

Veelgestelde vragen banenafspraken

Versie maart 2018

Op 9 oktober 2018 is er een motie aangenomen waarin het kabinet wordt gevraagd om het verschil tussen overheid en markt op te heffen (zie [Kamermotie maakt banenafspraken beter realiseerbaar](#)). De aantallen banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten door de markt en overheid gezamenlijk behaald worden. De quotumregeling blijft waarschijnlijk in stand, maar op dit moment is nog niet bekend hoe die eruit komt te zien. Bijgaande vragen hebben betrekking op de situatie waarin het onderscheid nog bestond. Zodra er meer bekend is, worden de vragen aangepast. De PO-Raad benadrukt dat scholen en schoolbesturen ook na de aanpassing van de banenafspraken verplicht blijven om mensen met een arbeidsbeperking een beter perspectief te geven op een reguliere baan.

Algemene informatie

Wat is de banenafspraken?

De Banenafspraken vloeit voort uit het sociaal akkoord en de Participatiewet. Doel is een beter perspectief op een reguliere baan voor mensen met een arbeidsbeperking en zoveel mogelijk mensen die meedoen in de samenleving. De PO-Raad verbindt zich graag aan dit doel. Dit betekent namelijk dat meer leerlingen die van het voortgezet speciaal onderwijs komen een plek op de arbeidsmarkt kunnen krijgen. Daarnaast vult onze sector daarmee ook haar maatschappelijke rol en voorbeeldfunctie in. Tegelijkertijd realiseren wij ons dat het veel vraagt van schoolbesturen als werkgever.

Bij de realisatie van de Participatiewet spelen werkgevers een belangrijke rol. In het sociaal akkoord is afgesproken dat werkgevers op vrijwillige basis gaan bijdragen aan arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking, door hen kans op werk te bieden. Dat is het standpunt onder het regime van de banenafspraken. Als blijkt dat de extra banen niet worden gerealiseerd kan de quotumwet in werking treden als stok achter de deur.

De wet ging per 1-1-2015 in, per wanneer moet aan welke verplichting worden voldaan?

Het kabinet heeft met de sociale partners afgesproken dat er in totaal 125.000 extra banen moeten zijn gecreëerd voor mensen met een beperking, 100.000 daarvan in de marktsector die in 2025 gerealiseerd horen te zijn. En 25.000 bij de overheid en in het onderwijs die in 2023 gerealiseerd horen te zijn. Werkgevers dienen zich in te spannen om aan de banenafspraken te voldoen. Het aantal banen dat per sector binnen de overheid gecreëerd wordt, is afgestemd op het aantal fte's. Het PO heeft relatief veel fte in dienst wat zich vertaalt naar in totaal 4020 nieuw gecreëerde banen voor de doelgroep in 2023. Deze taakstelling geldt voor het basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs tezamen.

De quotumheffing is wettelijke vastgelegd en inmiddels geactiveerd. Per 1 januari 2018 is de quotumheffing ingevoerd.

Wat is de "quotumheffing"?

De quotumheffing is in de wetgeving opgenomen als alternatief voor als de banenafspraken niet wordt gehaald. De heffing zorgt dat de extra banen voor de doelgroep toch gerealiseerd kunnen worden, als dit niet op vrijwillige basis gebeurt. Nu de quotumheffing geactiveerd is, worden werkgevers individueel aangesproken op het realiseren van banen. Werkgevers die onvoldoende verloonde uren laten invullen door mensen uit de doelgroep, moeten een quotumheffing betalen.

In het jaar voordat de quotumheffing gaat gelden, bepaalt het ministerie van SZW op basis van een formule het quotumpercentage. Dit percentage kan voor de sector overheid een ander percentage zijn dan voor de sector markt. De hoogte van het quotumpercentage is van een aantal factoren afhankelijk, zoals het tekort aan de gerealiseerde banen van de banenafspraken, de aantallen banen die de werkgevers in de sector markt en de sector overheid per jaar moeten realiseren en de omvang van de doelgroep. Onder het regime van de quotumwet tellen ook de banen voor de doelgroep die vóór 2013 gecreëerd zijn mee in de berekening.

De quotumheffing voor 2018 is vastgesteld op 1,93%. Dit betekent dat 1,93% van de verlonde uren in 2018 uit mensen uit de doelgroep moet bestaan. Als een werkgever niet aan het quotumpercentage voldoet, wordt hij daar in 2019 over geïnformeerd, maar er wordt nog geen heffing opgelegd. Dit gebeurt in 2020 wel indien de werkgever niet aan het quotumpercentage voor 2019 voldoet.

Een werkgever betaalt vanaf 2020 een jaarlijkse heffing als hij niet voldoet aan het quotumpercentage. De heffing bedraagt omstreeks 5000 euro per niet vervulde (volledige) arbeidsplaats voor iemand uit de doelgroep van 25,5 uur per week (omgerekend 1.331 uren per jaar). Als het niet om een volledige arbeidsplaats gaat, bedraagt de heffing een bedrag naar rato van het tekort.

Voor werkgevers die minder dan 25 medewerkers in dienst hebben geldt een uitzondering, zij zullen niet met de heffing te maken krijgen. Ook dit wordt berekend in uren, waarbij er vanuit wordt gegaan dat een medewerker gemiddeld 31,1 uur per week werkt. Werkgevers die per jaar minder dan 40.575 verlonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben, krijgen niet te maken met de heffing. Het aantal extra banen bij werkgevers met minder dan 25 medewerkers telt echter wel mee onder het regime van de banenafspraken. Dus ook kleine werkgevers kunnen daarin hun bijdrage leveren.

Om hoeveel banen gaat het bij de banenafspraken?

Volgens de Banenafspraken in het sociaal akkoord creëert het bedrijfsleven 100.000 extra banen en de sector overheid als geheel 25.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze extra banen moeten bij de overheid in 2023 gerealiseerd zijn, ten opzichte van het aantal banen op 1 januari 2013. Er wordt een aanzienlijke taak bij de sector primair onderwijs gelegd, 4020 banen in totaal (verdeling naar rato personeelsomvang sectoren).

De quotumheffing voor 2018 is vastgesteld op 1,93%. Dit betekent dat 1,93% van de verlonde uren in 2018 uit mensen uit de doelgroep moet bestaan.

Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking moet mijn bestuur in dienst nemen?

In totaal heeft de gehele sector primair onderwijs de taakstelling om in tien jaar tijd 4020 extra arbeidsplaatsen voor de doelgroep te creëren. Per schoolbestuur komt dat neer op ongeveer 3,4% extra banen voor de doelgroep ten aanzien van de formatie per 1 januari 2013. Voor een aantal schoolbesturen in het primair onderwijs betekent 3,4% aan extra arbeidsplaatsen minder dan één arbeidsplaats. Deze besturen kunnen een initiatief starten om gezamenlijk met andere schoolbesturen een of meer arbeidsplaatsen te realiseren.

Wat wordt verstaan onder een extra (volledige) baan?

Voor de banenafspraken wordt gekeken naar het aantal uren dat een medewerker van de doelgroep werkt bij een werkgever. In de wet wordt dit 'de verlonde uren per week' genoemd. Voor de banenafspraken telt een baan als een volledige baan als die een omvang heeft van 25,5 uur per week ofwel 1331 uur per jaar. Kleinere banen tellen naar evenredigheid van het aantal uren mee. Het kan dus voorkomen dat er meer dienstverbanden ontstaan dan (getelde) banen. Overigens geldt het omgekeerde ook, als

iemand meer werkt dan 25,5 uur per week, tellen de uren daarboven ook evenredig mee voor de banenafpraak.

Wat is belangrijk om te weten over financiën en regelingen?

Hoe gaat het VF en PF om met ziektekosten en ontslagkosten voor medewerkers uit de doelgroep?

In het reglement van het PF staat inmiddels een aparte regeling voor medewerkers uit de doelgroep. In het reglement VF staat geen regeling. In de CAO PO 2016-2017 is opgenomen dat de WOPO op deze groep medewerkers van toepassing is.

Ik heb te kampen met krimp. Hoe moet ik nu voldoen aan deze verplichting?

Bij krimp en reorganisaties bezuinigt een schoolbestuur vaak op alles behalve het primaire proces van een school: het verzorgen van onderwijs. Door mensen uit de doelgroep aan te stellen, kunnen mogelijk taken die niet tot het primaire proces behoren maar wel belangrijk zijn, toch uitgevoerd worden tegen lagere kosten. Er zijn verschillende mogelijkheden om mensen uit de doelgroep op detachingsbasis in dienst te nemen wat het risico op verplichtingen beperkt.

Wat zijn de kosten en baten bij het creëren van een functie voor de doelgroep banenafpraak?

Het arbeidsmarktplatform PO heeft middels een pilot in beeld gebracht wat de kosten en baten zijn van functies die zijn ingevuld door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij de uitwerking is gebruik gemaakt van het financiële model functiecreatie van SBCM.

Het betreft de functies:

1. Groepsassistent
2. Ondersteuner leraar basisonderwijs onderbouw
3. Ondersteuner leraar basisonderwijs bovenbouw
4. Conciërge
5. Facilitair medewerker (combinatie conciërge en schoonmaak)

De eerstgenoemde drie functies betreffen directe ondersteuning van het onderwijs aan de leerling. De twee andere functies zijn faciliterend in de school. Hoewel de functieprofielen van de eerstgenoemde 3 functies verschillen is hun financiële uitwerking identiek, zodat is volstaan met één uitwerking. Ook de financiële uitwerking van de conciërge en de facilitair medewerker is identiek, zodat ook hier is volstaan met één uitwerking.

De uitwerkingen bevatten 4 varianten in verband met de regelingen die van toepassing kunnen zijn, namelijk:

1. Indiensttreding op basis van Begeleid Werken in het kader van de wsw
2. Detachering vanuit het SW- cq Werkbedrijf
3. Indiensttreding met loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet
4. Indiensttreding op basis van loondispensatie conform de huidige Wajong

Afhankelijk van het soort dienstverband c.q. toe te passen regeling, arbeidsproductiviteit van de werknemer en aantal arbeidsuren per week bewegen de kosten zich tussen de volgende bedragen:

- Conciërge / schoonmaak bij 60% productiviteit en halftime: 12.000- 15.000 per jaar
- Groep assistent / ondersteuner bij 60% productiviteit en halftime: 13.500 – 17.000 per jaar

Bij een lagere productiviteit zijn de kosten ook lager.

Meer informatie over de businesscase kunt u vinden in deze brochures:

- [Handreiking Functiecreatie](#)
- [Arbeidsparticipatie vanuit financieel perspectief](#)

Hoe kunnen gemeenten en UWV besturen ondersteunen om de mensen op de extra banen te plaatsen?

Gemeenten hebben via de Participatiewet voorzieningen en instrumenten gekregen om mensen met arbeidsbeperkingen te ondersteunen naar werk. Gemeenten kunnen ook instrumenten inzetten om werkgevers te faciliteren. Ook UWV heeft instrumenten en voorzieningen die het in kan zetten voor mensen uit de Wajong en om werkgevers te ondersteunen. Ook met andere vormen van werkgeverdienstverlening ondersteunen organisaties de werkgevers. UWV en gemeenten werken samen in [werkgeversservice punten \(WSP\)](#) die gevestigd zijn in de regio.

Tevens heeft het UWV twee landelijke adviseurs banenafspraken. U kunt hen bereiken om te achterhalen waarom een kandidaat niet in het doelgroepenregister staat of met vragen over regelingen en subsidies. Dit zijn Margreet Glas (margreet.glas@uwv.nl) en Marjolijn Berend (marjolijn.berend@uwv.nl).

Heeft u vragen over vraag en aanbod in de regio, dan dient u contact op te nemen met het [Werkgeversservicepunt bij u in de regio](#).

Welke instrumenten zijn beschikbaar?

Gemeenten en het UWV kunnen de volgende instrumenten inzetten:

- Proefplaatsingen. Met proefplaatsingen kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie.
- Loonkostensubsidie. Gemeenten komen met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten (vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten) als zij mensen in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De staatssecretaris van SZW wil daarnaast mogelijk maken dat gemeenten in de eerste 6 maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie kunnen inzetten.
- Loondispensatie. UWV komt met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten.
- De no-riskpolis. De no-riskpolis komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep van de Participatiewet ziek uitvalt. Meer informatie is [hier](#) te vinden.
- Begeleiding/jobcoach. Voor de begeleiding op de werkplek.
- Werkvoorzieningen. Als een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is.
Mobiliteitsbonus: voor nieuwe werknemers die onder de doelgroep van de banenafspraken vallen, geldt vanaf 1 januari 2016 een mobiliteitsbonus van max. € 2.000 per jaar met een maximale duur van drie jaar. De mobiliteitsbonus ontvangt u als een korting op de premie werknemersverzekeringen. De mobiliteitsbonus mag ook worden gecombineerd met de loonkostensubsidie.

De volgende fiscale instrumenten zijn beschikbaar:

- Als een werknemer tot de doelgroep banenafspraken behoort en in het doelgroepenregister is opgenomen, hebben werkgevers recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op premiekorting doelgroep banenafspraken bestaat. De regelhulp premiekortingen is beschikbaar via [deze](#) link.
- Vanaf 1 januari 2017 hebben werkgevers onder voorwaarden recht op een lage-inkomensvoordeel (LIV) als ze werknemers in dienst hebben die tussen de 100 en 120 procent van het wettelijk minimumloon verdienen. Dit voordeel kan oplopen tot 2.000 euro per werknemer per jaar. De hoogte is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer. Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever

eenvoudig nagaan of recht op het lage inkomensvoordeel bestaat. De regelhulp premiekortingen is beschikbaar via [deze link](#).

Overige ondersteuning:

- In de regionale Werkbedrijven maken werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en gemeenten afspraken over een eenduidige inzet van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten. En afspraken over de manier waarop kandidaten en werkgevers elkaar vinden. Werkgevers kunnen bij hun gemeente, UWV of het werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.
- De regionale Werkgeversservicepunten ondersteunen de werkgevers die regionaal en lokaal werken. Het landelijk Werkgeversservicepunt is er voor werkgevers die bovenregionaal en landelijk werken. Deze Werkgeversservicepunten kunnen werkgevers ondersteunen en advies geven over de mogelijkheden binnen hun bedrijf om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen. Door bijvoorbeeld taken op een andere manier te organiseren, zodat er een geschikte functie voor iemand met een arbeidsbeperking ontstaat (het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie).
- Ook kan er sprake zijn van eventuele regionale of lokaal aangeboden instrumenten. Hiervoor kunnen werkgevers terecht bij de regionale Werkgeversservicepunten.
- Ook UWV en sw-bedrijven kunnen werkgevers adviseren over geschikte functies voor mensen uit de doelgroep.

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

Ja. Jongeren van 16 en 17 jaar kunnen een beroep doen op arbeidsondersteuning door de gemeente op grond van de Participatiewet. Ze moeten daarvoor als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV. Daardoor vallen onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet. Bij de zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden geldt geen leeftijdsgrens.

Voor de Participatiewet geldt voor jongeren verder het volgende. Het volgen van onderwijs gaat bij jongeren voor op (het verkrijgen van) betaald werk. Voor jongeren van 16 en 17 jaar geldt de kwalificatieplicht als zij op hun 16^e nog geen startkwalificatie hebben gehaald. Als een jongere onderwijs kan volgen, dan hoeft de gemeente zo'n jongere niet te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling. Op grond van de Participatiewet kan de gemeente ook een voorziening inzetten voor jongeren van 16 en 17 jaar die nog kwalificatie plichtig zijn, en die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen halen.

De gemeente stelt zelf vast of een jongere onderwijs kan volgen en betreft daar alle mogelijkheden en omstandigheden van de jongere bij. Als de gemeente van oordeel is dat 'verder leren' niet haalbaar is, kunnen gemeenten besluiten dat het nodig is een voorziening in te zetten gericht op arbeidsinschakeling van de jongere. Het instrument loonkostensubsidie is een van de instrumenten die de gemeente ook voor jongeren kan inzetten. De gemeente is verplicht bij verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden.

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

De Participatiewet is aangepast waardoor het nu ook mogelijk is om loonkostensubsidie aan te vragen voor schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs die al bij een werkgever in dienst zijn.

Wat gaat er veranderen in het proces van de loonwaardebepaling?

Voor werkgevers komt een forfaitaire loonkostensubsidie beschikbaar. De forfaitaire loonkostensubsidie maakt de start van een dienstverband met iemand uit de doelgroep banenafpraak gemakkelijker voor een werkgever. In (maximaal) het eerste half jaar van

het dienstverband kan hij dan namelijk een vaste loonkostensubsidie krijgen van 50 procent van het Wettelijk minimumloon (WML). Aan het einde van die fase van forfaitaire loonkostensubsidie volgt de loonwaardemeting op de werkplek en past de gemeente de loonkostensubsidie aan op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer. De Participatiewet is aangepast om dit mogelijk te maken. De wijziging werkt terug tot en met 04-07-2016.

Daarnaast wordt de frequentie van de loonwaardemeting meer flexibel en persoonsgericht door het ontwikkelingsperspectief van een persoon mee te wegen bij het bepalen van de termijn waarop de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld. Deze wijziging is ook doorgevoerd in de Participatiewet en werkt terug tot en met 04-07-2016.

Wanneer kan een werkgever gebruik maken van de premiekorting doelgroep banenafpraak?

Als een werknemer tot de doelgroep banenafpraak behoort en in het doelgroepregister is opgenomen, hebben werkgevers recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. De premiekorting kan een werkgever maximaal drie jaar toepassen, zolang de dienstbetrekking met de werknemer bestaat.

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer voor de doelgroep banenafpraak bedraagt maximaal 2000 euro op basis van een werkweek van 36 uur gedurende het volledige kalenderjaar. Werkt de werknemer minder dan 36 uur per week, of bestaat de dienstbetrekking niet het hele kalenderjaar, dan is er sprake van evenredig minder premiekorting. De premiekorting kan de werkgever toepassen via de loonaangifte. Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op premiekorting doelgroep banenafpraak bestaat. De regelhulp premiekortingen is beschikbaar via [deze link](#).

Wat is de rol van de regionale Werkbedrijven?

De regionale Werkbedrijven van de 35 arbeidsmarktregio's spelen een belangrijke rol om de mensen uit de doelgroep op de extra banen te plaatsen. In de regionale Werkbedrijven maken werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en gemeenten afspraken over een eenduidige inzet van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten. En afspraken over de manier waarop kandidaten en werkgevers elkaar vinden. Werkgevers kunnen bij hun gemeente, UWV of het werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.

Welk salaris krijgt iemand met een arbeidsbeperking en onder welke salarisschaal valt dit?

In de CAO 2016-2017 is een salarisschaal opgenomen die uitgaat van het wettelijk minimumloon voor medewerkers die tot de doelgroep behoren. Deze schaal groeit in drie periodes van elk 3,3% naar 110% van het WML. De werkgever betaalt de productieve uren van de medewerker, Het UWV of de gemeente kan het gat tussen de productiviteit van de werknemer en het wettelijk minimumloon dichten via allerlei vormen van subsidie en regelingen. Welke regelingen van toepassing zijn is afhankelijk van de medewerker. De medewerker verdient dus het wettelijk minimumloon, maar de werkgever betaalt alleen de productieve uren.

Welke soorten dienstverband zijn er mogelijk?

Moet een schoolbestuur mensen met een arbeidsbeperking zelf in dienst moeten nemen of kan dit ook door middel van payroll of detachering?

Het is ook mogelijk om via payroll of detachering werkzaamheden te laten verrichten. Ingeleende mensen uit de doelgroep tellen mee bij de sector waar zij daadwerkelijk werken.

Bij de nulmeting en de monitoring vindt jaarlijks, in overleg met belanghebbende organisaties bijvoorbeeld Cedris, een aanvullend representatief onderzoek plaats. Op basis van de verdeelsleutel die uit dit onderzoek naar voren komt, is het mogelijk de uitgeleende werknemers uit de doelgroep toe te delen aan de sector markt of de sector overheid.

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

Mensen uit de doelgroep die zijn gedetacheerd of uitgeleend, worden meegeteld bij de organisatie waar ze feitelijk werken. En tellen dus niet mee bij de sector (markt of overheid) van hun formele werkgever (de uitlenende werkgever). SZW berekent op basis van aanvullend onderzoek hoe deze inleenverbanden moeten worden verdeeld over de twee sectoren. Bij de nulmeting heeft SZW dit onderzoek voor het eerst laten uitvoeren. Dit onderzoek herhaalt SZW ieder jaar bij de monitoring van de extra banen.

Let op dat enkel tewerkstelling bij een organisatie niet meetelt. Als u een schoonmaakbedrijf op de school tewerk stelt, dan tellen deze werknemers mee voor het schoonmaakbedrijf. Om mee te tellen bij de school, dient er sprake te zijn van payroll of detachering.

Wie behoort er tot de doelgroep en hoe wordt dat beoordeeld?

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

UWV beoordeelt of mensen die onder de Participatiewet vallen en die naar verwachting niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen tot de doelgroep voor de banenafpraak behoren. De mensen uit de doelgroep komen in een doelgroepregister te staan. UWV beheert dit register en actualiseert het regelmatig. UWV heeft de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en de mensen met een Wiw en ID-baan in één keer opgenomen in het doelgroepregister. Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan [via deze link](#).

Wat als een werkgever zelf een kandidaat (op het oog) heeft die niet in het doelgroepregister is opgenomen, hoe gaat dan de procedure? Kan de werkgever zelf mensen aanmelden?

Het is verstandig om voordat iemand aan de slag gaat te zorgen voor een beoordeling arbeidsvermogen voor de banenafpraak. Dat kan teleurstellingen voorkomen. De gemeente kan UWV vragen om voor deze (potentiële) werknemer een beoordeling arbeidsvermogen uit te voeren. Iemand met een arbeidsbeperking uit de doelgroep van de Participatiewet kan ook zichzelf rechtstreeks bij UWV aanmelden voor een beoordeling arbeidsvermogen. Dat kan via [deze link](#). Dit kan ook als diegene geen recht heeft op een uitkering vanuit de Participatiewet. Het is belangrijk om contact met de gemeente (voor de gemeentelijke doelgroepen) te leggen, en met UWV (voor de Wajongers) of met het regionale Werkbedrijf. Zij kunnen de werkgever ondersteunen met instrumenten en voorzieningen. De Werkgeversservicepunten vormen het loket van waaruit gemeenten en UWV, en vaak ook andere bemiddelaars zoals sw-bedrijven en private bemiddelaars, samenwerken.

Tellen de medewerkers die vallen onder de oude Melkertbanen/ID banen/mensen met een WSW-indicatie ook mee?

Deze mensen vallen onder de doelgroep en tellen mee voor de banenafpraak als zij na 1 januari 2013 door werkgevers in dienst zijn genomen. De volgende categorieën vallen onder de doelgroep:

1. Mensen met een Wsw-indicatie
2. Wajongers met arbeidsvermogen
3. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan
4. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die door beperkingen niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

UWV houdt een [doelgroepenregister](#) bij en geeft daarmee aan of iemand tot de doelgroep hoort. Werkgevers kunnen de informatie uit het register opvragen bij het UWV.

Gemeenten en sociale partners hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachlijst (deel van groep 1) en Wajongers (groep 2) de komende jaren voorrang hebben op een extra baan voor arbeidsbeperkten. Mensen uit groep 3 zijn vanuit de bijstand al aan het werk. Dit zijn de voormalige Melkertbanen.

Voorheen gold dat een werknemer na twee jaar uit het doelgroepenregister verdween indien hij het wettelijk minimumloon kon verdienen. Deze zogenaamde T+2 regel is opgeschort zodat de mensen in het doelgroepenregister in ieder geval tot en met 2027 in het doelgroepenregister blijven staan, ook als ze het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

De mensen die zijn aangenomen vóór 2013 tellen niet mee voor de banenafspraken, maar wel voor de quotumwet.

Wanneer er mensen met een arbeidsbeperking worden aangenomen, moet dit dan door worden gegeven aan de gemeente?

U hoeft dit niet proactief door te geven bij een instantie. UWV registreert via het doelgroep register hoeveel extra banen er voor de doelgroep bijkomen en maakt die resultaten jaarlijks, achteraf bekend. Het is wel goed om te controleren of de persoon die u aanneemt is geregistreerd in dit [doelgroepenregister](#).

Ook is het aan te raden voor uzelf bij te houden hoeveel mensen van de doelgroep u in dienst heeft. Dan kunt u waar nodig tijdig bijsturen.

Het is denkbaar dat de gemeente graag wil weten hoeveel mensen met een arbeidsbeperking zijn aangenomen omdat gemeenten verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de Participatiewet. Als een gemeente deze gegevens bij u opvraagt, kan de gemeente zich beroepen op de Wet openbaarheid van bestuur, die stelt dat overheidsinformatie altijd openbaar is. Dan bent u verplicht deze gegevens te verstrekken.

Wat houdt de beoordeling arbeidsvermogen in?

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

Om te beoordelen of iemand tot de doelgroep van de banenafspraken behoort, bepaalt UWV of iemand in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen (WML). Daarvoor beoordeelt UWV of deze persoon in staat is om een zogenoemde drempelfunctie uit te voeren. Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt en die een lichte belasting van iemand vraagt, en die iemand met (forse) beperkingen uit kan voeren. Is een drempelfunctie niet mogelijk voor deze persoon, dan is hij niet in staat het WML te verdienen.

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

Kan iedereen een aanvraag doen voor een beoordeling arbeidsvermogen?

Gemeenten kunnen een aanvraag doen voor mensen die onder de Participatiewet vallen. Ook de mensen zelf die onder de Participatiewet vallen en die menen dat zij vanwege een arbeidsbeperking in aanmerking komen voor de banenafspraken, kunnen een beoordeling

arbeidsvermogen aanvragen via [deze link](#). Dat geldt ook voor leerlingen van de vso-/pro scholen en mbo-entree opleidingen.

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

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

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

Nee, dat moet een werkgever toch altijd nagaan in het doelgroepregister. (Ex-) leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs kunnen UWV verzoeken om hen op te nemen in het doelgroepregister. Wanneer zij dat doen, worden ze vanaf 1 april 2016 zonder beoordeling opgenomen in het doelgroepregister.

Voor de leerlingen afkomstig van het praktijkonderwijs en de entree-opleidingen bij mbo-instellingen geldt dit niet. Voor deze groepen (ex)leerlingen moet UWV wel eerst beoordelen of zij tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Als dit het geval is, worden zij opgenomen in het doelgroepregister.

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

Ja, iemand die geen recht heeft op een uitkering (een zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigde) kan wel behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. Iemand moet daarvoor als werkzoekende ingeschreven staan bij UWV. Deze mensen kunnen zelf een aanvraag voor doelgroepbeoordeling aanvragen bij UWV. Als UWV beoordeelt dat iemand niet het WML kan verdienen, wordt iemand opgenomen in het doelgroepregister. Mensen uit de doelgroep van de Participatiewet die geen recht hebben op een uitkering, kunnen wel een beroep doen op arbeidsondersteuning. De gemeente kan bijvoorbeeld een voorziening verstrekken, of loonkostensubsidiesubsidie inzetten. De gemeente is verplicht in een verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook voor de niet-uitkeringsgerechtigden.

Wat gebeurt er als een medewerker uit de doelgroep beter gaat presteren?

Voorheen gold dat een werknemer na twee jaar uit het doelgroepenregister verdween indien hij het wettelijk minimumloon kon verdienen. Deze zogenaamde T+2 regel is opgeschort zodat de mensen in ieder geval tot en met 2027 in het doelgroepenregister blijven staan, ook als ze het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.