



Mensen met een beperking aan de slag helpen

INSTRUMENTEN EN STAPPENPLANNEN
VOOR WERKGEVERS PER DOELGROEP
VAN DE BANENAFSPRAAK

Inhoudsopgave

De banenafpraak en het quotum: wat houdt het in?	3
Vormen van arbeidsrelaties	4
Stappenplannen	
• Een medewerker uit de doelgroep in dienst nemen	6
• Een medewerker uit de doelgroep detacheren / inlenen	9
• Een kandidaat uit de doelgroep aan het werk helpen door afspraken te maken met leveranciers	10
Overzicht instrumenten	12
Doelgroepen banenafpraak en Quotumwet	19

Mensen met een beperking aan de slag helpen

STAPPENPLANNEN EN INSTRUMENTEN

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 banenafpraak en de Quotumwet.

De banenafpraak en het quotum: wat houdt het in?

In het Sociaal akkoord in 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 banenafpraak en quotum arbeidsongeschikten*. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn, waarvan 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Aan het einde van elk jaar wordt gemeten of de afgesproken extra banen voor dat betreffende jaar gerealiseerd zijn¹. Halen werkgevers de afgesproken aantallen per jaar niet, dan

kan er een quotum in werking treden. Als dit gebeurt, kijkt de overheid bij werkgevers met meer dan 25 werknemers (minimaal 40.575 verloonde uren per jaar), of werknemers uit de doelgroep voldoende verloonde uren in het bedrijf werken. Is dat niet het geval, dan moet de werkgever een quotumheffing betalen. In deze brochure leest u op welke manier u een bijdrage kunt leveren aan het halen van de doelen van de banenafpraak en van welke instrumenten u gebruik kunt maken.

1. Het gaat om extra banen ten opzichte van 1 januari 2013.

Op basis van de nulmeting van UWV blijkt dat op 1 januari 2013 63.837 mensen uit de doelgroep aan het werk waren.

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. U kunt een medewerker met een beperking 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. U kunt een medewerker met een beperking inlenen/ detacheren

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

Let op: Voor de banenafpraak tellen detacheringen vanuit de Wsw alleen mee als daarbij nieuwe plekken voor *beschut werk* komen (zie pagina 18 voor een verdere toelichting op *beschut werk*). Mocht het quotum in werking treden, dan tellen de wsw-detacheringen bij u mee.

3. U kunt afspraken maken met uw 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 er wel aan bij dat er meer werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn.

Let op: U levert op deze manier wel een bijdrage aan de banenafpraak. Mocht er een quotum komen dan tellen de extra banen die zo ontstaan niet mee voor uw bedrijf, maar voor de leverancier.

4. U kunt werkervaringsplekken aanbieden voor mensen met een beperking

Niet alle mensen met een beperking kunnen meteen betaald aan het werk. Soms moet er eerst worden gewerkt aan werknemers- of werkvaardigheden. U kunt iemand met een beperking werkervaring op laten doen binnen uw organisatie door het aanbieden van een proefplaatsing, een werkervaringsplek of een participatieplaats². U vergroot daarmee de arbeidsmarktkansen van de werknemer.

Let op: Werkervaringsplekken tellen niet mee bij de banenafpraak of bij een quotum omdat het niet gaat om betaald werk. Daarom laten we in deze brochure de route van werkervaringsplaatsen verder buiten beschouwing.

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

2. Meer informatie leest u onder: *Werken met behoud van uitkering* op pagina 18.

U wilt een werknemer met een beperking 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. Voor een verdere toelichting op de instrumenten kunt u verder lezen in het hoofdstuk: *Overzicht instrumenten*.

STAP 1: Inventariseren 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 werknemer is opgenomen in het doelgroepregister. Dat geldt voor sollicitanten en huidige werknemers.

STAP 3: Een proefperiode zonder loon regelen

Wilt u voor 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 het UWV. Het aanvragen van een proefplaatsing doet u samen met de werknemer via het aanvraagformulier op www.uwv.nl. UWV moet binnen 8 weken beslissen over de aanvraag van de proefplaatsing. Intern hanteert UWV een richtlijn van 4 weken en meestal gaat het nog sneller.
- Werknemer werkzaam via de Wsw. Bespreek met uw contactpersoon bij het SW-bedrijf, [werkgeversservicepunt](#) of de jobcoach-organisatie 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 twee 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 een coach van een jobcoachorganisatie inzetten. Op www.uwv.nl staat een lijst met erkende jobcoachorganisaties. U kunt ook zoeken via: Blik op Werk. 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](#).

Let op: Niet elke gemeente biedt de mogelijkheid voor **interne** jobcoaching.

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 6 weken. Houd daar dus 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 2 jaar lang 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 tevens welke organisaties jobcoaching aanbieden en of de mogelijkheid bestaat een werknemer de jobcoaching uit te laten voeren (of zelf een bedrijf in te huren). 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 hiervoor voorzieningen beschikbaar. Hoe die precies aangevraagd kunnen worden, hangt af van de achtergrond van de werknemer:

- **Werknemer met ondersteuning van UWV:** Aanpassingen of 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 6 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 daar een speciaal formulier beschikbaar. Voorzieningen die de werknemer niet kan meenemen, vraagt u zelf aan. Dit kan via een aanvraagformulier op www.uwv.nl. UWV beslist binnen 8 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 minimumloon te betalen als de prestatie van de werknemer minstens 25% lager ligt dan gemiddeld. Dit noemt UWV: loondispensatie, alleen in te zetten bij Wajongers. U kunt dit aanvragen via het aanvraagformulier op uwv.nl. UWV maakt dan een loonwaardebepaling en heeft 8 weken om te beslissen over uw aanvraag. Vraag de loondispensatie dus zo snel mogelijk aan.

Let op: indien u toestemming krijgt van UWV, hebt u alsnog officieel toestemming nodig van de werknemer om loondispensatie toe te passen.

- **Werknemer werkzaam via de Wsw:** U kunt vanuit de Wsw loonkostensubsidie krijgen. De subsidie compenseert het verschil tussen het loon dat u betaalt en de productiviteit van de werknemer. Bespreek de mogelijkheid van loonkostensubsidie met uw contactpersoon.
- **Werknemer met ondersteuning vanuit de gemeente:** U kunt bij de gemeente loonkostensubsidie aanvragen. De gemeente zorgt dat de loonwaarde van de werknemer wordt bepaald. U krijgt een subsidie van de gemeente om het verschil te compenseren tussen de productiviteit van de werknemer en het salaris dat bij de functie hoort. De maximale subsidie is 70% van het wettelijk minimumloon. Daarnaast ontvangt u een vergoeding van 23% voor de werkgeverslasten. Informeer bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont welke mogelijkheden er zijn en hoe de voorzieningen kunnen worden aangevraagd.

Stap 7: Mobiliteitsbonus toepassen

Neemt u iemand uit de doelgroep in dienst, dan mag u 3 jaar lang een premiekorting toepassen. De premiekorting bedraagt 2.000 euro per jaar bij een dienstverband van 36 uur. Bij kleinere contracten is het bedrag naar rato minder. U past de premiekorting zelf toe bij de loonaangifte. Meer informatie vindt u in het handboek loonheffingen op www.belastingdienst.nl.

Stap 9: Bij ziekte gebruikmaken van de no-risk polis

Heeft u een medewerker uit de doelgroep in dienst en wordt deze ziek? Dan meldt u de werknemer binnen 6 weken ziek bij UWV. Dat doet u digitaal via www.uwv.nl. UWV betaalt u vervolgens een Ziektewetuitkering. De uitkering 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 arbeidsovereenkomst afgesproken dat u meer moet betalen dan 70% van het loon, dan moet u dit - net als bij andere medewerkers - aanvullen. Is uw werknemer weer beter? Dan meldt u dat binnen 2 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.
- Als u gebruikmaakt van loonkostensubsidie dan moet u een werknemer ook ziek en hersteld melden bij de verstrekker van deze subsidie. De loonkostensubsidie kan dan worden aangepast aan het ziekteverzuim.

U wilt een medewerker met een beperking 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 Wsw-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.

Let op: Voor de banenafpraak tellen detacheringen vanuit de Wsw alleen mee als daarbij nieuwe plekken voor beschermt werk komen (zie pagina 18) voor een verdere toelichting op beschermt werk). Mocht het quotum in werking treden, dan tellen de Wsw detacheringen bij u mee.

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 wat er nodig is aan ondersteuning en zorg dat uw bemiddelaar de benodigde ondersteuning 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?

Een kandidaat uit de doelgroep aan werk helpen door afspraken te 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 voorwaarden 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.

Sturen op sociale inkoop

Tip 1

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

Kies een inkoopvorm

Tip 2

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.

Leg duidelijke voorwaarden vast

Tip 3

Beschrijf de voorwaarden voor inkoop helder. Bijvoorbeeld over wat er gebeurt bij contractovername, ziekte van de medewerker en of plus 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. Maar mocht er een quotum komen, dan tellen de extra banen die op deze manier ontstaan niet mee voor uw bedrijf, maar voor de leverancier.

Van welke regelingen en subsidies kunt u gebruikmaken als u iemand uit de banenafpraak in dienst neemt?

Van welke regelingen u gebruik kunt maken, hangt af van de instantie die verantwoordelijk is voor de arbeidsondersteuning van de werknemer. Onderstaand schema helpt u in op weg. Daarna lichten we elk instrument toe.

DOELGROEP	Wajong & arbeidsvermogen	Mensen met een Wsw-indicatie				Mensen uit de P-wet die volgens UWV <WML kunnen verdienen
		Wsw detachering	Wsw begeleid werken	Wachttijst & UWV-uitkering	Wachttijst & P-wet ³	
INSTRUMENT						
Werken met behoud van uitkering	●			●	●	●
Loonkostensubsidie			●		●	●
Loondispensatie	●			●		
No-riskpolis	●		●	●	●	●
Mobiliteitsbonus	●		●	●	●	●
Stimuleringspremie					●	●
Jobcoaching	●	●	●	●	●	●
Werkvoorzieningen	●	●	●	●	●	●

- Ja
- Alleen mogelijk voor Wajongers
- Ja, mits de gemeente dit instrument gebruikt en werknemer voldoet aan voorwaarden gemeente

3. P-wet staat voor Participatiewet.

Overzicht instrumenten re-integratie

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. Dit gebeurt pas op het moment dat u betaalt voor de inzet van de werknemer.

Proefplaatsing UWV

U heeft de intentie een werknemer met een uitkering van UWV 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 of 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. UWV geeft deze toestemming alleen als:

- de werknemer anders moeilijk aan het werk komt
- de werknemer niet eerder bij u heeft gewerkt of stage heeft gelopen op dezelfde functie
- u de intentie heeft de werknemer na afloop van de proefplaatsing voor minstens zes maanden in dienst te nemen

- u een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering 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.
- Let op: als u tijdens de proefplaatsing al gebruik wilt maken van een jobcoach of andere voorzieningen op de werkplek, dan moet u 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 werker-

varingsplek. 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 aantrekkelijk 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

Sinds 1 januari 2015 is er in de Participatiewet een specifiek instrument loonkostensubsidie voor mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. De gemeente stelt vast of een werknemer 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 loonkostensubsidie is het verschil tussen de bruto loonwaarde en het bruto wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon plus een vergoeding van 23% 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. De komende jaren vindt aanpassing van cao's plaats, om de reguliere loonschalen op te nemen tussen de 100 en 120% van het wettelijk minimumloon. Deze loonkostensubsidie kan zo nodig structureel worden ingezet, wel geldt een jaarlijkse beoordeling of loonkostensubsidie nodig blijft. Informeer naar de mogelijkheden bij 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 arbeids-overeenkomst biedt. Begeleiding en aanpassingen worden geregeld vanuit de Wsw. Heeft de werknemer een verminderde productiviteit, dan kunt u een vergoeding krijgen. Dit heet loonkostensubsidie. U betaalt de werknemer het volledige loon. De loonkostensubsidie 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

Werkgevers zijn verplicht werknemers bij ziekte hun loon twee jaar door te betalen. Zij kunnen daarom huiverig zijn om mensen met een beperking in dienst te nemen. UWV en gemeente bieden u daarom een no-riskpolis als u iemand uit de doelgroep van de banenafpraak in dienst neemt. Wordt deze werknemer ziek? Dan ontvangt u een Ziektewetuitkering van UWV. Ook krijgt u niet te maken met een premiestijging als de werknemer ziek uit dienst gaat, binnen 4 weken na het einde van het contract ziek wordt of na twee jaar ziekte recht krijgt op een WGA-uitkering.

Let op:

- Wanneer u gebruikmaakt van de no-risk polis van UWV en tevens loonkostensubsidie van de gemeente ontvangt, hoeft u de werknemer alleen ziek te melden bij UWV. De loonkostensubsidie wordt tijdens ziekte opgeschort. Dit wordt automatisch aan de gemeente doorgegeven.
- De no-riskpolis van UWV geldt in de eerste vijf jaar dat een werknemer in dienst is. Bij een aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten kan deze verlengd worden. Dat is niet nodig bij mensen die ooit Wajong hebben gehad of een Wsw-indicatie hebben. Voor hen geldt de no-riskpolis zolang ze werken.
- Voor werknemers die ondersteuning krijgen vanuit de gemeente en niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen eindigt het recht op ziekgeld op 1 januari 2021.

Mobiliteitsbonus

Werkgevers die iemand uit de doelgroep in dienst nemen, ontvangen een mobiliteitsbonus. De bonus bestaat uit een korting op premies die de werkgever betaalt voor werknemersverzekeringen. U mag die korting toepassen in de eerste drie jaar dat de werknemer in dienst is. De premiekorting bedraagt 2.000 euro bij een dienstverband van 12 maanden voor minstens 36 uur in de week. Werkt de werknemer minder uren of maanden, dan is de premiekorting voor dat jaar naar rato lager. De premiekorting kan nooit meer zijn dan het bedrag dat de werkgever aan premies voor de werknemersverzekeringen betaalt.

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 bijvoorbeeld specifieke software voor slechtzienden of orthopedische werkschoenen.

- Vervoersvoorzieningen om te zorgen dat iemand met aangepast vervoer naar het werk kan komen.

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 het moment dat de werknemer twee jaar lang het wettelijk minimumloon heeft verdiend. Daarna is UWV verantwoordelijk voor de voorzieningen.
- 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 om het werk uit te kunnen voeren. Jobcoaches geven dergelijke 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 verantwoor-

delijk voor jobcoaching tot het moment dat de werknemer twee jaar lang 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 waarvoor 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 12 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 waardoor 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 is in principe maximaal drie jaar bij dezelfde werkgever mogelijk.

Beschut werk

Beschut werk is een voorziening uit de Participatiewet die is bedoeld voor mensen die door hun beperkingen zoveel begeleiding en aanpassingen bij het werken nodig hebben dat eigenlijk van een werkgever niet verwacht kan worden dat hij deze mensen in dienst neemt. De gemeente kan deze mensen zelf in dienst nemen en voor hen aangepast werk met intensieve begeleiding regelen. Dat kunnen ze doen bij een SW-bedrijf maar als u dat wilt, is dit ook binnen uw bedrijf mogelijk. U kunt deze werknemers zelf ook een contract bieden. Werknemers die werken via beschut werk hebben recht op het wettelijk minimumloon. De gemeente kan voor deze werknemers loonkostensubsidie inzetten.

Gemeenten zijn niet verplicht om beschut werk aan te bieden. Een werknemer kan ook niet vragen of hij voor beschut werk in aanmerking komt. De verwachting is dat er op termijn 30.000 werkplekken voor beschut werk zullen zijn.

Let op: biedt u binnen uw bedrijf ruimte voor beschut werk, dan tellen deze werkplekken niet mee voor de banenafpraak.

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. Mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering op basis van de WIA en WAO tellen bijvoorbeeld niet mee. De banenafpraak richt zich op de volgende groepen:

1. Wajongers met 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 volgens UWV niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen.
4. Mensen met een Wiw of ID-baan.

Voor het quotum tellen ook jonggehandicapten⁴ mee die alleen met ondersteuning (bijvoorbeeld jobcoaching of een vervoersvoorziening) het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

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 ondernemen, 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

- Wsw-detacheringen tellen voor de banenafpraak alleen mee als hierdoor plek vrijkomt in het sociale werkbedrijf voor iemand die beschermt werk op basis van de Participatiewet gaat verrichten. Voor het quotum tellen alle Wsw-detacheringen bij een werkgever mee.
- De banen en inleenverbanden voor jonggehandicapten die onder de Participatiewet vallen en alleen met ondersteuning het minimumloon kunnen verdienen, tellen alleen mee voor het quotum.
- Biedt u werknemers een kans om beschermt werk⁶ in uw bedrijf te verrichten? Dan telt deze baan niet mee voor de banenafpraak en het quotum.

Hoe lang telt een werknemer mee?

Werknemers tellen mee voor de banenafpraak en het quotum zolang ze behoren tot de doelgroep. Mogelijk behoort een werknemer na verloop van tijd niet meer tot de doelgroep. Bijvoorbeeld omdat hij of zij na verloop van tijd het wettelijk minimumloon kan verdienen. Of omdat de Wsw-indicatie afloopt. Behoort de werknemer niet meer tot de doelgroep? Dan telt de werknemer mee tot Van welke regelingen en subsidies kunt u gebruikmaken als u iemand uit de banenafpraak in dienst neemt?

4. Een jonggehandicapte is iemand die als gevolg van ziekte of gebrek ontstaan voor de 18e 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.

6. Wat beschermt werk is, wordt uitgelegd op pagina 18.

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 werknemer is opgenomen in het doelgroepregister. Dat geldt voor sollicitanten en voor huidige werknemers.

Nadere toelichting op de doelgroepen

Wajongers met arbeidsvermogen

Ruim 250.000 mensen ontvangen ondersteuning vanuit de Wajong⁷. De Wajong is een regeling bedoeld voor mensen die al op jonge leeftijd door een ziekte of handicap minder kunnen verdienen dan hun gezonde leeftijdsgenoten met dezelfde opleiding en werkervaring⁸. 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. Het merendeel van de Wajongers heeft 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. Maar de meerderheid van de Wajongers heeft een ontwikkelingsstoornis (bijvoorbeeld een verstandelijke beperking of autisme) of een psychische stoornis. Ruim 50.000 Wajongers hebben werk. Iets meer dan de helft werkt bij een reguliere werkgever, de rest in of via de sociale werkvoorziening.

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 het SW-bedrijf.

Sinds 1 januari 2015 is de toegang tot de Wajong beperkt. Alleen mensen die op hun 18e 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.

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

Tot 1 januari 2015 konden mensen met een Wsw-indicatie 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.

In 2014 waren circa 102.000 werknemers met een Wsw-indicatie werkzaam in of via de Wsw. Van deze groep was:

- 7% in dienst bij een werkgever met ondersteuning vanuit de Wsw (begeleid werken).

7. Cijfers en trends UWV, augustus 2014.

8. Om voor Wajong in aanmerking te komen moet aangetoond worden dat iemand al op zijn 17e 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.

- 30% van het Wsw-bedrijf gedetacheerd bij een werkgever, individueel of in een groep.
- 63% 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.
- Daarnaast stonden 11.185 personen met een Wsw-indicatie op de wachtlijst voor een werkplek via de Wsw.⁹

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 uitkering van UWV 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 2014 65% ouder dan 45 jaar. Slechts 5% 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 lichamelijke beperking en bijna een derde een psychische beperking. Als we kijken naar de mensen met een Wsw-indicatie op de wachtlijst dan zien we dat deze groep wat jonger is (43% ouder dan 45 jaar, 19% jonger dan 27 jaar). In deze groep komen vaker mensen met een psychische beperking voor (54%)¹⁰.

Mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen en volgens UWV 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:

- de ruim 415.000 mensen die een Participatiewet-uitkering (tot eind 2014: bijstandsuitkering) hebben.¹¹
- de 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 wel hulp nodig hebben om werk te vinden of te houden.
- Wsw-geïndiceerden die op 1 januari op de wachtlijst voor de Wsw staan en geen uitkering ontvangen van UWV.

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 met een arbeidsbeperking uit de Participatiewet alleen mee als zij volgens UWV niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen.

9. Cedris, branche-informatie 2013.

10. Panteia, Wsw-statistiek 2014.

11. CBS, Sociale zekerheid: kerncijfers, uitkeringen naar uitkeringssoort.

Dat is het geval als iemand:

- arbeidsbeperkingen heeft als gevolg van een ziekte of handicap die op het moment van beoordeling nog minstens zes maanden duurt
- met ondersteuning (begeleiding of een andere voorziening niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen in een drempelfunctie. Dit is een landelijk voorkomende functie op de Nederlandse arbeidsmarkt die een werknemer minimaal belast. Het gaat om functies met maximaal opleidingsniveau MBO-3 waarmee iemand het wettelijk minimumloon kan verdienen of een loon daar net iets boven.

De gemeente vraagt UWV om te beoordelen of iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort. Een werknemer kan ook zelf aan UWV vragen of hij tot de doelgroep behoort. De werknemer vraagt dan een beoordeling arbeidsvermogen aan bij UWV.

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 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.

Halverwege 2014 waren er volgens het CBS nog 1.650 Wiw-/ID-dienstverbanden in Nederland. Het betreft dus een beperkte groep werknemers met vast dienstverband.

Heeft u een werknemer in dienst op een Wiw- of ID-baan, dan telt de werknemer mee voor de nulmeting van de banenafpraak. De werknemer is ook opgenomen in het doelgroeppregister. Als er een quotum komt, telt de werknemer mee als arbeidsbeperkte. Het zou kunnen voorkomen dat iemand uit een Wiw- of ID-baan ontslagen of arbeidsongeschikt wordt. Dan is er veelal recht op een uitkering van UWV en kunnen de instrumenten van UWV worden ingezet als de werknemer bij u in dienst komt. De werknemer heeft dan geen Wiw- of ID-baan meer en blijft nog twee jaar in het doelgroeppregister staan. De kans dat u iemand aanneemt uit deze doelgroep is beperkt. Daarom vindt u in deze brochure verder geen informatie over deze groep

Colofon

Dit is een uitgave van AWWN.

Postbus 93050
2509 AB Den Haag
www.awvn.nl

Tekst: Neeltje Huvenaars, Raad & Respons
Vormgeving: www.titusvormgeving.nl
Druk: AWWN

© 2016. 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.



AWVN

V N O N C W

