



Mensen met een beperking aan de slag helpen

STROOMSCHEMA
STAPPENPLANNEN
INSTRUMENTEN

Inhoudsopgave

De banenafspraken en het quotum: wat houdt het in?	3
Stroomschema	4
Stappenplannen	6
Een Wajonger in dienst nemen	6
Een werknemer met een UWV-uitkering (WW, ZW, WIA of WAO) in dienst nemen	8
Een Wsw'er in dienst nemen	10
Een werknemer uit de Participatiewet in dienst nemen	12
Doelgroepen banenafspraken en Quotumwet	14
Overzicht instrumenten	19

Mensen met een beperking aan de slag helpen

STROOMSCHEMA, STAPPENPLANNEN EN INSTRUMENTEN

U wilt iemand met een beperking aan de slag helpen. Bij een Wajonger gaat dit net even anders dan bij een iemand met een uitkering vanuit de Participatiewet. Deze brochure geeft u informatie over de doelgroepen, te nemen stappen en over de beschikbare instrumenten voor u als werkgever. Natuurlijk is ook inlenen via bijvoorbeeld een uitzendbureau of SW-bedrijf mogelijk, evenals het contracteren van leveranciers die met mensen uit de doelgroep werken. Daar gaat deze brochure echter niet over.

De banenafpraak en het quotum: wat houdt het in?

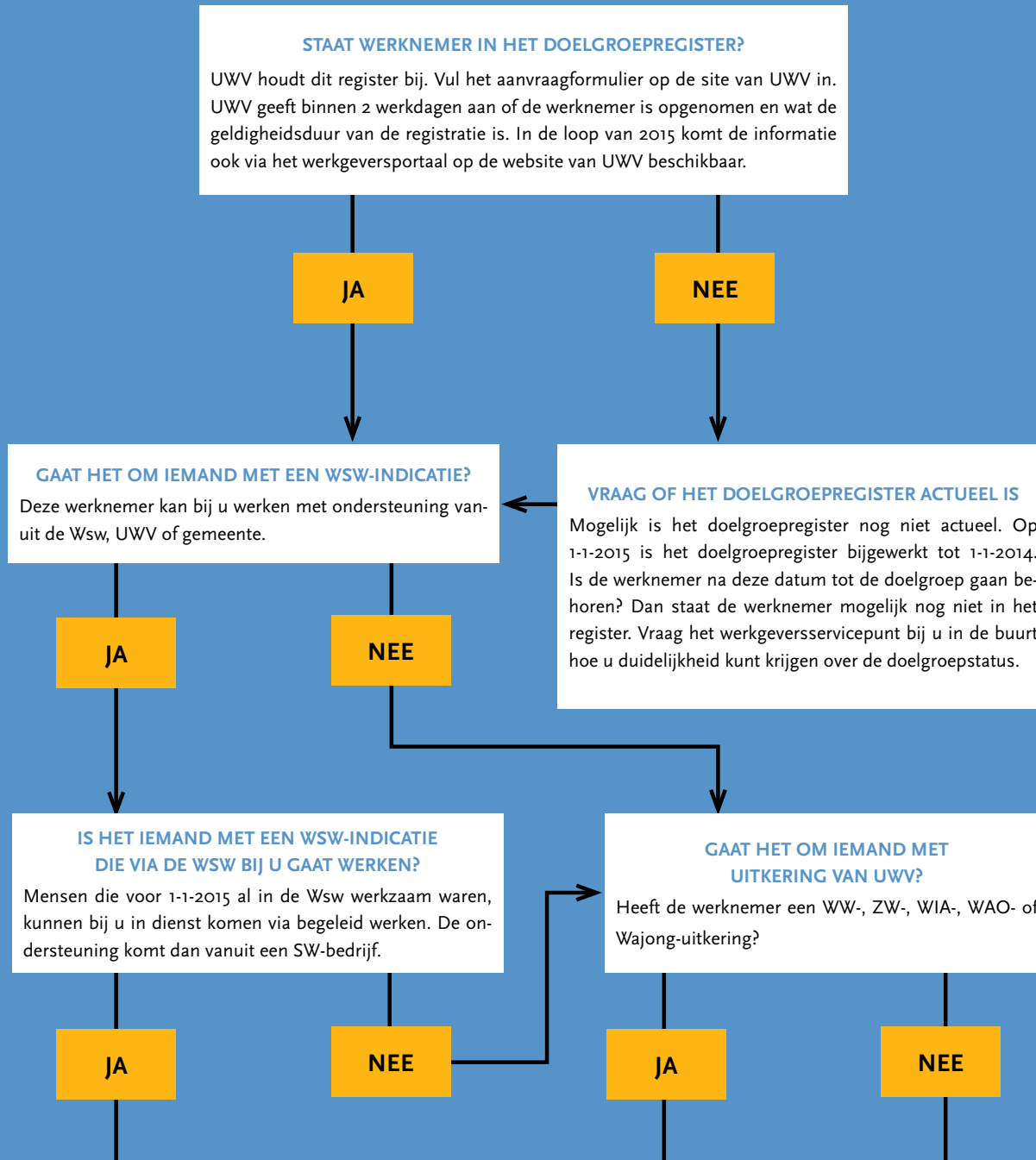
In het Sociaal akkoord hebben kabinet en sociale partners afgesproken dat werkgevers extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn, waarvan 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Deze afspraken zijn niet vrijblijvend. Jaarlijks moeten er extra banen bij komen¹. Eind 2015 moeten de eerste 9.000 extra banen gerealiseerd zijn (6.000 in de markt, 3.000 bij de overheid). Halen werkgevers

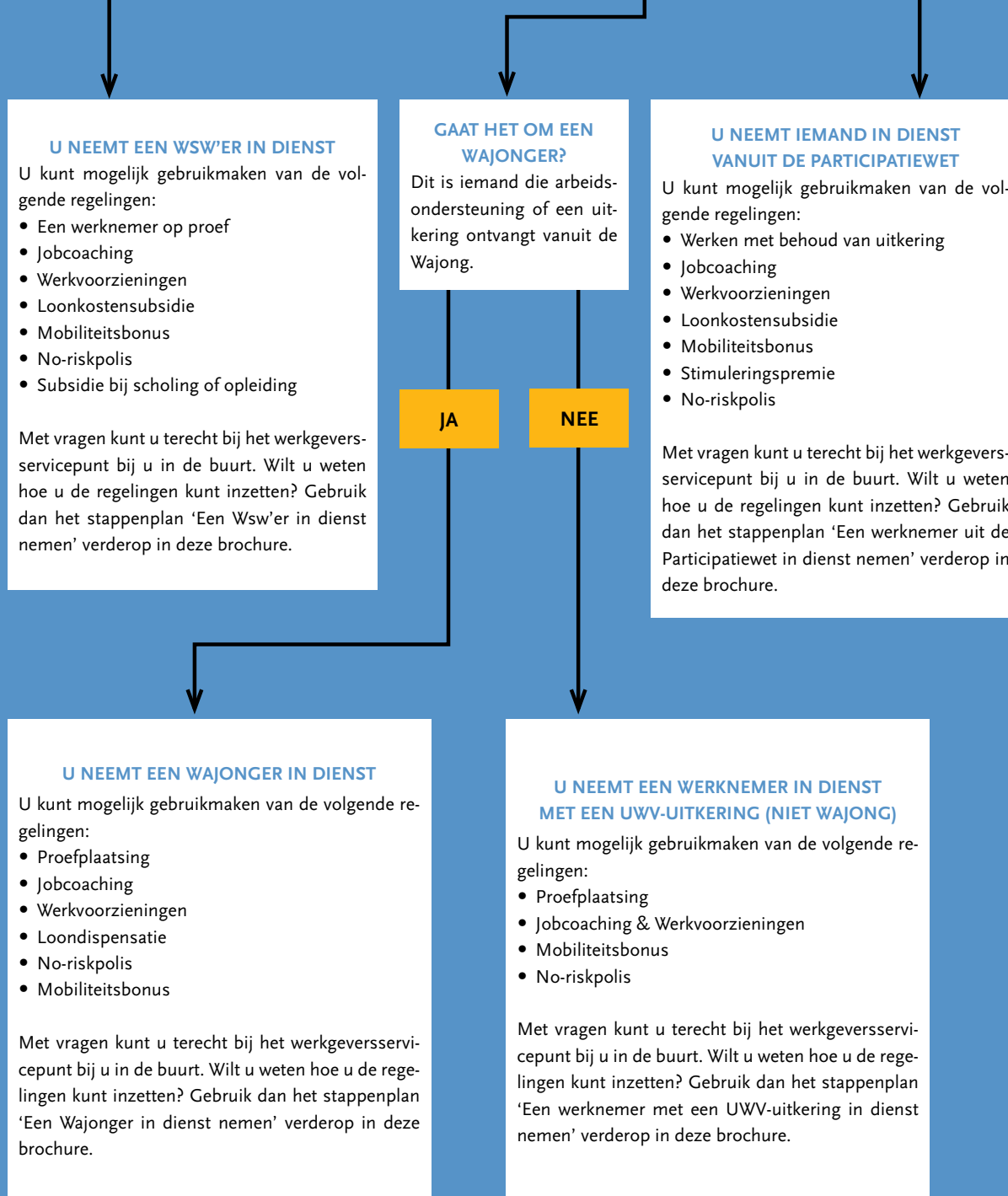
de afgesproken aantallen niet, dan kan er een quotum in werking treden. Dit gebeurt op zijn vroegst in 2017. Als het quotum in werking treedt, kijkt de overheid bij werkgevers met meer dan 25 werknemers, of eigenlijk met minimaal 40.750 verlonde uren per jaar, of werknemers uit de doelgroep voldoende verlonde uren in het bedrijf werken. Is dat niet het geval, dan moet de werkgever een quotumheffing betalen. In het *Wetsvoorstel Banenafpraak en quotum arbeidsongeschikten* worden de afspraken verder uitgewerkt. Het voorstel is op dit moment in behandeling bij de Eerste Kamer. Er kunnen dus nog wijzigingen optreden.

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

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

U wilt iemand uit de banenafpraak in dienst nemen:





Een Wajonger in dienst nemen

U wilt een Wajonger in dienst nemen. U weet dat u gebruik kunt maken van verschillende regelingen. Maar hoe gaat dat in de praktijk? In dit stappenplan helpen we u op weg.

STAP 1: Afspraken voordat u een arbeidsovereenkomst of proefplaatsing aanbiedt

In de meeste gevallen stelt een professional de Wajonger aan u voor. Dit kan een medewerker van UWV zijn maar ook een jobcoach of een re-integratiebegeleider. Deze weet vaak al van welke instrumenten u gebruik kunt maken. Ook kan deze helpen bij het aanvragen van de diverse instrumenten. Inventariseer vooraf de mogelijkheden, dan weet u waar u aan begint. Heeft de Wajonger 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: Check of de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister

In het doelgroepregister staan de werknemers die meetellen voor de banenafpraak. UWV houdt dit register bij. Als u het aanvraagformulier op [www.uwv.nl](#) invult, geeft UWV binnen 2 werkdagen aan of de werknemer hierin staat en wat de geldigheidsduur van de registratie is. In de loop van 2015 komt de informatie ook via het werkgeversportaal van UWV beschikbaar.

STAP 3: Een proefplaatsing aanvragen

Wilt u, voor u een contract aanbiedt, weten of de werknemer geschikt is voor de functie, dan kunt u een proefplaatsing aanvragen. Dit doet u samen met de werknemer via het aanvraagformulier op [www.uwv.nl](#). Een voorwaarde voor toekenning is dat u een aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer afsluit. Regel dit via uw verzekeraar. UWV moet binnen 8 weken beslissen over de aanvraag proefplaatsing. Intern hanteert UWV een richtlijn van 4 weken. En meestal gaat het nog sneller.

STAP 4: Jobcoaching aanvragen

Heeft de werknemer op de werkplek extra ondersteuning van een jobcoach nodig? Dan moet hiervoor ook een aanvraag bij UWV worden gedaan. Jobcoaching kan worden ingezet tijdens een proefplaatsing of tijdens een arbeidscontract. Er zijn 2 soorten jobcoaching.

- Bij interne coaching ontvangt de werkgever een subsidie om zelf een jobcoach in te zetten. U kunt een van uw medewerkers aanwijzen als jobcoach of een jobcoach via een jobcoachorganisatie inzetten. Op [www.uwv.nl](#) staat een lijst met erkende jobcoachorganisaties. U kunt ook zoeken via Blik op Werk. Bij interne jobcoaching gelden een aantal regels, die leest u in het Protocol Interne Jobcoach op [www.uwv.nl](#). U kunt interne coaching aanvragen via het aanvraagformulier op [www.uwv.nl](#). Let op: dit kan alleen met toestemming van de werknemer.
- U kunt gebruikmaken van een door UWV betaalde jobcoach. Deze moet komen van een erkende jobcoachorganisatie. De aanvraag doet de werknemer samen met u en de jobcoach via het aanvraagformulier op [www.uwv.nl](#). De regels voor deze vorm van jobcoaching staan in het Protocol Jobcoach 2014 op [www.uwv.nl](#).
- Bij aanvragen voor jobcoaching beslist UWV in principe binnen 6 weken. Doe uw aanvraag op tijd op [www.uwv.nl](#).

STAP 5: Hulpmiddelen, aanpassingen van de werkplek of vervoer aanvragen

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 bestaat een apart formulier op www.uwv.nl. 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. Zorg dat voorzieningen zo snel mogelijk aangevraagd worden.

STAP 6: Loondispensatie aanvragen

Indien de prestatie van de werknemer door zijn ziekte of handicap achterblijft bij die van een gemiddelde werknemer met dezelfde functie, kunt u UWV toestemming vragen om minder dan het minimumloon te betalen. UWV zal dan een loonwaardebepaling uitvoeren. U kunt de loondispensatie aanvragen via het aanvraagformulier op de website van UWV. UWV 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 van de werknemer nodig om de loondispensatie toe te passen.

STAP 7: Mobiliteitsbonus toepassen

Neemt u een Wajonger in dienst, dan mag u 3 jaar lang een premiekorting toepassen. De premiekorting bedraagt € 7.000 per jaar bij een dienstverband van 36 uur. Bij kleinere contracten is het bedrag naar rato minder. Heeft de Wajonger recht op loondispensatie dan is de premiekorting maximaal € 3.500. Let op: op 1-1-2016 wijzigt de wet en wordt dit bedrag lager. U past de premiekorting zelf toe bij de loonaangifte. Meer informatie vindt u in het handboek loonheffingen 2015 op www.belastingdienst.nl.

STAP 8: Bij ziekte gebruikmaken van de no-riskpolis

Heeft u een Wajonger 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 uw werknemer weer beter? Dan meldt u dat binnen 2 dagen nadat de werknemer zich heeft beter gemeld via www.uwv.nl. Let op: u bent als werkgever wel verantwoordelijk voor de re-integratiebegeleiding terug naar werk.

Een werknemer met een UWV-uitkering (WW, ZW, WIA of WAO) in dienst nemen

U wilt een werknemer met een uitkering van UWV in dienst nemen op een reguliere dienstbetrekking (dus niet op een begeleid werkenplek vanuit de Wsw). U weet dat u gebruik kunt maken van verschillende regelingen. Maar hoe gaat dat in de praktijk? In dit stappenplan helpen we u op weg.

STAP 1: Afspraken voordat u een arbeidsovereenkomst of proefplaatsing aanbiedt

In de meeste gevallen stelt een professional de werknemer aan u voor. Dit kan een medewerker van UWV zijn maar ook een jobcoach of re-integratiebegeleider. Deze weet vaak al van welke instrumenten u gebruik kunt maken. Ook kan hij helpen bij het aanvragen van de diverse instrumenten. Als u vooraf inventariseert wat de mogelijkheden zijn, dan weet u waar u aan begint. Heeft de werknemer 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: Check of de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister

In het doelgroepregister staan de werknemers die worden meegeteld voor de banenafpraak. UWV houdt het doelgroepregister bij. Als u het aanvraagformulier op www.uwv.nl invult, geeft UWV binnen 2 werkdagen aan of de werknemer er in staat en wat de geldigheidsduur van de registratie is. In de loop van 2015 komt de informatie ook via het werkgeversportaal van UWV beschikbaar.

STAP 3: Een proefplaatsing aanvragen

Als u, voordat u een contract biedt, wilt weten of de werknemer geschikt is voor de functie dan kunt u een proefplaatsing aanvragen. Dit doet u samen met de werknemer via het aanvraagformulier op www.uwv.nl. Een voorwaarde voor toekenning is dat u een aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer afsluit. Regel dit via uw verzekeraar. UWV moet binnen 8 weken beslissen over de aanvraag proefplaatsing. Intern hanteert UWV een richtlijn van 4 weken. En meestal gaat het nog sneller. Zie ook extra aandachtspunten bij het regelen van een proefplaatsing verderop in de brochure.

STAP 4: Jobcoaching aanvragen

Heeft de werknemer op de werkplek extra ondersteuning van een jobcoach nodig? Dan moet hiervoor ook een aanvraag bij UWV worden gedaan. Jobcoaching kan worden ingezet tijdens een proefplaatsing of tijdens een arbeidscontract. Er zijn 2 soorten jobcoaching.

- Bij interne coaching ontvangt de werkgever een subsidie om zelf een jobcoach in te zetten. U kunt een van uw medewerkers aanwijzen als jobcoach of een jobcoach via een jobcoachorganisatie in zetten. Op www.uwv.nl staat een lijst met erkende jobcoachorganisaties. U kunt ook zoeken via Blik op Werk. Bij interne jobcoaching gelden een aantal regels, die leest u in het Protocol Interne Jobcoach. U kunt interne coaching aanvragen via het aanvraagformulier op www.uwv.nl. Let op: dit kan alleen met toestemming van de werknemer.
- U kunt gebruikmaken van een door UWV betaalde jobcoach. Deze moet komen van een erkende jobcoachorganisatie. De aanvraag doet de werknemer samen met u en de jobcoach via het aanvraagformulier op www.uwv.nl. De regels voor deze vorm van jobcoaching staan in het Protocol Jobcoach 2014.
- Bij aanvragen voor jobcoaching beslist UWV in principe binnen 6 weken. Doe uw aanvraag op tijd op www.uwv.nl.

STAP 5: Hulpmiddelen, aanpassingen van de werkplek of vervoer aanvragen

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 vervoervoorzieningen bestaat een apart formulier. 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. Zorg dat voorzieningen zo snel mogelijk aangevraagd worden.

STAP 6: Mobiliteitsbonus toepassen

Neemt u iemand met een Wsw-indicatie of een arbeidsongeschiktheidsuitkering in dienst, dan mag u 3 jaar lang een premiekorting toepassen. De premiekorting bedraagt € 7.000 per jaar bij een dienstverband van 36 uur. Bij kleinere contracten is het bedrag naar rato minder. Heeft uw werknemer geen Wsw-indicatie of arbeidsongeschiktheidsuitkering? Dan is dezelfde premiekorting mogelijk als de werknemer voor hij in dienst kwam een uitkering ontving en ouder is dan 56 jaar. Let op: op 1-1-2016 wijzigt de wet en wordt dit bedrag lager. U past de premiekorting zelf toe bij de loonaangifte. Meer informatie vindt u in het handboek loonheffingen 2015.

STAP 7: Bij ziekte gebruikmaken van no-riskpolis

Neemt u iemand met een Wsw-indicatie of een arbeidsongeschiktheidsuitkering in dienst en wordt deze ziek in de eerste 5 jaar dat hij bij u in dienst is? 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. Deze is echter niet hoger dan het maximale dagloon. In het tweede jaar keert UWV maximaal 70% van het loon uit. Is uw werknemer weer beter? Dan meldt u dat ook weer via www.uwv.nl binnen 2 dagen nadat de werknemer zich heeft beter gemeld. Let op: u bent als werkgever wel verantwoordelijk voor de re-integratiebegeleiding terug naar werk.

Een Wsw'er in dienst nemen

U biedt een begeleid-werkenplek aan iemand met een Wsw-indicatie die al voor 1 januari 2015 werkzaam was via de Wsw. Bij zo'n plek biedt u een reguliere dienstbetrekking. U kunt gebruikmaken van diverse regelingen die het in dienst nemen van de Wsw'er aantrekkelijk maken. Maar hoe gaat dat in de praktijk? In dit stappenplan helpen we u op weg.

STAP 1: Afspraken voordat u een arbeidsovereenkomst of proefplaatsing aanbiedt

In de meeste gevallen stelt een professional de werknemer aan u voor. Dit kan een medewerker van een sociaal werkbedrijf zijn maar ook iemand van de gemeente of een jobcoachorganisatie. Deze professional weet vaak al van welke instrumenten u gebruik kunt maken. Ook kan hij helpen bij het regelen van de diverse instrumenten. Als u vooraf inventariseert wat de mogelijkheden zijn, dan weet u waar u aan begint. Heeft de werknemer zelf gesolliciteerd dan kunt u contact opnemen met het **werkgeversservicepunt** bij u in de buurt voor informatie.

STAP 2: Check of de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister

In het doelgroepregister staan de werknemers die meetellen voor de banenafpraak. UWV houdt het doelgroepregister bij. Als u het aanvraagformulier op www.uwv.nl invult, geeft UWV binnen 2 werkdagen aan of de werknemer er in staat en wat de geldigheidsduur van de registratie is. In de loop van 2015 komt de informatie ook via het werkgeversportaal van UWV beschikbaar.

STAP 3: Een proefplaatsing regelen

Bij begeleid werken kunnen er mogelijkheden zijn om de werknemer een korte periode (bijvoorbeeld een maand) bij u te laten werken, voordat u een arbeidsovereenkomst sluit. U kunt dan in de praktijk zien of de werknemer geschikt is voor de functie. Als dat zo is, biedt u een arbeidsovereenkomst aan. Bespreek met uw contactpersoon bij het SW-bedrijf, **werkgeversservicepunt** of de jobcoachorganisatie de mogelijkheden voor een proefplaatsing. Houd er rekening mee dat dat u dan mogelijk aansprakelijk bent, als er tijdens de proefplaatsing schade ontstaat. Het is van belang dat u een aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer afsluit. Regel dit via uw verzekeraar. Na deze proefplaatsing mag u in het contract geen proeftijd meer opnemen.

STAP 4: Jobcoaching regelen

Heeft de werknemer extra ondersteuning van een jobcoach nodig op de werkplek? Dan kunt u bij begeleid werken 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. In de Wsw-indicatie van de werknemer heeft UWV een advies gegeven over het inzetten van begeleiding. De maximale begeleiding binnen de Wsw bedraagt 15% van de werktijd. De behoefte aan jobcoaching in uw bedrijf hangt af van het werk, de werkomgeving en de mogelijkheden van de werknemer. Het is prettig als u het goed met de jobcoach kunt vinden. U kunt dan ook vragen om een kennismakingsgesprek voordat de jobcoach aan de slag gaat.

STAP 5: Hulpmiddelen, aanpassingen van de werkplek of vervoer regelen

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 worden deze voorzieningen geregeld vanuit de Wsw. In de Wsw-indicatie geeft UWV aan welke aanpassingen in het algemeen nodig zullen zijn voor deze werknemer. Op uw werkplek wordt vervolgens gekeken wat er precies nodig is. Bespreek met uw contactpersoon welke aanpassingen mogelijk zijn en hoe deze geregeld worden.

STAP 6: Loonkostensubsidie regelen

Indien de prestatie van de werknemer door zijn ziekte of handicap achterblijft bij die van een gemiddelde werknemer met dezelfde functie, kunt u vanuit de Wsw loonkostensubsidie krijgen. U betaalt de werknemer het salaris dat bij de functie hoort. U krijgt een subsidie vanuit de Wsw om het verschil tussen de productiviteit van de werknemer en het salaris dat bij de functie hoort te compenseren. Hiervoor kan het SW-bedrijf het instrument van loonwaardemeting inzetten. Bespreek de mogelijkheid van loonkostensubsidie met uw contactpersoon.

STAP 7: Toepassen van de mobiliteitsbonus

Neemt u iemand met een Wsw-indicatie in dienst dan mag u 3 jaar lang premiekorting toepassen. De premiekorting bedraagt € 7.000 per jaar bij een dienstverband van 36 uur. Bij kleinere contracten is het bedrag naar rato minder. Let op: op 1-1-2016 wijzigt de wet en wordt dit bedrag lager. U past de premiekorting zelf toe bij de loonaangifte. Meer informatie vindt u in het handboek loonheffingen 2015 op www.belastingdienst.nl.

STAP 8: Bij ziekte gebruikmaken van no-riskpolis

Wordt de werknemer op de begeleid-werkplek 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, maar niet hoger dan het maximale dagloon. In het tweede jaar keert UWV maximaal 70% van het loon uit. Is uw werknemer weer beter? Dan meldt u dat ook weer via www.uwv.nl binnen 2 dagen nadat de werknemer zich heeft beter gemeld. Let op: u bent als werkgever wel verantwoordelijk voor de re-integratiebegeleiding terug naar werk.

STAP 9: Subsidie voor scholing en opleiding aanvragen

Heeft de werknemer op de begeleid-werkplek scholing of opleiding nodig? Dan kan dit mogelijk vanuit de Wsw betaald worden. Overleg met uw contactpersoon over de mogelijkheden.

Een werknemer uit de Participatiewet in dienst nemen

U wilt een werknemer in dienst nemen die valt onder de banenafpraak en door de gemeente op basis van de Participatiewet wordt begeleidt naar werk. De Participatiewet wordt uitgevoerd door gemeenten. De gemeenten werken samen in 35 arbeidsmarktregio's. Elke regio maakt één aanbod van instrumenten voor werkgevers. Per arbeidsmarktregio kunnen de instrumenten die u kunt inzetten dus verschillen. De gemeente waar de werknemer woont bepaalt met welke arbeidsmarktregio u van doen heeft. Er zijn ook een aantal instrumenten landelijk hetzelfde. In dit stappenplan laten we zien wat u kunt doen als u iemand vanuit de Participatiewet in dienst wilt nemen. We geven aan welke regelingen er veelal worden gebruikt en hoe deze instrumenten in de praktijk werken. Vraag bij het werkgeversservicepunt bij u in de buurt of er nog aanvullende regelingen zijn die het voor u aantrekkelijk maken om de werknemer in dienst te nemen.

STAP 1: Afspraken voordat u een arbeidsovereenkomst aanbiedt

In de meeste gevallen stelt een professional de werknemer bij u voor. Dit kan een iemand zijn van de gemeenten, het **werkgeversservicepunt** of van een re-integratiebedrijf. Deze weet van welke instrumenten u gebruik kunt maken. Ook kan hij helpen bij het regelen van de diverse instrumenten. Als u vooraf inventariseert wat de mogelijkheden zijn, dan weet u waar u aan begint. Heeft de werknemer zelf gesolliciteerd dan kunt u contact opnemen met het **werkgeversservicepunt** bij u in de buurt voor informatie.

STAP 2: Check of de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister

In het doelgroepregister staan de werknemers die meetellen voor de banenafpraak. UWV houdt het doelgroepregister bij. Als u het aanvraagformulier op www.uwv.nl invult, geeft UWV binnen 2 werkdagen aan of de werknemer hier in staat en wat de geldigheidsduur van de registratie is. Op 1-1-2015 is het doelgroepregister bijgewerkt tot 1-1-2014. Is de werknemer na deze datum tot de doelgroep gaan behoren? Dan staat de werknemer mogelijk nog niet in het register. Vraag het **werkgeversservicepunt** bij u in de buurt hoe u duidelijkheid kunt krijgen over de doelgroepstatus. In de loop van 2015 komt de informatie ook via het werkgeversportaal op de site van UWV beschikbaar.

STAP 3: Inventariseren mogelijkheden werken met behoud van uitkering

Als u een werknemer in dienst wilt nemen die ondersteuning krijgt van de gemeente, kunt u mogelijk gebruikmaken van een proefperiode waarin de werknemer bij u werkt met behoud van uitkering. Dat kan alleen als de werknemer een uitkering heeft. Niet alle werknemers die begeleiding krijgen van de gemeente hebben recht op een uitkering. Gemeenten hanteren verschillende namen voor werken met behoud van uitkering. In de ene gemeente heet het een proefplaatsing in een volgende bijvoorbeeld werkstage. Ook de duur van deze periode verschilt. In de Participatiewet is aangegeven dat een gemeente iemand maximaal 3 maanden kan laten werken met behoud van uitkering om de loonwaarde voor eventuele loonkostensubsidie te bepalen. Vraag bij het **werkgeversservicepunt** van de gemeente waar de werknemer woont welke mogelijkheden er zijn. 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. Na de periode van werken met behoud van uitkering mag u in het contract geen proeftijd meer opnemen.

STAP 4: Inventariseren mogelijkheden jobcoaching

Heeft de werknemer extra ondersteuning van een jobcoach nodig op de werkplek om het werk te kunnen uitvoeren? Dan kunt u mogelijk gebruikmaken van jobcoaching. 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. Gemeenten is geadviseerd om bij het inzetten van jobcoaching de regels van UWV te volgen. Vraag bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont hoe de jobcoaching geregeld is. Vraag welke organisaties jobcoaching aanbieden, of de mogelijkheid bestaat een werknemer de jobcoaching uit te laten voeren of zelf een bedrijf in te huren en hoeveel uur jobcoaching beschikbaar is.

STAP 5: Check 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 worden deze voorzieningen geregeld vanuit de Participatiewet. Informeer bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont welke mogelijkheden er zijn en hoe de voorzieningen aangevraagd moeten worden.

STAP 6: Mogelijkheden loonkostensubsidie inventariseren

Indien de prestatie van de werknemer achterblijft bij die van een gemiddelde werknemer met dezelfde functie, kunt u mogelijk loonkostensubsidie van de gemeente krijgen. Vraag bij het **werkgeversservicepunt** of de werknemer behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Als dat zo is zal de gemeente bepalen wat de loonwaarde van de werknemer is in de functie die de werknemer bij u gaat verrichten. Uw inbreng is erg belangrijk bij deze loonwaardebepaling. Als uit het onderzoek naar voren komt dat de werknemer een lagere loonwaarde heeft, dan betaalt u bij het ingaan van het contract het salaris dat bij de functie hoort. U krijgt een subsidie vanuit de gemeente om het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het minimumloon te compenseren. De maximale subsidie is 70% van het wettelijk minimumloon. Daarnaast ontvangt u een vergoeding van 23,5% voor de werkgeverslasten. De loonkostensubsidie wordt jaarlijks vastgesteld en kan zo nodig structureel worden ingezet. Informeer bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont welke mogelijkheden er zijn en hoe de voorzieningen aangevraagd moeten worden.

STAP 7: Checken mogelijkheid toepassen mobiliteitsbonus

Heeft de werknemer recht op loonkostensubsidie vanuit de gemeente? Dan is er in 2015 geen recht op het toepassen van de mobiliteitsbonus. In 2016 wordt dit aangepast. Neemt u iemand aan vanuit de Participatiewet die met ondersteuning wel het wettelijk minimumloon kan verdienen en een geldige Wsw-indicatie heeft? Dan mag u 3 jaar lang premiekorting toepassen. De premiekorting bedraagt €7.000 per jaar bij een dienstverband van 36 uur. Bij kleinere contracten is het bedrag naar rato minder. Let op: op 1-1-2016 wijzigt de wet en wordt dit bedrag lager. U past de premiekorting zelf toe bij de loonaangifte. Meer informatie vindt u in het handboek loonheffingen 2015 www.belastingdienst.nl.

STAP 8: Checken andere tegemoetkomingen voor werkgevers

Sommige gemeenten bieden werkgevers die mensen uit de Participatiewet aannemen een tegemoetkoming voor de extra kosten die de werkgever maakt. De omvang van de tegemoetkoming, de doelgroep van werknemers voor wie deze tegemoetkoming wordt ingezet en de eisen aan het dienstverband kunnen per gemeente verschillen. Gemeenten zijn niet verplicht een tegemoetkoming aan te bieden. Informeer bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar de werknemer woont welke mogelijkheden er zijn en hoe de tegemoetkoming aangevraagd moeten worden.

STAP 9: Gebruikmaken van no-riskpolis bij ziekte

U neemt een werknemer aan die in het doelgroepregister staat en die ondersteuning krijgt vanuit de gemeente op basis van de Participatiewet. Wordt de werknemer ziek? Dan meldt u de werknemer binnen 6 weken ziek bij UWV. Dat doet u digitaal via www.uwv.nl. Heeft de werknemer geen geldige Wsw-indicatie? Dan moet u de gemeentelijke beschikking van de loonkostensubsidie of de beslissing van UWV dat de werknemer in het doelgroepregister staat meesturen bij de ziekmelding. 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 uw werknemer weer beter? Dan meldt u dat ook weer via www.uwv.nl binnen 2 dagen nadat de werknemer zich heeft beter gemeld. Let op:

- U bent als werkgever verantwoordelijk voor de re-integratiebegeleiding terug naar werk.
- Als u gebruikmaakt van loonkostensubsidie dan moet u uw werknemer ook ziek en hersteld melden bij de gemeente. De loonkostensubsidie kan dan worden aangepast aan het ziekteverzuim.

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 drie 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 jonggehandicapten² mee die alleen met ondersteuning (bijvoorbeeld jobcoaching of een vervoersvoorziening) het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Uitgebreide informatie vindt u in het hoofdstuk Doelgroepen van banenafpraak en Quotumwet.

Welke banen tellen mee voor de banenafpraak en het quotum?

In principe telt elke betaalde baan die u als werkgever³ biedt aan iemand uit de doelgroep voor de banenafpraak mee. Ook werknemers die u inleent via bijvoorbeeld een detachings- 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 beschut 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 de werknemer 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 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 het einde van het lopende jaar en daarna nog 2 jaar.

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

UWV houdt een doelgroepregister bij. Daarin worden mensen uit de verschillende groepen opgenomen. Het doelgroepregister is nog niet compleet. U kunt nu al opvragen welke van uw werknemers in het doelgroepregister staat.

En of een sollicitant in het register is opgenomen. U vult daarvoor het aanvraagformulier op de site van UWV in. In de loop van 2015 zal de informatie ook via het werkgeversportaal op de site van www.uwv.nl beschikbaar zijn.

2. 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.

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

Wajongers met arbeidsvermogen

Ruim 250.000 mensen ontvangen ondersteuning vanuit de Wajong⁵. 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 werkervaring⁶. 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.

Vanaf 1 januari 2015 is de toegang tot de Wajong beperkt. Alleen mensen die op hun 18de 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. Om voor een indicatie in aanmerking te komen beoordeelde UWV of iemand:

- een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking had, en
- ook met alle ondersteuning die UWV of gemeente kunnen bieden niet in staat was tot werk in een regulier bedrijf
- maar wel in staat was tot het verrichten van arbeid op basis van de Wsw.

Een Wsw-indicatie geldt voor een bepaalde periode. Daarna wordt opnieuw gekeken of iemand nog in aanmerking komt voor werk in de Wsw.

In 2013 waren 104.000 werknemers met een Wsw-indicatie werkzaam in of via de Wsw. Van deze groep was:

- 6% werkzaam op een regulier arbeidscontract met ondersteuning vanuit de Wsw bij een werkgever (begeleid werken)
- 28% aan het werk op detachingsbasis bij een werkgever, individueel of in een groep.
- 24% aan de slag in een beschermde omgeving bij een werkgever
- 40% werkzaam op een beschermde werkplek binnen een sociale werkplaats.

Daarnaast stonden er 12.600 personen met een Wsw-indicatie op de wachtlijst voor een werkplek via de Wsw.⁷

5. Cijfers en trends UWV, augustus 2014p.

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

7. Cedris, branche-informatie 2013.

Vanaf 1 januari 2015 is instroom in de Wsw niet meer mogelijk. De mensen die op 1 januari 2015 via de Wsw werken, behouden hun rechten en plichten op basis van de Wsw. Bij het einde van een tijdelijk arbeidscontract kan de gemeente zelf bepalen of zij een nieuw contract via de Wsw aanbiedt of dat iemand buiten de Wsw aan de slag zal moeten.

Wie op 1 januari 2015 op de wachtlijst stond, kan niet meer instromen op een werkplek via de Wsw. Deze Wsw-geïndiceerden houden hun indicatie tot de einddatum waarop deze geldig is. Ze vallen door deze indicatie onder de doelgroep van de banenafspraken. 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 2013 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 (44% ouder dan 45 jaar, 19% jonger dan 27 jaar). In deze groep komen vaker mensen met een psychische beperking voor (54%)⁸.

8. Panteia, Wsw-statistiek 2013.

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

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.⁹
- 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 aparte 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 banenafspraken tellen mensen met een arbeidsbeperking uit de Participatiewet alleen mee als zij volgens UWV niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Dat is het geval als iemand:

- arbeidsbeperking 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.

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 doelgroepregister. 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 doelgroepregister staan. De kans dat u iemand aanneemt uit deze doelgroep is beperkt. Daarom vindt u in deze brochure verder geen informatie over deze groep.

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 ⁴	
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
- Nee, maar wetgeving wordt dit jaar aangepast, zodat deze groep vanaf 2016 ook gebruik kan maken van de mobiliteitsbonus.
- Ja, tenzij werknemer gebruikmaakt van loonkostensubsidie.

4. 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 de 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 max. 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 gemeenten

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 al dan niet 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 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 een 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 prestatie 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 u 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

Deze subsidie bestond al voor invoering van de Participatiewet. Gemeenten konden loonkostensubsidie toekennen aan een werkgever, als deze een werknemer in dienst nam voor wiens

arbeidsondersteuning de gemeente verantwoordelijk was. Het stond gemeenten vrij om dit instrument al dan niet in te zetten. Bij deze vorm van loonkostensubsidie ontvangt u een vergoeding voor de verminderde productiviteit van de werknemer. U betaalt het volledige loon en ontvangt een subsidie ter compensatie. De subsidie wordt vaak voor één of twee jaar toegekend. Sommige gemeenten hanteren vaste bedragen, andere passen de subsidie aan de loonwaarde van de werknemer aan.

Vanaf 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 23,5% voor de werkgeverslasten. Ontvangt de werknemer loon hoger dan het wettelijk 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 **werkgevers-servicepunt** 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: neemt u iemand in dienst voor wiens arbeidsondersteuning de gemeente verantwoordelijk was? Dan heeft u te maken met de no-riskpolis van de gemeente. De Ziektewetuitkering ontvangt u van UWV, dus u moet de werknemer ziekmelden bij UWV en bij de gemeente. Als voor de werknemer loonkostensubsidie is toegekend, wordt deze tijdens ziekte namelijk opgeschort.

Neemt u iemand in dienst die naar het oordeel van UWV een structurele functionele beperking heeft en die vanuit de Participatiewet ondersteund wordt door de gemeente? Dan kunt u

de eerste jaren dat iemand bij u werkt, gebruikmaken van de noriskpolis van de gemeente. Verdient iemand vanuit deze situatie twee jaar lang ten minste het wettelijk minimumloon zonder loonkostensubsidie? Dan kunt u daarna gebruikmaken van de no-riskpolis van UWV. 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 als ze werken.

Mobiliteitsbonus

Werkgevers die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst nemen, ontvangen een mobiliteitsbonus. De bonus bestaat uit een korting op de premies die de werkgever betaalt voor de werknemersverzekeringen. U mag die korting toepassen in de eerste drie jaar dat de werknemer in dienst is. De premiekorting bedraagt 7.000 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.

Let op:

- Voor Wajongers die werken met loondispensatie is de premiekorting maximaal 3.500 euro.
- De premiekorting kan nooit meer zijn dan het bedrag dat de werkgever aan premies voor de werknemersverzekeringen betaalt.
- De mobiliteitsbonus mag niet worden gecombineerd met loonkostensubsidie vanuit de gemeente voor mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Inmiddels is echter besloten dat voor mensen die vanuit de Participatiewet

onder de loonkostensubsidie vallen de mobiliteitsbonus vanaf 2016 ook gaat gelden. Het bedrag van de mobiliteitsbonus wordt dan wel lager. De wetgeving moet hierop nog aangepast worden.

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 zijn 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 verantwoordelijk 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. Werknemers die vanuit de gemeente begeleid worden naar werk kunnen in de eerste twee jaar dat zij aan het werk zijn geen gebruikmaken van jobcoaching vanuit UWV. Daarom zullen veel gemeenten voor een bredere groep mensen jobcoaching aanbieden. Vraag bij het **werkgeversservicepunt** van de gemeente waar de werknemer woont en hoe de jobcoaching geregeld is.

Jobcoaching vanuit UWV

Bij jobcoaching van UWV is het van belang dat:

- De werknemer een structurele functionele beperking heeft;

- 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 zelfs 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.

Colofon

Dit is een uitgave van AAVN.

Postbus 93050
2509 AB Den Haag
www.aavn.nl

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

© 2015. 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.

