bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont, welke mogelijkheden er zijn en hoe de voorzieningen aangevraagd moeten worden.

Stap 6 Loonkostensubsidie of loondispensatie aanvragen

Indien de prestatie van de werknemer achterblijft bij die van een gemiddelde werknemer met dezelfde functie, kunt u mogelijk gecompenseerd worden. Hoe dit precies in zijn werk gaat, hangt af van de achtergrond van de werknemer:

- **Werknemer met ondersteuning van UWV.** UWV kan u toestemming geven om minder dan het cao-loon of minimumloon te betalen als de prestatie van de werknemer minstens 25% lager ligt dan gemiddeld. Dit noemt UWV loondispensatie en is alleen in te zetten bij Wajongers. U kunt dit aanvragen via het [aanvraagformulier bij UWV](#). UWV doet dan een loonwaardebepaling en heeft acht weken om te beslissen over uw aanvraag. Vraag loondispensatie dus zo snel mogelijk aan.
Let op: als u toestemming krijgt van UWV, hebt u alsnog officieel toestemming nodig van de werknemer om loondispensatie toe te passen. Heeft uw werknemer geen Wajong-uitkering? Vraag dan bij UWV of er afspraken zijn met de gemeente waar uw werknemer woont over het inzetten van loonkostensubsidie vanuit de Participatiewet.
- **Werknemer werkzaam via de Wsw.** U kunt vanuit de Wsw loonkostensubsidie krijgen. Deze compenseert het verschil tussen het loon dat u betaalt en de productiviteit van de werknemer. Bespreek deze mogelijkheid met uw contactpersoon.

- **Werknemer met ondersteuning vanuit de gemeente.** U kunt bij de gemeente loonkosten-subsidie aanvragen. Deze compenseert het verschil tussen de productiviteit van de werknemer en het wettelijk minimumloon. De maximale subsidie is 70% van het wettelijk minimumloon. Daarnaast ontvangt u een vergoeding van 23,5% voor de werkgeverslasten. De gemeente zorgt dat de loonwaarde van de werknemer wordt bepaald. De gemeente kan u aanbieden om de eerste zes maanden een vaste loonkostensubsidie van 50% van het minimumloon in te zetten. Een loonwaardebepaling kan dan achterwege blijven. Dit bespaart u tijd en biedt snel duidelijkheid. Vooraf overlegt de gemeente met u over de voor- en nadelen van deze aanpak.

Stap 7 / Loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak toepassen

Neemt u iemand uit de doelgroep in dienst die de afgelopen 6 maanden niet bij u in dienst is geweest, dan kunt u drie jaar lang gebruikmaken van loonkostenvoordeel (LKV). Het LKV is een bedrag van 1,01 euro per verloond uur en maximaal 2.000 euro per jaar. U ontvangt het voordeel via de belastingdienst. Daarvoor moet u zelf in de loonaangifte aangeven dat u gebruik wilt maken van het LKV. Ook heeft u een doelgroepverklaring nodig. De werknemer kan deze aanvragen bij UWV. De aanvraag moet worden gedaan in de eerste drie maanden van het dienstverband. Meer informatie vindt u op de [site van UWV](#).

Stap 8 / Bij ziekte gebruikmaken van de no-riskpolis

Heeft u een medewerker uit de doelgroep in dienst en wordt deze ziek? Dan meldt u de werknemer binnen twee dagen ziek bij UWV, digitaal via www.uwv.nl. UWV betaalt u vervolgens een Ziektewetuitkering. Deze is in het eerste jaar even hoog als het loon dat u bij ziekte moet betalen. In het tweede jaar keert UWV maximaal 70% van het loon uit. Is in de cao of arbeids-overeenkomst afgesproken dat u meer moet betalen dan 70% van het loon, dan wordt u dus niet volledig gecompenseerd. Is uw werknemer weer beter? Dan meldt u dat binnen twee dagen nadat de werknemer zich beter heeft gemeld via www.uwv.nl

Let op: U bent als werkgever wel verantwoordelijk voor de re-integratiebegeleiding naar werk.

Detacheren / inlenen

U wilt een of meerdere mensen met een beperking aan werk helpen door ze in te lenen via een detachings- of uitzendconstructie. Er zijn verschillende regelingen die de kosten en risico's compenseren van uitval door ziekte en voor het organiseren van extra begeleiding of werkplekaanpassingen. Hoe werkt dat in de praktijk bij het inlenen van werknemers? Dit stappenplan helpt u op weg.

Stap 1 Inventariseren mogelijkheden

Als u een medewerker met een beperking wilt inlenen, loopt het contact via het werkgeversservicepunt in uw regio, uw reguliere intermediair, een re-integratie- of uitzendbureau of een SW-organisatie. Bespreek vooraf met uw contactpersoon uw wensen ten aanzien van de kandidaat en de mogelijkheden binnen uw bedrijf.

Stap 2 Vragen of de kandidaat tot de doelgroep van de banenafpraak behoort

Vraag aan uw bemiddelaar of de medewerker die u wilt inlenen, meetelt voor de banenafpraak. Uw contactpersoon kan hiertoe het doelgroepregister raadplegen.

Stap 3 Organiseren van een proefperiode zonder betaling

Wilt u eerst weten of de kandidaat geschikt is, dan kunt u bij uw bemiddelaar informeren naar de mogelijkheden voor een proefperiode zonder betaling. Voor de meeste werknemers uit het doelgroepregister zijn er mogelijkheden om te werken met behoud van uitkering. Daar zijn wel voorwaarden aan verbonden. Uw contactpersoon kan u daarover informeren.

Stap 4 Bespreken en organiseren van de benodigde ondersteuning

De kandidaat heeft mogelijk extra ondersteuning nodig. Denk aan ondersteuning door een jobcoach, aanpassingen of hulpmiddelen op de werkplek of een vervoersvoorziening om op het werk te kunnen komen. Uw bemiddelaar heeft zicht op de ondersteuning die een kandidaat nodig heeft. Stel samen met uw bemiddelaar vast welke ondersteuning nodig is en zorg dat uw bemiddelaar deze organiseert. Bespreek tevens welke ondersteuning van uw kant nodig is. Denk bijvoorbeeld aan eventuele aanpassingen in de functie en het verzorgen van een goede introductie binnen uw organisatie.

Stap 5 Maken van (prijs)afspraken en afsluiten van een contract

Uw contactpersoon komt met een contractvoorstel. Zorg dat hierin duidelijke afspraken staan over:

- Wat wordt van de werkgever verwacht op het gebied van begeleiding? En wat doet de intermediair?
- Wat zijn de afspraken over doorbetaling bij ziekte en afwezige uren?
- Wat zijn afspraken over vervanging bij ziekte?

Afspraken maken met leveranciers

U draagt ook bij aan het realiseren van de banenafpraak door het maken van afspraken met leveranciers over de inzet van mensen met een beperking. Zo kunt u de voorwaarde opnemen dat een bepaald percentage van personeel dat via de inkoop van diensten bij u op de werkvloer wordt ingezet, afkomstig is uit de doelgroep van de banenafpraak.

Wanneer u inkoopafspraken maakt over de inzet van mensen met een beperking, dan krijgt u zelf niet te maken met het aanvragen van regelingen en voorzieningen. Dit ligt bij uw leverancier. Hieronder vindt u wel enkele handige tips die u op weg helpen bij het maken van afspraken met leveranciers.

Tip 1 Sturen op sociale inkoop

Zorg dat de verantwoordelijke medewerkers binnen uw organisatie geëquipeerd worden voor sociale inkoop. Let hierbij ook op de duurzaamheid van sociale inkoop. Als uw leverancier al mensen uit de doelgroep in dienst heeft en voldoet aan het quotum, kunt u ook sturen op het aan het werk houden van deze mensen (in tegenstelling tot meer banen creëren).

Tip 2 Kies een inkoopvorm

Besluit intern op welke vormen van sociale inkoop u inzet. U kunt bijvoorbeeld inzetten op sociale inkoop van arbeidsintensieve diensten zoals catering of schoonmaakmedewerkers die via inkoop voor u werken. Of u kunt bij al uw leveranciers inkoopwensen stellen, bijvoorbeeld ook bij een computerleverancier die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzet bij de verpakking en distributie.

Tip 3 Leg duidelijke voorwaarden vast

Beschrijf de voorwaarden voor inkoop helder. Bijvoorbeeld over wat er gebeurt bij contract-overname, ziekte van de medewerker en hoe de begeleiding georganiseerd wordt.

Tip 4 Houd contact over afspraken

Houd ook na de opdrachtverlening contact met de opdrachtnemer over de uitvoering van de afspraken uit het contract.

Let op: u levert op deze manier ook een bijdrage aan de banenafpraak. Als er na 2022 een quotum komt, dan tellen de extra banen die op deze manier ontstaan mee voor de leverancier. Er is wetgeving in de maak die ervoor zorgt dat de leverancier dan een bonus krijgt voor de gerealiseerde baan. U kunt dan samen afspraken maken over de verdeling van de bonus die de leverancier ontvangt.

Lees ook de publicatie [Partnership en inkoopkracht](#) van het inclusieve werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak.



4. Regelingen, instrumenten, subsidies

Van welke regelingen u gebruik kunt maken als u iemand uit de banenafpraak in dienst neemt, hangt af van de instantie die verantwoordelijk is voor de arbeidsondersteuning van de werknemer. In dit hoofdstuk lichten we eerst de verschillende instrumenten toe. Op pagina 20 vindt u twee schema's. Het eerste schema geeft aan welke instantie verantwoordelijk is voor de ondersteuning van uw medewerker. In het tweede schema staat van welke instrumenten en regelingen u vervolgens gebruik kunt maken.

Werken met behoud van uitkering

Zowel UWV als gemeenten bieden werkgevers mogelijkheden om een periode kosteloos te bekijken of een werknemer het werk aankan. Dit heet bij UWV een proefplaatsing. Gemeenten gebruiken hiervoor verschillende namen. Langer werken met behoud van uitkering kan vanuit UWV en gemeente op een participatieplaats. Als u iemand laat werken met behoud van uitkering, telt diegene nog niet mee voor de banenafpraak of het quotum. Dit gebeurt pas op het moment dat u betaalt voor de inzet van de werknemer.

Proefplaatsing UWV

U heeft de intentie om een werknemer met een UWV-uitkering in dienst te nemen, maar twijfelt over diens geschiktheid voor de baan. In dat geval kan een proefplaatsing van UWV uitkomst bieden. De werknemer komt bij u werken, maar u hoeft nog geen loon te betalen. Zo'n proefplaatsing duurt in principe twee maanden, maar kan langer duren vanwege de beperkingen van de werknemer, diens afstand tot de arbeidsmarkt of vanwege de complexiteit van het werk. Een proefplaatsing duurt maximaal zes maanden. UWV moet toestemming geven voor een proefplaatsing en doet dat alleen als:

- het werk past bij de mogelijkheden van de werknemer;
- de werknemer niet eerder bij u heeft gewerkt op een proefplaatsing. UWV kan afwijken van deze voorwaarde bij gewijzigde omstandigheden;
- u de intentie heeft de werknemer na afloop van de proefplaatsing voor minstens zes maanden voor hetzelfde aantal uren werk in dienst te nemen;
- u een aansprakelijkheidsverzekering heeft waar de werknemer onder valt.

Extra aandachtspunten bij aanvragen proefplaatsing:

- Leent u de werknemer uit aan een andere werkgever? Zorg dan dat de inlener de aanvraag voor de proefplaatsing mede ondertekent.
- Als u tijdens de proefplaatsing al gebruik wilt maken van een jobcoach of andere voorzieningen op de werkplek, dan moet u deze instrumenten ook meteen aanvragen.
- Mocht uw werknemer ziek worden tijdens de proefplaatsing, vraag dan bij de werknemer na of hij zich heeft ziek gemeld bij UWV. UWV kan de proefplaatsing opschorten tijdens ziekte.
- Als u na afloop van de proefplaatsing een contract aanbiedt, mag u in dit contract geen proeftijd of uitzendbeding meer opnemen.

Werkervaringsplek

Veel gemeenten bieden ook een mogelijkheid om kortdurend met behoud van uitkering werkervaring op te doen. Let op: hiervoor zijn verschillende namen in gebruik. In de Participatiewet staat dat een gemeente voor de loonwaardebepaling (loonkostensubsidie) iemand maximaal drie maanden kan laten werken met behoud van uitkering. Als het doel anders is, is een langere periode van werken met behoud van uitkering dus wel toegestaan. Gemeenten zijn vrij deze mogelijkheid aan te bieden en vorm te geven. Vraag bij het werkgeversservicepunt van uw gemeente wat de mogelijkheden zijn. Mensen met een uitkering van UWV verrichten in het kader van een re-integratietraject nog wel eens werk op een werkervaringsplek. De werknemer komt dan een periode bij u werken, voor een paar weken of voor een aantal maanden. Aan een werkervaringsplek zijn geen eisen verbonden zoals dat bij de proefplaatsing het geval is.

Let op: tijdens het werken op een werkervaringsplek kan UWV geen voorzieningen zoals werkplekaanpassingen of jobcoaching verstrekken.

Participatieplaats

Een participatieplaats biedt de werknemer de mogelijkheid om langere tijd onbetaald werkervaring op te doen. Een participatieplaats is bedoeld voor mensen die een heel kleine kans op werk hebben. Bij een participatieplaats werkt de werknemer onbetaald bij u. Deze verricht aanvullende werkzaamheden, geen regulier werk. Tegenover de onbetaalde inzet staat de tijd die u investeert in de begeleiding van de werknemer.

Een participatieplaats is bedoeld om de kans op werken aanmerkelijk te verbeteren. Een participatieplaats kan in eerste instantie een jaar duren. Als de werknemer meer tijd nodig heeft, is verlenging met een jaar mogelijk. Daarna kan de participatieplaats nog twee keer een jaar verlengd worden als de werknemer in een andere omgeving andere aanvullende werkzaamheden gaat verrichten en de arbeidsmarktkansen daardoor aanzienlijk toenemen.

De werknemer heeft toestemming nodig van UWV of gemeente voor het verrichten van arbeid op een participatieplaats. De gemeente voert de participatieplaatsen uit. Vindt UWV dat de werknemer in aanmerking komt voor een participatieplaats, dan wordt de gemeente gevraagd dit te regelen. Elke zes maanden heeft de werknemer recht op een premie. De gemeente stelt de hoogte daarvan vast. Meestal bedraagt dit een paar honderd euro. Na het eerste jaar worden de kosten voor deze premie bij de werkgever in rekening gebracht.

Compensatie van verminderde loonwaarde

Een ziekte of handicap kan gevolgen hebben voor de prestaties in een functie. Soms is sprake van beperktere inzetbaarheid of is het werktempo of de geleverde kwaliteit lager. U kunt de werknemer dan niet het gebruikelijk loon voor de functie betalen. Soms is de arbeidsprestatie lager dan het wettelijk minimumloon. Er zijn verschillende mogelijkheden om de werkgever tegemoet te komen om deze verminderde loonwaarde te compenseren.

Loondispensatie Wajong

Neemt u een Wajonger aan met verminderde loonwaarde? Dan kunt u mogelijk gebruikmaken van loondispensatie. U mag dan minder betalen dan het minimumloon. U betaalt het loon dat past bij de productiviteit van de werknemer. Dit kan zes maanden tot vijf jaar duren, eventueel is verlenging mogelijk. Loondispensatie is mogelijk als de prestatie van de werknemer ten minste 25% lager ligt dan de gebruikelijke prestatie. Ook moet de loonwaarde lager zijn dan het minimumloon. Als u toestemming krijgt om minder te betalen, ontvangt de werknemer naast het loon een aanvullende uitkering. Het voordeel van loondispensatie is dat ook uw werkgeverslasten dalen.

Loonkostensubsidie vanuit gemeente

Voor mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, kan de gemeente loonkostensubsidie (LKS) verstrekken. Deze compenseert het verschil tussen de productiviteit van de werknemer en het wettelijk minimumloon. De gemeente stelt vast of iemand tot deze doelgroep behoort. Wilt u iemand die hiervoor in aanmerking komt in dienst nemen, dan wordt op de werkplek met uw inbreng de loonwaarde vastgesteld. De maximale subsidie is 70% van het wettelijk minimumloon. Daarnaast ontvangt u een vergoeding van 23,5% voor de werkgeverslasten. Is het loon van uw werknemer hoger dan het minimumloon? Dan betaalt u zelf het verschil tussen het minimumloon en het functieloon. LKS kan zo nodig structureel worden ingezet. Wel wordt periodiek beoordeeld of de loonwaarde veranderd is. Op basis van het ontwikkelperspectief van de werknemer bepaalt de gemeente wanneer de loonwaarde opnieuw moet worden beoordeeld.

De gemeente kan u aanbieden om de eerste zes maanden een vaste LKS van 50% van het minimumloon in te zetten. Een loonwaardebepaling kan dan achterwege blijven. Dit bespaart u tijd en biedt snel duidelijkheid. Vooraf overlegt de gemeente met u over de voor- en nadelen van deze aanpak. Gaat u akkoord, dan wordt na zes maanden de LKS aangepast, nadat alsnog op de werkplek de loonwaarde is vastgesteld. Informeer naar de mogelijkheden bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont.

Let op: LKS kan alleen worden ingezet als u het voornemen heeft iemand in dienst te nemen. Niet als u al iemand in dienst heeft. Tenzij het gaat om een schoolverlater van het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entree-opleiding mbo, die minder dan zes maanden geleden de overstap van school naar werk heeft gemaakt. Blijkt in deze periode dat de schoolverlater verminderd productief is, dan kan de gemeente alsnog LKS inzetten. Neem in zo'n situatie contact op met het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont.

Loonkostensubsidie Wsw

U kunt iemand met een Wsw-indicatie in dienst nemen op een begeleid-werkenplek. Dit betekent dat u diegene een arbeidsovereenkomst biedt. Begeleiding en aanpassingen worden geregeld vanuit de Wsw. Heeft de werknemer een verminderde productiviteit, dan kunt u een vergoeding krijgen, LKS. U betaalt de werknemer het volledige loon. De LKS vanuit de Wsw

kan duren zolang het dienstverband duurt. Maar alleen als die hele periode de productiviteit ook achterblijft bij die van een reguliere werknemer.

No-riskpolis

Neemt u een werknemer uit de doelgroep banenafpraak in dienst en wordt deze ziek? Dan meldt u de werknemer binnen twee dagen ziek bij UWV. UWV betaalt u vervolgens een Ziektewetuitkering. Die is het eerste jaar even hoog als het loon dat u bij ziekte moet betalen. In het tweede jaar keert UWV maximaal 70% van het loon uit. Is in de cao of arbeidsovereenkomst afgesproken dat u meer moet betalen dan wordt u dus niet volledig gecompenseerd. U krijgt bij ziekte of arbeidsongeschiktheid van deze werknemer niet te maken met een premiestijging als de werknemer ziek uit dienst gaat, binnen vier weken na het einde van het contract ziek wordt of na twee jaar ziekte recht krijgt op een WGA-uitkering. Bent u eigenrisicodrager? Dan wordt een eventuele Ziektewetuitkering of WGA-uitkering door UWV betaald.

Let op:

- Wanneer u gebruikmaakt van de no-risk polis van UWV en tevens LKS van de gemeente ontvangt, hoeft u de werknemer alleen ziek te melden bij UWV. De LKS wordt tijdens ziekte opgeschort. Dit wordt automatisch aan de gemeente doorgegeven.
- De no-riskpolis geldt voor werknemers die vallen onder de banenafpraak zolang ze werken. U bent daarmee langdurig verzekerd van compensatie voor kosten bij ziekte.

Loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak

Werkgevers die iemand uit de doelgroep in dienst nemen, kunnen drie jaar lang gebruikmaken van het loonkostenvoordeel (LKV). Dit is een bedrag van 1,01 euro per verloond uur (en maximaal 2.000 euro per jaar) dat u na afloop van het jaar ontvangt van de belastingdienst. U moet daarvoor zelf in de loonaangifte aangeven dat u gebruik wilt maken van het LKV. Ook heeft u een doelgroepverklaring nodig. De werknemer kan die aanvragen bij UWV. De doelgroepverklaring kan alleen worden aangevraagd in de eerste drie maanden van het dienstverband. U kunt geen gebruik maken van het LKV als de werknemer AOW-gerechtigd is of in de zes maanden voor ingang van het dienstverband een dienstbetrekking bij u had.

Let op: betaalde stages tellen mee als dienstverband. U kunt ook tijdens de betaalde stage al gebruikmaken van het LKV.

Lage-inkomensvoordeel

Werkgevers die werknemers met een loon tussen de 100 en 125% van het wettelijk minimumloon in dienst hebben, komen in aanmerking voor het lage-inkomensvoordeel (LIV). Maar neemt u iemand uit de doelgroepen van de banenafpraak in dienst, dan kunt u pas gebruikmaken van het LIV na afloop van het LKV. Het LIV bedraagt 0,51 euro per uur en maximaal 1.000

euro per jaar. Voorwaarde bij deze regeling is dat de werknemer per jaar minstens 1.248 uur bij u werkt. De belastingdienst betaalt het LIV na afloop van het jaar automatisch uit. U hoeft zelf geen aanvraag in te dienen.

Let op: De werknemer moet per uur het wettelijk minimumloon voor een 21-jarige of ouder verdienen. Het LIV geldt dus niet bij Wajongers die werken met loondispensatie. Voor jongeren tussen de 18 en 21 jaar kunt u gebruikmaken van het jeugd lage-inkomensvoordeel.

Jeugd-lage-inkomensvoordeel

U ontvangt het jeugd-lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV) als u jongeren in dienst heeft van 18 tot 21 jaar die het minimumjeugdloon verdienen. De hoogte van het jeugd-LIV hangt af van de leeftijd van de jongere op 31 december van het voorgaande jaar. Hoe hoger de leeftijd, hoe hoger het jeugd-LIV. Zo krijgt u voor iemand die op 31 december 2019 18 jaar was 0,07 euro per verloond uur. Voor iemand die 21 jaar was, ontvangt u 0,30 euro per verloond uur. Het maximaal aantal verloonde uren waarover u jeugd-LIV krijgt, is 2.080 uur. De belastingdienst betaalt het jeugd-LIV na afloop van het jaar automatisch uit. U hoeft zelf geen aanvraag in te dienen. U kunt tegelijkertijd gebruikmaken van het LKV en het jeugd-LIV.

Stimuleringspremie gemeente

Sommige gemeenten bieden werkgevers een stimuleringspremie, als zij werknemers aannemen die een uitkering van de gemeente ontvangen. U ontvangt bijvoorbeeld een vast bedrag als u de werknemer een contract biedt voor zes maanden. Gemeenten mogen zelf bepalen of ze werken met stimuleringspremies en onder welke voorwaarden die beschikbaar zijn. Vraag bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar uw (potentiële) werknemer woont of deze gemeente werkt met een stimuleringspremie.

Werkvoorzieningen

Voor werknemers met een beperking kan het nodig zijn voorzieningen te regelen, zodat zij hun werk kunnen doen. Denk daarbij aan:

- aanpassingen aan het gebouw waarin gewerkt wordt, de werkplek of de productie- en/of werkmethodes;
- de inzet van hulpmiddelen om het werk te kunnen doen, zoals specifieke software voor slechtzienden of orthopedische werkschoenen;
- vervoersvoorzieningen om te zorgen dat iemand met aangepast vervoer naar het werk kan komen;
- een doventolk of schrijfhulp.

Wie regelt de werkvoorzieningen?

- Werkt de werknemer vanuit de Wsw in uw bedrijf? Dan is het SW-bedrijf verantwoordelijk voor deze voorzieningen.
- Ondersteunt de gemeente de werknemer vanuit de Participatiewet naar werk? Dan is de gemeente verantwoordelijk voor de werkvoorziening tot de werknemer twee jaar lang zonder inzet van loonkostensubsidie het wettelijk minimumloon heeft verdiend. Daarna is UWV verantwoordelijk voor de voorzieningen. Er is één uitzondering: tolkvoorzieningen voor mensen met een auditieve beperking worden altijd door UWV geregeld.
- Voor werknemers die vanuit UWV worden ondersteund naar werk regelt UWV de werkvoorzieningen.

Extra begeleiding op de werkplek

Een deel van de mensen met een beperking heeft extra begeleiding nodig op de werkplek. Jobcoaches geven die begeleiding. Een jobcoach ondersteunt de werknemer met een individueel trainings- of inwerkprogramma en systematische begeleiding bij het werk. De jobcoach zorgt ervoor dat de werknemer zijn taken zo zelfstandig mogelijk kan uitvoeren. Daarnaast kan de jobcoach ook u en directe collega's van de werknemer begeleiden. Hij leert u bijvoorbeeld hoe u de werknemer begeleidt bij het uitvoeren van het werk en wat u kunt doen bij problemen.

Wie regelt de jobcoaching?

- Werkt de werknemer vanuit de Wsw in uw bedrijf? Dan is het SW-bedrijf verantwoordelijk voor de begeleiding op de werkplek.
- Ondersteunt de gemeente de werknemer vanuit de Participatiewet naar werk? Dan is de gemeente verantwoordelijk voor de werkvoorziening tot de werknemer twee jaar lang zonder inzet van loonkostensubsidie het wettelijk minimumloon heeft verdiend. Daarna neemt UWV de verantwoordelijkheid voor de jobcoaching over.
- Werknemers die vanuit UWV worden ondersteund naar werk kunnen jobcoaching krijgen via UWV.

Jobcoaching vanuit de Wsw

Als u werkt met detacheringen vanuit de Wsw, organiseert het SW- bedrijf de begeleiding die de werknemer nodig heeft. Werkt de werknemer bij u op een begeleid-werkenplek en heeft deze dus een arbeidsovereenkomst met uw bedrijf? Dan heeft de werknemer het recht te kiezen uit minstens twee begeleidingsorganisaties. Meestal is dat het SW-bedrijf en één andere aanbieder, bijvoorbeeld een jobcoachorganisatie. Om in aanmerking te komen voor een indicatie voor de Wsw moet iemand regelmatig arbeid kunnen verrichten. Eén van de eisen bij de beoordeling is dat de noodzakelijke begeleiding maximaal 15% van de werktijd bedraagt. Daar kan gemotiveerd van worden afgeweken. Maar het geeft wel een goede richtlijn van de maximale begeleidingsmogelijkheden vanuit de Wsw.

Jobcoaching vanuit de gemeente

In de Participatiewet is geregeld dat werknemers voor wie u loonkostensubsidie ontvangt, aanspraak kunnen maken op begeleiding op de werkplek. Om te zorgen dat de jobcoaching lijkt op die van UWV is gemeenten aangeraden om de UWV-regels rond jobcoaching te volgen. Vraag bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont hoe de jobcoaching geregeld is.

Jobcoaching vanuit UWV

Bij jobcoaching van UWV is het van belang dat:

- De begeleiding voor de werknemer noodzakelijk is om zijn werk te doen én om zijn beperkingen te compenseren.
- U een dienstverband van tenminste zes maanden biedt van minstens twaalf uur per week met een loonwaarde van minstens 35%. In uitzonderlijke gevallen is jobcoaching mogelijk als iemand minstens acht uur gaat werken met een loonwaarde van minstens 20%. Jobcoaching is ook mogelijk in geval van een proefplaatsing.

UWV kent verschillende vormen van jobcoaching. Het is mogelijk dat de werknemer zelf een aanvraag doet voor jobcoaching. De werknemer kan dan zelf de organisatie kiezen die hem of haar gaat begeleiden. De organisatie moet wel een door UWV erkende jobcoachorganisatie zijn. U kunt er ook voor kiezen om als werkgever een aanvraag te doen voor interne jobcoaching. U kunt dan een jobcoach in dienst nemen of inhuren. Of u laat een van uw eigen werknemers een aantal trainingen doen, zodat die zelf de coaching op zich kan nemen. Bij interne jobcoaching gelden er wat minder eisen aan de jobcoach. U krijgt echter ook een beperktere vergoeding. Interne jobcoaching is onder andere interessant als meerdere werknemers jobcoaching nodig hebben. UWV bepaalt op hoeveel uren jobcoaching uw werknemer recht heeft. UWV gaat ervan uit dat in de eerste periode van zes maanden het standaard maximaal te vergoeden aantal uren 10% van het aantal gewerkte uren betreft. In uitzonderingssituaties kan dit meer zijn. Jobcoaching wordt telkens voor zes maanden toegepast en wordt zoveel mogelijk in drie jaar afgebouwd. Indien noodzakelijk is na deze periode structureel jobcoaching mogelijk.

In dit schema ziet u welke instantie verantwoordelijk is voor de re-integratie van welke subgroepen.

Subgroepen banenafspraken en Quotumwet	Verantwoordelijk voor re-integratie
Mensen met Wajong en arbeidsvermogen	UWV
Mensen met een Wsw-indicatie	SW-bedrijf bij begeleid werken Wsw UWV bij werk buiten Wsw en UWV-uitkering Gemeente: overige
Mensen onder de Participatiewet, die minder dan WML* kunnen verdienen	Gemeente
Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs (vso/pro)	Gemeente tenzij werknemer een uitkering van UWV heeft, dan UWV
Jonggehandicapten die een werkvoorziening van UWV of de gemeente ontvangen om zo WML* te kunnen verdienen	Gemeente tenzij werknemer een uitkering van UWV heeft, dan UWV

In dit schema ziet u welke instrumenten de verschillende instanties beschikbaar hebben.

Ondersteunende organisatie	UWV	SW-bedrijf	Gemeente	
			Mensen die niet zelfstandig het WML* kunnen verdienen	Mensen die wel zelfstandig het WML* kunnen verdienen
Instrument				
Werken met behoud van uitkering	●	●	●	●
Loonkostensubsidie (LKS)	●	●	●	●
Loondispensatie	●			
No-riskpolis	●	●	●	●
Loonkostenvoordeel (LKV)	●	●	●	●
Lage-inkomensvoordeel (LIV)	●	●	●	●
Jeugd lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV)	●	●	●	●
Stimuleringspremie			●	●
Jobcoaching	●	●	●	●
Werkvoorzieningen	●	●	●	●

● Ja

● Ja, mits de gemeente dit instrument gebruikt

● Ja, mits UWV en gemeente hierover afspraken hebben gemaakt

● Alleen voor Wajongers met arbeidsvermogen

● Na afloop van het LKV

* WML staat voor wettelijk minimumloon





5. Doelgroepen banenafpraak en Quotumwet

Het doel van de banenafpraak is om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. Maar niet alle mensen met een beperking vallen onder de doelgroep van de banenafpraak en het quotum. Mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering op basis van de WIA en WAO tellen bijvoorbeeld niet mee.

De banenafpraak en het quotum richten zich op de volgende groepen:

1. Mensen met een Wajong-uitkering en arbeidsvermogen.
2. Mensen met een indicatie voor werken via de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).
3. Mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen en niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen.
4. (Ex-)leerlingen van scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PrO) die zich hebben gemeld bij UWV;
5. Jonggehandicapten⁴ die een werkvoorziening van UWV of de gemeente ontvangen en die alleen hierdoor in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen.
6. Mensen met een Wiw- of ID-baan.

U kunt uiteraard ook kiezen om werk beschikbaar te maken voor een bredere groep mensen met een beperking. Zo kunt u mensen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt aan werk helpen die niet vallen onder de doelgroep van de banenafpraak en het quotum. Bedrijven die voor een andere doelgroep kiezen, doen dit vaak vanuit een eigen visie op inclusief werkgeven, passend bij de strategie en doelstellingen van hun organisatie.

Welke banen tellen mee voor de banenafpraak en het quotum?

In principe telt elke betaalde baan die u als werkgever⁵ biedt aan iemand uit de doelgroep voor de banenafpraak mee. Ook werknemers die u inleent via bijvoorbeeld een detacherings- of uitzendconstructie tellen mee. Een baan of inleenverband van 25,5 uur wordt geteld als één extra baan. Kleinere of grotere banen tellen naar evenredigheid mee.

Uitzonderingen

Biedt u werknemers een kans om beschut werk in uw bedrijf te verrichten? Dan telt deze baan niet mee voor de banenafpraak en het quotum.

Hoe lang telt een werknemer mee?

Werknemers die in het doelgroepregister stonden ingeschreven op het moment dat ze bij u in dienst kwamen, blijven sinds 2017 meetellen voor de banenafpraak. Ook als zij op een later

4. Een jonggehandicapte is iemand die als gevolg van ziekte of gebrek ontstaan vóór de 18^{de} verjaardag of in een jaar waarin deze ten minste zes maanden studeerde niet in staat is om meer dan 75% van het wettelijk minimumloon te verdienen.

5. Dit geldt niet voor SW-bedrijven die mensen met een Wsw-indicatie een plek bieden op basis van de Wsw.

moment niet meer tot de doelgroep behoren. Bijvoorbeeld omdat de werknemer na verloop van tijd het wettelijk minimumloon kan verdienen, of omdat een Wsw-indicatie niet wordt verlengd.

Hoe weet u of een werknemer tot de doelgroep voor de banenafpraak of het quotum behoort?

UWV houdt een doelgroepregister bij. Daarin zijn mensen uit de verschillende doelgroepen opgenomen. Via het werkgeversportaal op de website van UWV kunt u zelf controleren of een sollicitant of werknemer is opgenomen in het doelgroepregister.

Nadere toelichting op de doelgroepen

Wajongers met arbeidsvermogen

Ruim 244.000 mensen ontvangen ondersteuning vanuit de Wajong⁶. Deze regeling is bedoeld voor mensen die al op jonge leeftijd door een ziekte of handicap minder kunnen verdienen dan hun gezonde leeftijdsgenoten met dezelfde opleiding en werkervaring⁷. Ze zijn door UWV (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt verklaard. Een Wajong-uitkering kan duren tot iemand de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Wajongers zijn heel verschillend qua leeftijd, opleidingsniveau en handicap of aandoening. Er zijn Wajongers van 18 tot 65 jaar. Het opleidingsniveau loopt uiteen van voortgezet speciaal onderwijs tot universiteit. De meeste Wajongers hebben echter een laag opleidingsniveau (mbo-2 of lager). Ook de beperkingen lopen uiteen. Er zitten mensen in de Wajong vanwege een lichamelijke beperking of chronische ziekte. De meerderheid van de Wajongers heeft een ontwikkelingsstoornis (bijvoorbeeld een verstandelijke beperking of autisme) of een psychische stoornis. Ze tellen nog mee voor de Wajong, omdat:

- nog niet duidelijk is of ze langdurig kunnen werken.
- ze nog een gedeeltelijke uitkering ontvangen.
- of omdat ze gebruikmaken van ondersteuning vanuit het UWV of SW-bedrijf.

Sinds 1 januari 2015 is de toegang tot de Wajong beperkt. Alleen mensen die op hun 18^{de} of tijdens hun studie door ziekte of handicap duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, komen nog in de Wajong. Jonggehandicapten met een beperking die wel arbeidsvermogen hebben, vallen onder de Participatiewet. De gemeente ondersteunt hen naar werk en verstrekt eventueel een uitkering. De mensen die al een Wajong-uitkering hadden op 1 januari 2015 houden hun uitkering. UWV ondersteunt Wajongers met arbeidsvermogen naar werk. Alle Wajongers met arbeidsvermogen die u in dienst neemt, tellen mee voor de banenafpraak.

6. Cijfers en trends UWV, februari 2020.

7. Om voor Wajong in aanmerking te komen, moet aangetoond worden dat iemand al op zijn 17^{de} door ziekte of handicap minstens 25% minder kan verdienen dan zijn gezonde gelijke of dat de ziekte of handicap waardoor iemand minder kan verdienen, is ontstaan in een jaar waarin iemand tenminste zes maanden studeerde.

Mensen met een indicatie voor werken via de Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

Tot 1 januari 2015 konden mensen met een indicatie Wet sociale werkvoorziening (Wsw) instromen op een werkplek via de Wsw. Het gaat om mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking. Een Wsw-indicatie geldt voor een bepaalde periode. Daarna wordt opnieuw gekeken of iemand nog in aanmerking komt voor werk in de Wsw.

Eind 2018 waren circa 82.000 werknemers met een Wsw-indicatie werkzaam in of via de Wsw. Van deze groep was:

- 6 % in dienst bij een werkgever met ondersteuning vanuit de Wsw (begeleid werken);
- 37 % van het Wsw-bedrijf gedetacheerd bij een werkgever, individueel of in een groep;
- 57 % in dienst bij het Wsw-bedrijf en werkzaam op een beschutte werkplek bij een sociale werkplaats of in een aparte ruimte van een regulier bedrijf.⁸

Sinds 1 januari 2015 is instroom in de Wsw niet meer mogelijk. Wsw-geïndiceerden houden hun indicatie tot de einddatum waarop deze geldig is. Ze vallen door deze indicatie onder de doelgroep van de banenafpraak. Wsw-geïndiceerden met een UWV-uitkering krijgen ondersteuning van UWV naar en op het werk. Wie daarvoor niet in aanmerking komt, kan een beroep doen op ondersteuning van de gemeente op basis van de Participatiewet. Ook binnen de groep Wsw'ers is de diversiteit groot. Van de Wsw'ers die werkzaam zijn via de Wsw was eind 2018 73% ouder dan 45 jaar. Slechts 1% van de Wsw'ers is jonger dan 27 jaar. Het opleidingsniveau loopt net zo sterk uiteen als bij de Wajong. Maar ook in de Wsw werken veel mensen met een laag opleidingsniveau. Iets meer dan een derde van de Wsw'ers heeft een verstandelijke beperking, bijna een derde een psychische beperking en iets meer dan een kwart een lichamelijke beperking.

Mensen die vallen onder de Participatiewet en niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. De wet zorgt ervoor dat mensen, als dat nodig is, ondersteuning van de gemeente krijgen bij het vinden en houden van werk. Mensen die niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien, krijgen een uitkering (bijstand).

Mensen krijgen te maken met de Participatiewet als zij niet zelfstandig in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Het gaat onder andere om:

- ruim 351.000 mensen die een bijstandsuitkering hebben;⁹
- jonggehandicapten met arbeidsvermogen die vanaf 1 januari 2015 niet meer kunnen instromen in de Wajong en die arbeids- of inkomensondersteuning nodig hebben;
- niet-uitkeringsgerechtigden die hulp nodig hebben om werk te vinden of te houden;
- Wsw-geïndiceerden die op 1 januari op de wachtlijst voor de Wsw stonden en geen uitkering ontvangen van UWV.

8. Panteia, Wsw-statistiek 2018.

9. CBS, sociale zekerheid: kerncijfers, uitkering naar uitkeringssoort, januari 2018.

In de wet zijn een aantal afspraken gemaakt over de ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking. Het is onbekend hoeveel mensen die te maken krijgen met de Participatiewet een arbeidsbeperking hebben. Voor de banenafpraak tellen mensen uit de Participatiewet alleen mee als ze zijn opgenomen in het doelgroepregister van UWV. Een werknemer uit de Participatiewet kan worden opgenomen in het doelgroepregister:

- als de gemeente op een werkplek met een objectieve loonwaardebepaling heeft vastgesteld dat iemand niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen (praktijkroute); of
- nadat UWV bij een beoordeling arbeidsvermogen heeft vastgesteld dat een werknemer niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen.

UWV gaat ervan uit dat iemand niet het wettelijk minimumloon kan verdienen als hij:

- arbeidsbeperkingen heeft als gevolg van een ziekte of handicap, die op het moment van beoordeling nog minstens zes maanden duurt; en
- een jobcoach nodig heeft om het wettelijk minimumloon te kunnen verdienen; of
- niet in staat is een drempelfunctie uit te oefenen, ook niet met inzet van voorzieningen (denk aan werkplekaanpassingen of een vervoersvoorziening). Dit is een landelijk voorkomende functie op de arbeidsmarkt die een werknemer minimaal belast. Het gaat om functies met maximaal mbo-3-niveau waarmee iemand het wettelijk minimumloon kan verdienen of een loon daar net iets boven.

(Ex-)leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs

Deze mensen kunnen zonder beoordeling worden opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak. Tenzij de schoolverlater Wajong 2015 ontvangt of een advies beschut werk heeft, dan is opname in het doelgroepregister niet mogelijk. Wie in aanmerking wil komen voor opname, moet zich wel eerst melden bij UWV. Dat kan ook als iemand lang geleden op het praktijkonderwijs of speciaal voortgezet onderwijs heeft gezeten.

Jonggehandicapten die een werkvoorziening van UWV of de gemeente ontvangen om het wettelijk minimumloon te kunnen verdienen

Sinds december 2018 tellen ook jonggehandicapten, die aan het werk zijn en kunnen werken dankzij de inzet van een voorziening van UWV of de gemeente, mee voor de banenafpraak en het quotum. Een werknemer is jonggehandicapt als hij een ziekte of handicap heeft die is ontstaan voor zijn 18^{de} of voor zijn 30^{ste} in een jaar waarin de werknemer ten minste zes maanden studeerde. Als deze werknemer voor het verrichten van zijn werk gebruikmaakt van een jobcoach of werkvoorziening van UWV of van een soortgelijke voorziening van de gemeente, dan kan UWV de werknemer opnemen in het doelgroepregister. De werknemer gebruikt daarvoor het formulier 'Aanvraag beoordeling werken met een voorziening' op de [website van UWV](#).

Heeft u een werknemer in dienst op een Wiw- of ID-baan, dan telt de werknemer niet mee voor de banenafpraak. Bij een quotum telt de werknemer wel mee.

Mensen met een Wiw- of ID-baan

Een Wiw-baan is een baan op basis van de wet inschakeling werkzoekenden (Wiw). En een ID-baan is een baan op basis van het besluit in- en doorstroombanen. De regelingen waren bedoeld voor bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers konden hen met loonkostensubsidie in dienst nemen. De loonkostensubsidie werd betaald door de werkgever. Bij ID-banen ging het om banen bij een reguliere werkgever en bij Wiw-banen om banen bij gemeenten en aan gemeenten gelieerde stichtingen. Instroom in beide regelingen is al vanaf 1 januari 2004 niet meer mogelijk. Eind 2019 waren er volgens het CBS nog 460 mensen met een Wiw-/ID-dienstverband in Nederland.¹⁰

Hebt u een werknemer in dienst op een Wiw- of ID-baan, dan telt de werknemer niet mee voor de banenafpraak. Bij een quotum telt de werknemer wel mee.

10. CBS, statline re-integratie, aantal personen, persoonskenmerken en type voorzieningen, maart 2020.

Colofon

Dit is een uitgave van AWWN
Postbus 93050
2509 AB Den Haag
www.awvn.nl

Tekst: Neeltje Huvenaars, Raad & Respons
Eindredactie: Annemieke Janus, AWWN
Vormgeving: Jay'D-sign
Druk: AWWN

© Juni 2020. Alle rechten voorbehouden. Ondanks de zorgvuldigheid die aan deze uitgave is besteed, kan de uitgever geen aansprakelijkheid aanvaarden bij eventuele onjuistheden. Aan de inhoud van deze publicatie kunnen dus geen rechten worden ontleend.

AWWN

V N O N C W


MKB
Nederland

 DE
NORMAALSTE
ZAAK



Postadres Postbus 93050
2509 AB Den Haag

Bezoekadres Bezuidenhoutseweg
2594 AV Den Haag

Telefoon 070 850 86 00

Fax 070 850 86 01

AWVN-werkgever

Telefoon 070 850 86 05

E-mail werkgeverslijn@av

Web www.awvn.nl

organisatiedoelstellingen

hr-strategie

organisatieontwikkeling

medewerkersontwikkeling

arbeidsvoorwaardenvorming

arbeidsverhoudingen

- netwerk voor werkgevers
- beïnvloeden sociaal-economisch klimaat
- agenderen innovatieve hr-thema's
- verstrekken informatie