Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten Kennisdocument

(versie augustus 2025)

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn, ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013. De banenafspraak is een landelijke afspraak. Daarom wordt er jaarlijks op landelijk niveau gekeken of er voldoende banen worden gerealiseerd om het doel in 2026 te bereiken.

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

Op pagina 3 staat de inhoudsopgave met daarin de onderwerpen die aan de orde komen. Vervolgens staan op pagina 4 en 5 de hoofdlijnen van de banenafspraak en quotumregeling en de antwoorden op veelgestelde vragen staan op de pagina's daarna. SZW heeft de vragen en antwoorden in dit document opgesteld in samenwerking met UWV, VNG, VNO-NCW, MKB-Nederland, Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), De Normaalste Zaak (DNZ) brancheverenigingvoor sociale werkgelegenheid Cedris, Divosa, MBO-Raad,
Kennisalliantie, Stichting van de Arbeid, Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt (VNG, UWV, Divosa en Cedris) en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Aan de informatie in dit Kennisdocument kunnen geen rechten worden ontleend. Het ministerie van SZW heeft dit kennisdocument met grote zorgvuldigheid tot stand gebracht en de stand van zaken van de beleidsontwikkelingen en de wet- en regelgeving per 1 augustus 2025 verwerkt. We wijzen de lezer van dit Kennisdocument erop dat de informatie in dit Kennisdocument gebaseerd is op de huidige wetgeving. De belangrijkste aanpassingen van deze versie van het Kennisdocument hebben te maken met actuele beleidsontwikkelingen en aangepaste wet- en regelgeving. Een belangrijke ontwikkeling op dat gebied is dat de Eerste en Tweede Kamer een wet hebben aangenomen om de Wet banenafspraak te vereenvoudigen. Deze wet treedt op 1 januari 2026 deels in werking.

Inhoudsopgave

De banenafspraak in een notendop 4

Hoofdstuk Banenafspraak 6
De afspraak uit het sociaal akkoord 6
De doelgroep 9
De Praktijkroute 13
Doelgroepregister 15
De banen 17
Nulmeting en monitor 17
Tellen en meetellen 18
Inleenverbanden 19
Ondersteuning aan werkgevers 19

Hoofdstuk Quotumregeling 27
De huidige quotumheffing 27
Vormgeving toekomstige quotumregeling 28
Afkortingen– en begrippenlijst 30

Ben je een werkgever en heb je na het lezen van dit document nog vragen? Neem dan contact op met een regionaal of landelijk werkgeversservicepunt. Het werkgeversservicepunt op regionaal niveau zal op termijn overgaan in het Werkcentrum. Het Werkcentrum wordt de toegangspoort voor zowel werkzoekenden- als werkgeversdienstverlening. Werkgevers die landelijk opereren kunnen terecht bij het landelijk werkgeversservicepunt gemeenten en het landelijk werkgeversservicepunt UWV.

De banenafspraak in een notendop

Banenafspraak: vrijwillige afspraak om de afgesproken banen te realiseren

- Het kabinet heeft met sociale partners een afspraak gemaakt om extra banen bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren.
- Het gaat om 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. We tellen het aantal extra gecreëerde banen die zijn gerealiseerd vanaf 1 januari 2013. De 125.000 extra banen willen we op 1 januari 2026 hebben gecreëerd. Na 2026 zal de banenafspraak blijven bestaan en zal er blijvende inzet zijn om banen bij reguliere werkgevers te blijven creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Na 1 januari 2026 loopt de banenafspraak door en zullen de overheid en het bedrijfsleven doorgaan met het creëren van deze banen, maar neemt de doelstelling niet meer toe.
- De oorspronkelijke afspraak was dat er van de 125.000 extra banen, 100.000 extra banen in de marktsector en 25.000 extra banen in de overheidssector worden gerealiseerd. Op termijn zal dit onderscheid tussen markt en overheid worden opgeheven.
- Voor ieder jaar tussen 2013 en 2026 is er een tussentijds doel geformuleerd voor het extra aantal te realiseren banen sinds 2013. Zo houden we goed overzicht over hoe het gaat met de realisatie.
- De jaarlijkse monitoring of de (tussentijdse) doelstelling is gehaald, gebeurt landelijk per sector (markt en overheid), niet per individuele werkgever.
- De banen die tussen 2013 en 2026 worden gerealiseerd noemen we het ingroeipad van de banenafspraak. De 125.000 banen die moeten worden gerealiseerd willen we ook na 2026 behouden.
- Een baan van 25,5 verloonde uren per week telt als één baan voor de banenafspraak. Banen groter of kleiner dan 25,5 uur per week tellen naar rato mee.
- Alle werkgevers, groot en klein, kunnen de extra banen realiseren.
- Pas als de banenafspraak te weinig banen oplevert, volgt mogelijk de activering van de quotumregeling.

Quotumregeling

- Vanaf januari 2018 geldt voor de overheidssector de quotumheffing omdat de overheidswerkgevers de afgesproken aantallen niet gehaald hebben. De uitvoering van de quotumheffing is opgeschort omdat de huidige regeling niet uitvoerbaar is. De wet banenafspraak die in 2025 door beide Kamers is aangenomen bevat een nieuwe, uitvoerbare quotumregeling. De onderdelen van deze wet waarin de quotumregeling is opgenomen, treden op zijn vroegst op 1-7-2026 in werking. Daarna moet de quotumregeling nog geactiveerd worden met een ministerieel besluit.
- Het quotumpercentage voor de sector overheid voor 2025 is 2,68 procent en geldt alleen voor individuele werkgevers met 25 of meer werknemers. Het gaat om werkgevers die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via loonaangifte verantwoord hebben.
- De quotumregeling kan pas geactiveerd worden als de afgesproken aantallen in de banenafspraak niet worden gehaald. Een van de afspraken uit het Sociaal Akkoord is dat het kabinet eerst overlegt met sociale partners en gemeentes voor er wordt beslist om de quotumregeling wel of niet te activeren.
- De quotumheffing wordt met de Wet banenafspraak die in 2025 is aangenomen vervangen door een quotumregeling met een bonus-malus-systematiek. De malus is een opslag op de premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds. De bonus is een verhoging van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraak.

Doelgroep

Op dit moment vallen onder de doelgroep:

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

Per 1 januari 2026 zullen ook de onderstaande groepen onder de doelgroep banenafspraak vallen:

7. Mensen met een IVA-uitkering die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn die werken met loondispensatie.
8. Mensen met een Wajong-uitkering die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en werken bij een reguliere werkgever.

[1] Met niet zelfstandig zelfstandig het WML verdienen wordt bedoeld: ofwel dat iemand geen drempelfunctie kan uitoefenen met de begeleiding zoals in drempelfunctie is beschreven (beoordeling UWV om te bepalen of iemand het WML per maand zelfstandig kan verdienen), ofwel dat iemand loonkostensubsidie nodig heeft vanwege een vastgestelde verminderde loonwaarde (instroom via Praktijkroute).

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

Hoofdstuk Banenafspraak

De afspraak uit het sociaal akkoord

1. *Wat houdt de banenafspraak in?*

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

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

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

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

De wet regelt een aantal belangrijke zaken die nodig zijn om de mensen uit de doelgroep banenafspraak aan een baan te helpen bij reguliere werkgevers en om te monitoren of de werkgevers de banen in een jaar hebben gerealiseerd. Het tweede deel van de banenafspraak houdt in dat wanneer het aantal banen niet gehaald wordt, er een quotumregeling komt. In het hoofdstuk ‘Quotumregeling’ van dit Kennisdocument leest u daarover meer informatie.

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

De tabel hieronder laat zien om hoeveel banen bij reguliere werkgevers het gaat tijdens het ingroeipad (x 1000, cumulatief). Dit zijn het aantal banen ten opzichte van het peilmoment: 1 januari 2013. Het ingroeipad loopt tot 2026, daarna zal de banenafspraak en de inzet om hiervoor banen te realiseren doorgaan.

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

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

Alle werkgevers, groot en klein, kunnen voor deze banen zorgen.

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

Nee, dat is niet nodig om deze afspraak uit het sociaal akkoord na te komen. Het sociaal akkoord spreekt van extra banen. Daarmee wordt bedoeld banen die eerder nog niet vervuld werden door iemand met een arbeidsbeperking. Het gaat altijd om mensen met een arbeidsbeperking die aan het werk gaan bij reguliere werkgevers. Het doel van het sociaal akkoord is om meer mensen uit de doelgroep aan het werk te helpen binnen de beschikbare banen in een bedrijf of organisatie. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld voor deze banen zorgen door mensen uit de doelgroep te plaatsen op plekken die openvallen door natuurlijk verloop van mensen zonder arbeidsbeperking. Ook is het mogelijk om taken en activiteiten op een andere manier te organiseren binnen de organisatie, door functies aan te passen aan de mogelijkheden van werknemers uit de doelgroep (jobcarving) of bestaande taken in een bedrijf of organisatie die misschien meerdere personen nu uitvoeren, in één functie onder te brengen die iemand uit de doelgroep kan uitvoeren (baancreatie).

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

Voor de banenafspraak is momenteel[3] het onderscheid tussen de sectoren overheid en markt van belang. UWV bepaalt of een werkgever tot de sector markt of de sector overheid behoort. Er wordt in beginsel gekeken naar de reguliere sectorindeling uit de Wet financiering sociale verzekeringen van overheidswerkgevers (61 t/m 66). Vervolgens wordt bij die werkgevers aanvullend nog gekeken naar de Ufo premieafdracht. Bepalend is uiteindelijk of een organisatie in de Wet privatisering ABP wordt aangemerkt en daardoor verplicht is aangesloten bij ABP. Deze werkgevers, waaronder dus ook de onderwijswerkgevers, horen bij de sector overheid wanneer ze over 50 procent of meer van de verloonde uren Ufo-premie betalen. De werkgevers voor wie dit niet geldt, zoals ook de meeste werkgevers in de zorg, behoren tot de marktsector.

In de toekomst zal het onderscheid tussen de sectoren markt en overheid minder belangrijk worden. In de Wet vereenvoudigde banenafspraak is er nog maar sprake van één landelijke afspraak voor alle werkgevers, in plaats van twee afzonderlijke afspraken voor overheidswerkgevers en marktwerkgevers. Dit is een belangrijke voorwaarde om de complexiteit van de huidige wet weg te nemen. Er geldt nog een onderscheid tussen de sector overheid en de sector markt totdat de artikelen die betrekking hebben op de nieuwe quotumregeling in werking treden.

8. *Waarom is er een wetsvoorstel vereenvoudigde banenafspraak voorbereid?*

In februari 2025 hebben de Tweede- en Eerste Kamer de Wet vereenvoudiging banenafspraak goedgekeurd. De aanpassingen die met de vernieuwde Wet banenafspraak ingevoerd zullen worden hebben als doel dat er een systeem komt dat voor alle werkgevers en de uitvoering beter werkt in de praktijk en dat geactiveerd kan worden als er te weinig banen worden gerealiseerd.
De volgende zaken zullen met de wet tot vereenvoudiging veranderen;

- De manier waarop werkgevers gebruik kunnen maken van het loonkostenvoordeel (LKV) voor de doelgroep banenafspraak zal eenvoudiger worden. Het LKV voor de doelgroep banenafspraak wordt structureel om de duurzaamheid van banen te bevorderen. Daarnaast wordt de doelgroepverklaring bij de aanvraag van dit LKV geschrapt om de administratieve last te verminderen. Met het oog op eenduidigheid wordt de doelgroep voor het LKV doelgroep banenafspraak gelijkgesteld met de doelgroep banenafspraak.
- Op termijn worden de twee losse afspraken voor het aantal te realiseren banen voor de overheid en de marktsector vervangen voor een afspraak voor alle werkgevers. Het totaal aantal te realiseren banen blijft gelijk. De aparte doelen in het aantal te realiseren banen zorgden met name bij banen via detacheringen of uitzendconstructies voor veel administratief werk. Daarnaast zorgde het er in de praktijk voor dat organisaties minder goed konden samenwerken om meer banen te realiseren.
- De quotumheffing wordt vervangen door een quotumregeling met een bonus-malussystematiek. Als het quotum wordt geactiveerd werkt het nieuwe systeem met een ‘inclusiviteitsopslag’ als heffing

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

voor alle werkgevers middels een opslag op de hoge gedifferentieerde Aof-premie. De opslag zal bij ministeriele regeling worden gezet op een percentage dat voor alle werkgevers gelijk is. Werkgevers betalen na activering van de quotumregeling enerzijds een opslag op de hoge gedifferentieerde Aof-premie en krijgen anderzijds een bonus in de vorm van een verhoging van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraak. De opslag en de bonus zijn in evenwicht als er precies voldoende banen worden gerealiseerd. Bij het realiseren van meer banen wordt de bonus hoger dan de opslag.

- De doelgroep van de banenafspraak wordt beperkt verbreed. Er worden twee groepen toegevoegd, dit zijn:
  1. Mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en werken bij een reguliere werkgever;
  2. Mensen met een IVA-uitkering die als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn aangemerkt en die werken met loondispensatie.
     Door deze wijziging komen deze mensen in aanmerking voor dezelfde instrumenten en ondersteuning als de mensen die nu al tot de doelgroep banenafspraak behoren.

De doelgroep

9. *Wie behoren er tot de doelgroep voor de banenafspraak?*

a. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig[4] het WML kunnen verdienen. Dat zijn de mensen van wie UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep banenafspraak (zie vraag 13) behoren en de mensen die via de Praktijkroute zijn ingestroomd (zie vraag 18).
b. (Oud-)leerlingen van scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk, via het ABA-formulier[5], hebben aangemeld bij UWV. Zij vallen feitelijk gezien onder de Participatiewet.
c. Mensen met een Wsw-indicatie[6].
d. Wajongers met arbeidsvermogen.
e. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.
f. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die alleen met een voorziening het WML kunnen verdienen, zonder voorziening lukt dat niet[7].

Per 1 januari 2026 zullen ook de onderstaande groepen onder de doelgroep banenafspraak vallen:
g. Mensen met een IVA-uitkering die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn die werken met loondispensatie.
h. Mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en werken bij een reguliere werkgever.

UWV heeft de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en de mensen met een Wiw en ID-baan (groep c, d en e) in één keer opgenomen in het doelgroepregister. De andere groepen zijn later opgenomen.

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

De mensen uit de doelgroep die zijn genoemd in antwoord 9 staan in het doelgroepregister banenafspraak. UWV beheert dit register en actualiseert dit maandelijks. Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via *deze* link. Daarvoor heeft de werkgever het burgerservicenummer of loonheffingennummer nodig van de betreffende sollicitant of medewerker.

11. *Wie kan een aanvraag doen om een persoon in het doelgroepregister op te laten nemen?*

Een doelgroepbeoordeling neemt enige tijd in beslag. UWV kan een persoon inschrijven in het doelgroepregister. Dit wordt gedaan na een beoordeling arbeidsvermogen (zie vraag 12). Ook kan het UWV in sommige gevallen mensen van rechtswege opnemen (dus zonder aanvraag). Dit is bijvoorbeeld het geval bij groep g en h uit vraag 10. Zowel de gemeente als de persoon zelf kunnen een aanvraag doen om de persoon op te laten nemen in het doelgroepregister. Hiervoor zijn de volgende mogelijkheden:
a. De gemeente kan voor mensen die onder de participatiewet vallen een aanvraag doen bij het UWV .
b. Iemand die onder de Participatiewet valt kan langs verschillende "routes" in aanmerking komen voor de banenafspraak.

---

4 Met ‘niet zelfstandig het WML verdienen’ wordt bedoeld: ofwel dat iemand geen drempelfunctie kan uitoefenen met de begeleiding zoals in de drempelfunctie is beschreven (beoordeling UWV om te bepalen of iemand het WML per maand zelfstandig kan verdienen). Ofwel dat iemand loonkostensubsidie nodig heeft vanwege een vastgestelde verminderde loonwaarde (instroom via Praktijkroute).

5 Voor (voormalig) vso en pro-leerlingen geldt dat ze zich schriftelijk kunnen aanmelden voor het doelgroepregister banenafspraak. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. UWV gebruikt daarvoor sinds 2025 een apart formulier. Ook kunnen deze personen een Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen indienen bij UWV om te laten beoordelen of zij eventueel voor nieuw beschut werk of een Wajong-uitkering in aanmerking komen. Als beide niet het geval is, worden ze alsnog opgenomen in het doelgroepregister banenafspraak.

6 De verloonde uren van een werknemer met een Wsw-indicatie tellen alleen mee voor de banenafspraak als diegene gedetacheerd wordt naar een reguliere werkgever of als diegene begeleid werkt.

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

i. Iemand die onder de Participatiewet valt kan zelf een aanvraag doen bij UWV door een beoordeling arbeidsvermogen aan te vragen via *deze* link. Voor deze aanvraag is het niet van belang of iemand een recht heeft op een uitkering vanuit de participatiewet (zie ook vraag 16). Het is ook mogelijk om zelf een aanvraag te doen bij het UWV als iemand met een arbeidsbeperking van de gemeente arbeidsondersteuning ontvangt (als bedoeld in art. 7, eerste lid onder a Participatiewet).
ii. Mensen die onder de Participatiewet vallen kunnen via de praktijkroute worden opgenomen in het doelgroepregister. De gemeente stelt de loonwaarde vast op de werkplek en beoordeelt of de persoon in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen. Bij een loonwaarde onder het minimumloon komt de persoon in aanmerking voor opname in het doelgroepregister, tenzij de loonwaarde is vastgesteld in het kader van beschut werk binnen de Participatiewet.
iii. Schoolverlaters vso/pro kunnen in het doelgroepregister worden opgenomen wanneer zij zich schriftelijk via het ABA-formulier bij UWV melden[8] (zie vraag 15).
iv. Ook kunnen mensen die al werken een verzoek om beoordeling door UWV indienen.

Het is voor een werkgever belangrijk om contact met de gemeente te leggen voor informatie en ondersteuning met betrekking tot de gemeentelijke doelgroepen. Voor informatie en ondersteuning met betrekking tot Wajongers kan de werkgever contact opnemen met het UWV of het regionale Werkbedrijf. Zij kunnen de werkgever ondersteunen met instrumenten en voorzieningen (zie onderdeel ondersteuning aan werkgevers). De Werkgeversservicepunten vormen het loket van waaruit gemeenten en UWV, en vaak ook andere bemiddelaars zoals sociaal ontwikkelbedrijven en private bemiddelaars, samenwerken.

Het werkgeversservicepunt zal overgaan in het Werkcentrum. Het Werkcentrum wordt de toegangspoort voor zowel werkzoekenden- als werkgeversdienstverlening. Werkgevers die landelijk opereren kunnen terecht bij het landelijk werkgeversservicepunt gemeenten en het landelijk werkgeversservicepunt UWV. Meer informatie over werkgeversservicepunten via *deze* link.

12. *Wat houdt de beoordeling arbeidsvermogen in?*

De beoordeling arbeidsvermogen kan worden aangevraagd bij UWV als iemand door een ziekte of handicap niet kan werken. Of als deze persoon niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen. Na deze beoordeling is het mogelijk dat UWV een Wajong-uitkering, een Indicatie banenafspraak of een positief Advies beschut werk toekent. De aanvraag kan via *deze* link worden gedaan.

13. *Hoe wordt beoordeeld of iemand in het doelgroepregister van de banenafspraak kan komen?*

Om te beoordelen of iemand tot de doelgroep van de banenafspraak behoort, bepaalt UWV of iemand aan de doelgroepcriteria voldoet. Voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet bepaalt UWV of iemand in staat is zelfstandig het WML per maand te verdienen. Daarvoor beoordeelt UWV of deze persoon in staat is om een zogenoemde drempelfunctie uit te voeren. Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt die een lichte belasting van iemand vraagt, en die iemand met (forse) beperkingen uit kan voeren. Er wordt beoordeeld of de persoon de drempelfunctie zelfstandig uit kan voeren zoals is beschreven in de functiebeschrijving. Kan de persoon dat niet, bijvoorbeeld omdat de beschreven begeleiding niet toereikend is voor de persoon of omdat de lichamelijke beperkingen te fors zijn voor de drempelfunctie met de laagste fysieke belasting, dan concludeert UWV dat de drempelfunctie niet (zelfstandig) kan worden uitgeoefend. Is een drempelfunctie niet mogelijk voor deze persoon, is de persoon door een medische urenbeperking niet in staat om het wettelijk minimumloon te verdienen, heeft de persoon een beperking in de duurbelastbaarheid, of is er sprake van een aannemelijk vertraagd handelingstempo, dan is hij/zij niet in staat het WML per maand te verdienen.

[8] doelgroepregister banenafspraak onder overlegging van een bewijs van deelname aan het onderwijs. UWV neemt hen dan zonder sociaal-medische beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafspraak, een advies indicatie beschut werk op grond van de Participatiewet of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

Vanaf 1 januari 2020 beoordeelt UWV ook verzoeken van mensen of zij een medische beperking hebben die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die alleen met een voorzienig het WML kunnen verdienen, zonder voorzieningen kunnen zij dat niet[9]. Als dit het geval is, worden zij ook opgenomen in het doelgroepregister.

Op basis van die beoordeling kan UWV vaststellen of betrokkene tot de doelgroep van de banenafspraak behoort en opgenomen kan worden in het doelgroepregister. UWV informeert betrokkene over de uitkomsten van de beoordeling. Als de betrokkene onder de Participatiewet valt informeert UWV de gemeente over de uitkomsten. De gemeente kan op grond daarvan zo nodig vervolgstappen zetten met het oog op de ondersteuning van betrokkene.

Per 1 januari 2026 wordt de doelgroep banenafspraak beperkt verbreed. Vanaf dat moment vallen ook onder de doelgroep: mensen met een IVA-uitkering die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn die werken met loondispensatie en daarnaast mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en werken bij een reguliere werkgever. Deze twee groepen worden als volgt toegevoegd aan het doelgroepregister; UWV voegt mensen met een Wajong DGA-uitkering toe wanneer is voldaan aan twee criteria. De werknemer dient ten eerste een reguliere dienstbetrekking te hebben. Ten tweede dient de werknemer recht te hebben op een Wajong DGA-uitkering. Aan de dienstbetrekking worden geen verdere vereisten gesteld. UWV neemt mensen die aan deze twee criteria voldoen automatisch op in het doelgroepregister; daar vindt geen beoordeling voor plaats. Overigens controleert UWV ook of sprake is van een uitzonderingsgrond, zoals dat iemand een indicatie heeft voor beschut werk op grond van de Participatiewet.

In 2023 is het experiment bredere inzet re-integratie instrumenten gestart . Hiermee kunnen mensen met een WIA-IVA of een Wajong-DGA uitkering op verzoek ondersteuning bij werk ontvangen. Een van de instrumenten die ook voor de IVA ingezet kan worden is loondispensatie. Als op basis van dit experiment loondispensatie is of wordt ingezet voor mensen in de IVA, gaan zij tot de doelgroep banenafspraak behoren.

14. 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 beschut werk op grond van de Participatiewet en de beoordeling voor medische urenbeperking op grond van de Participatiewet. Ook betaalt SZW de beoordelingen die UWV uitvoert op verzoek van betrokkene zelf.

15. 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 banenafspraak behoort?

Nee, dat moet een werkgever altijd nagaan in het doelgroepregister. Voor de verschillende soorten onderwijs gelden verschillende routes;

- Voor (voormalig) vso en pro-leerlingen geldt dat ze zich schriftelijk kunnen aanmelden voor het doelgroepregister banenafspraak. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. UWV gebruikt daarvoor sinds 2025 een apart formulier. Ook kunnen deze personen een Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen indienen bij UWV om te laten beoordelen of zij eventueel voor nieuw beschut werk of een Wajong-uitkering in aanmerking komen. Als beide niet het geval is, worden ze alsnog opgenomen in het doelgroepregister banenafspraak.
- Voor (ex-) leerlingen van de MBO Entree-opleidingen geldt dat zij niet tot de doelgroep Participatiewet hoeven te behoren om voor een beoordeling ABA/indicatie banenafspraak in aanmerking te komen. Wel geldt voor deze groep (ex-)leerlingen dat het MBO Entree-onderwijs het laatst genoten onderwijs moet betreffen. UWV beoordeelt dan op basis van de aanvraag of zij tot de doelgroep van de banenafspraak behoren. Als dit het geval is, worden zij opgenomen in het doelgroepregister.[10]

[9] De quotumgroep is met de inwerkingtreding van een Wetswijziging per 1 januari 2020 gelijkgeschakeld met de doelgroep banenafspraak.
[10] Wettelijke basis: artikel 2.25, eerste lid, onderdeel a, van het Besluit Wfsv

16. Kunnen mensen die géén uitkering op grond van de Participatiewet hebben, toch in aanmerking komen voor de banenafspraak?

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 werkloze werkzoekende ingeschreven staan bij UWV en geen recht hebben op arbeidsondersteuning of een uitkering op grond van een andere wet of regeling, zoals vastgelegd in de Participatiewet. Mensen die onder de Participatiewet vallen, maar die geen recht hebben op een uitkering, kunnen wel een beroep doen op arbeidsondersteuning. De gemeente kan bijvoorbeeld een voorziening verstrekken, of loonkostensubsidie inzetten. De gemeente is verplicht in een verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook voor de niet-uitkeringsgerechtigden. Mensen kunnen via 2 manieren toegang krijgen tot de banenafspraak:

1. Zelf een beoordeling van hun arbeidsvermogen aanvragen bij UWV. Als UWV beoordeelt dat iemand niet zelfstandig het WML per maand kan verdienen, wordt iemand opgenomen in het doelgroepregister.
2. Personen die al aan het werk zijn, die in de 6 maanden voor aanvang dienstverband tot de doelgroep Participatiewet behoorden en van wie op de werkplek wordt vastgesteld dat hun loonwaarde minder dan het WML bedraagt kunnen instromen in het doelgroepregister via de Praktijkroute. Hiervoor hoeven zij geen beoordeling arbeidsvermogen bij UWV aan te vragen. Zodra via een loonwaardebepaling op de werkplek is vastgesteld dat deze persoon een loonwaarde onder het WML heeft, valt deze persoon onder de doelgroep.

17. Zijn er ontwikkelingen rond de afbakening van de doelgroep banenafspraak?

In gesprekken met mensen met een beperking, sociale partners en gemeenten blijkt dat er mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zijn die geen of weinig ondersteuning krijgen, omdat zij niet tot de doelgroep banenafspraak behoren. Daardoor kunnen zij problemen ervaren bij het vinden en houden van werk.
In 2023 is daarom onderzoek gedaan naar de afbakening van de doelgroep van de banenafspraak. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek heeft de toenmalige minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen op 7 juni 2023 een beperkte verbreding van de doelgroep banenafspraak aangekondigd. Bij deze verbreding worden mensen aan de banenafspraak toegevoegd die dezelfde kenmerken en ondersteuningsbehoefte hebben als de groep die al wel onder de banenafspraak valt. De volgende groepen worden aan de banenafspraak toegevoegd:

- Mensen met een Wajong-uitkering die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben die werken bij een reguliere werkgever, en mensen met een IVA-uitkering die werken met loondispensatie. (Deze verbreding treedt in werking per 1-1-2026)
- Mensen in de WIA die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen. (Aan deze verbreding wordt nog gewerkt.)
- Mensen in de WW die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen. (Aan deze verbreding wordt nog gewerkt.)

Daarnaast werkt het ministerie samen met sociale partners, uitvoerders en mensen om wie het gaat aan een langetermijnvisie op de banenafspraak. Het doel is namelijk dat de ondersteuningsbehoefte van mensen centraal komt te staan, in plaats van de uitkering die iemand krijgt of een specifieke doelgroep waar iemand toe behoort. Mogelijk gaan er dan nog meer mensen tot de doelgroep behoren. Deze mogelijkheden worden nu verder uitgewerkt. Daarbij wordt ook goed gekeken wat de mogelijke effecten zijn op de doelgroep die nu al onder de banenafspraak valt, en wat verdere verbreding zou betekenen voor de doelstelling. De uitgangspunten voor de langetermijnvisie staan verder uitgewerkt in *deze* Kamerbrief.

De Praktijkroute

18. Wat is de Praktijkroute?

De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017 en is, naast bijvoorbeeld de reguliere beoordeling door UWV, een extra toegang tot het doelgroepregister van de banenafspraak. Mensen met een arbeidsbeperking voor wie de gemeente verantwoordelijk is om arbeidsondersteuning te bieden, van wie op de werkplek[11] door de gemeente is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister. Zij gaan op grond daarvan tot de doelgroep banenafspraak behoren. Gemeenten geven dit digitaal door aan UWV die deze mensen in het doelgroepregister opneemt. Dit gebeurt via het Bureau Informatiediensten Nederland (BIDN) door middel van het ingevulde DKD re-integratiebericht.

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

De gemeente beoordeelt via de uniforme loonwaardemethode of een (toekomstige) medewerker op de werkplek het WML per uur kan verdienen. Als blijkt dat de medewerker een loonwaarde onder het WML heeft, wordt de medewerker, nadat de gemeente de loonwaarde via het Inlichtingenbureau heeft doorgegeven aan UWV, opgenomen in het doelgroepregister en telt de baan mee voor de banenafspraak. De gemeente bepaalt op basis van de loonwaardebepaling de hoogte van de loonkostensubsidie.

Daarnaast maakt de werkgever, onder bepaalde voorwaarden, aanspraak op voorzieningen zoals de no-riskpolis en het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafspraak (zie ook vraag 54).

Als de loonwaarde wordt vastgesteld als iemand 6 maanden werkt, kan iemand alsnog via de Praktijkroute worden opgenomen in het doelgroepregister. De baan telt dan ook mee voor de banenafspraak en de werkgever kan aanspraak maken op de no-riskpolis. Vanaf 1 januari 2026 kan de werkgever voor deze werknemer (en andere werknemers die pas tijdens het dienstverband tot de doelgroep banenafspraak gaan behoren) aanspraak maken op het LKV omdat het LKV dan structureel wordt voor elke werknemer uit de doelgroep banenafspraak. Tot 1 januari 2026 bestaat er geen recht op het LKV banenafspraak

20. Vanaf wanneer hoort iemand via de Praktijkroute tot de doelgroep van de banenafspraak en telt zijn plaatsing mee voor de banenafspraak?

Vanaf de datum van loonwaardevaststelling[12] hoort iemand met een loonwaarde lager dan het WML tot de doelgroep van de banenafspraak. Ook moet de gemeente de velden in het DKD bericht juist invullen om de werknemer aanmelden te melden bij UWV.

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

Voor iemand die daarvoor nog geen baan had, komen werkgevers onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor loonkostensubsidie, de no-riskpolis, en het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraak. In het antwoord op vraag 54 worden de bij deze instrumenten behorende voordelen voor werkgevers toegelicht.

22. Geeft forfaitaire loonkostensubsidie ook toegang tot de doelgroep van de banenafspraak?

Nee, dat is niet het geval. Als mensen werken met een forfaitaire loonkostensubsidie, heeft er geen loonwaardebepaling plaatsgevonden. Alleen de mensen van wie op de werkplek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden via de Praktijkroute zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister. Zie voor meer informatie over de forfaitaire loonkostensubsidie vraag 57.

---

[11] Zie noot 10.

[12] Dit is de loonwaardevaststelling door het college van B&W, middels een beschikking.

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

Dat is mogelijk, maar pas nadat via de loonwaardebepaling op een concrete werkplek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML. Vanaf het moment dat dit is vastgesteld, horen zij tot de doelgroep van de banenafspraak.

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

Er zijn twee situaties mogelijk:
Situatie 1: Als iemand al tot de doelgroep van de banenafspraak behoorde toen hij aan de slag ging met forfaitaire loonkostensubsidie, dan kunnen werkgevers gebruik maken van alle voordelen (zie antwoord op vraag 21). De baan waarop iemand werkt telt mee voor de banenafspraak.
Situatie 2: Als iemand niet tot de doelgroep behoort als hij aan de slag gaat met forfaitaire loonkostensubsidie, dan telt de baan waarop iemand werkt ook niet mee voor de banenafspraak, totdat via de uniforme loonwaardemethodiek is gebleken dat iemand een loonwaarde heeft van minder dan het WML. Afhankelijk van de persoon/situatie kan er ook tijdens forfaitaire loonkostensubsidie aanspraak gemaakt worden op werkvoorzieningen, een LKV (tot 1-1-2026) en de no-riskpolis .

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

Iemand komt voor loonkostensubsidie in aanmerking. Vanaf het moment waarop iemand tot de doelgroep is gaan behoren, kunnen werkgevers bovendien gebruik maken van de no-riskpolis. De baan telt vanaf dat moment ook mee voor de banenafspraak. Werkgevers kunnen op dit moment geen gebruik maken van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraak omdat dit loonkostenvoordeel alleen geldt voor mensen die tot de doelgroep banenafspraak behoren op het moment dat ze in dienst treden, en dus niet voor al lopende dienstbetrekkingen. Vanaf 1 januari 2026 kan de werkgever wel aanspraak maken op het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraak bij reeds lopende dienstbetrekkingen.

26. *Wat is het verschil tussen de beoordeling voor de banenafspraak door UWV en de loonwaardebepaling? Wat houdt zo'n loonwaardebepaling in?*

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

Bij de beoordeling voor de banenafspraak onderzoekt UWV of iemand met een arbeidsbeperking het WML per maand kan verdienen. Daarbij maakt UWV gebruik van drempelfuncties.
Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt, en die een lichte belasting kent. Door de lichte belasting kan ook iemand met een arbeidsbeperking een drempelfunctie uitvoeren. Kan iemand geen enkele drempelfunctie uitvoeren, is een persoon door een medische urenbeperking niet in staat het WML per maand te verdienen, heeft een persoon een beperking in de duurzaamheid of is er sprake van een aannemelijk vertraagd handelingstempo? Dan kan hij niet het WML per maand verdienen en krijgt hij een indicatie banenafspraak.

Bij een loonwaardebepaling is er al een concrete werkplek. Een loonwaardedeskundige bepaalt aan de hand van de uniforme loonwaardemethode de hoogte van iemands loonwaarde. Hierbij onderzoekt de deskundige de arbeidsprestaties van iemand met een arbeidsbeperking en zet die prestaties af tegen de arbeidsprestaties van een vergelijkbare persoon zonder arbeidsbeperking in die functie. Als de loonwaarde van de arbeidsbeperkte onder het WML ligt, stroomt deze persoon via de Praktijkroute het doelgroepregister in. De Praktijkroute zorgt er dus voor dat mensen die al een baan hebben gevonden voordat zij een beoordeling arbeidsvermogen hebben aangevraagd niet twee keer hoeven te worden beoordeeld (één keer voor de indicatie banenafspraak en één keer voor de loonwaarde). Meer informatie over de loonwaardebepaling is te vinden in het kennisdocument Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering, dat is te vinden via *deze* link.

Doelgroepregister

27. Kan een werkgever het doelgroepregister inzien? En hoe gaat dat in zijn werk?
Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Dat gaat via het Burgerservicenummer (BSN) van de sollicitant. Bij een werknemer kan het ook via het loonheffingennummer. Dat kan via *deze* link.

Als er voor een werknemer een loonwaardemeting is uitgevoerd, krijgen werkgevers een bericht van de gemeente met daarin de vastgestelde loonwaarde. Van alle personen met een loonwaarde onder de 100 procent van het WML weet de werkgever dat zij vanaf de datum van de loonwaardevaststelling in het doelgroepregister geregistreerd staan (indien deze mensen niet al in het doelgroepregister stonden vanwege een andere indicatie) en dus meetellen voor de banenafspraak.

28. Een werkgever mag bij UWV uitvragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in het doelgroepregister. Kan een derde uit naam van de werkgever, bijvoorbeeld een administratiekantoor, uitvraag doe bij UWV?
Ja, dit kan. Die derde moet dan wel over een machtiging van de werkgever beschikken en mag alleen ten behoeve van de werkgever bij UWV vragen of iemand geregistreerd staat in het doelgroepregister. Die derde moet zich net als de werkgever houden aan alle zorgvuldigheidswaarborgen, inclusief geheimhoudingsplicht.

29. Is het mogelijk om iemand die al geplaatst is op een baan alsnog op te nemen in het doelgroepregister? En als iemand na de peildatum van 1 januari 2013 is gaan werken, is het mogelijk om dan achteraf een beoordeling arbeidsvermogen aan te vragen?
Ja, dat is mogelijk, maar het is lang niet altijd nodig om mensen nog te laten beoordelen voor de banenafspraak. Veel mensen uit de doelgroep staan al in het doelgroepregister. Zo zijn de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en mensen met een ID/Wiw-baan als groep in het doelgroepregister opgenomen. Ook neemt UWV leerlingen van de vso- en pro-scholen, die in het bezit zijn van een bewijs van deelname aan vso-pro, in het doelgroepregister op, nadat ze zich schriftelijk, hebben aangemeld bij UWV. Als iemand uit deze groepen na 1 januari 2013 is gaan werken, telt de baan mee voor de banenafspraak. Voor mensen die onder de Participatiewet vallen, ligt dat anders. Als zij gaan werken bij een werkgever, telt deze baan pas mee voor de banenafspraak, als UWV hen heeft opgenomen in het doelgroepregister. Dat kan op twee manieren. Ten eerste kunnen mensen die onder de Participatiewet vallen een beoordeling arbeidsvermogen of beoordeling werken met een voorziening bij UWV aanvragen. Ten tweede kunnen mensen die van de gemeente arbeidsondersteuning ontvangen en al een werkplek hebben toegang krijgen tot het doelgroepregister via de Praktijkroute. Zie daarvoor vraag 18.

Als een werkgever iemand in dienst heeft die van de gemeente arbeidsondersteuning ontvangt, en denkt dat deze persoon tot de doelgroep van de banenafspraak hoort, kan hij ook via het Burgerservicenummer (BSN) of loonheffingennummer nagaan of deze persoon al in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via *deze* link.

30. Wat is registratieduur in het doelgroepregister?
In principe geldt een registratieduur tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Iedereen die niet meer aan de opnamecriteria voldoet kan zich laten uitschrijven. Bij een verzoek tot uitschrijving beoordeelt UWV of aan de voorwaarden wordt voldaan. Als iemand na een positieve beoordeling niet meer in het doelgroepregister is opgenomen, behoort deze persoon niet meer tot de doelgroep banenafspraak. De baan waarop iemand werkt telt dan niet meer mee voor de banenafspraak. Ook heeft een werkgever niet langer aanspraak op de voordelen die uitsluitend zijn bestemd voor de banenafspraak. Een uitzondering hierop is de no-riskpolis voor de Wajong.

Via *deze* link kunt u meer lezen over de voorwaarden en de beoordeling voor de uitschrijving uit het doelgroepregister. Er zijn ook mensen die per direct hun doelgroepregistratie verliezen. Dat gebeurt in de volgende situaties:

a. iemand overlijdt,
b. iemand bereikt de AOW-gerechtigde leeftijd;
c. iemand krijgt een beschikking beschut werk of grond van de Participatiewet;
d. iemand met een Wajong-uitkering heeft duurzaam geen arbeidsvermogen. Deze persoon verliest de grondslag voor opname in het doelgroepregister maar zal nog wel een verzoek tot uitschrijving moeten indienen om daadwerkelijk uitgeschreven te worden.

31. Is het doelgroepregister statisch of dynamisch?

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

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

32. Moet iedere werkgever tijdens de banenafspraak zelf een eigen administratie bijhouden?

Nee, dat hoeft niet. Voor de banenafspraak monitort UWV jaarlijks op landelijk niveau om te kunnen bepalen of op landelijk niveau de afspraken voor de extra banen voor de mensen uit de doelgroep zijn gehaald. Het gaat er dus niet om hoeveel banen een individuele werkgever heeft gerealiseerd, maar om het totale aantal banen dat alle werkgevers samen in een jaar hebben gecreëerd. De monitor maakt uitsluitend onderscheid tussen het aantal banen gerealiseerd door de sector markt en de sector overheid. Daarnaast publiceert UWV elk kwartaal een dashboard met een indicatief beeld van de voortgang per regio. Deze is beschikbaar op werk.nl. De manier van meten verschilt niet van de manier van meten voor de jaarrapportage. Verschil is dat de gegevensverzamelingen bij de kwartaalmetingen niet over de hele linie even actueel zijn (dat zijn ze bij de formele jaarmeting wel) en ook de verdeelsleutel inleenverbanden wordt hier niet toegepast. Om deze reden zijn de cijfers van de officiële jaarlijkse meting niet een op een te vergelijken met de cijfers van het dashboard. Het dashboard is voornamelijk bedoeld om de arbeidsmarktregio's inzicht te geven in hun voortgang van de banenafspraak. De dashboards kunt u *hier* vinden.

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

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

Werkgevers, of een door de werkgever gemachtigd administratiekantoor, kunnen via het werkgeversportaal van UWV op basis van het loonheffingennummer nagaan of zij al mensen die tot de doelgroep behoren in dienst hebben. Ook kunnen zij op basis van het Burgerservicenummer nagaan of een (potentiële) werknemer tot de doelgroep behoort. Dat kan via *deze* link.

De banen

33. Wat telt als een baan bij de banenafspraak?

Als één baan wordt geteld het aantal verloonde uren dat de mensen uit de doelgroep gemiddeld werken. Op basis van de *nulmeting* is vastgesteld dat een gemiddeld dienstverband van een arbeidsbeperkte een omvang heeft van 25,5 uur per week. Kleinere en grotere banen dan een baan van 25,5 uur tellen naar rato van het aantal verloonde uren mee. Het kan dus gaan om meer dienstverbanden dan (getelde) banen.

34. Hoe telt een baan mee voor de banenafspraak?

Een baan telt mee voor de banenafspraak wanneer er sprake is van een plaatsing bij een reguliere werkgever van iemand uit de doelgroep. 1 januari 2013 is de peildatum van de 0-meting. Deze meting gaf inzicht in de omvang van de doelgroep en hoeveel mensen uit de doelgroep er al aan het werk waren, wat de gemiddelde omvang van een dienstverband was etc., Jaarlijks telt UWV hoeveel mensen uit de doelgroep werken en trekt daar het aantal banen ten tijde van de 0-meting vanaf. Uit de laatste meting over 2024 bleek dat er ten opzichte van de nulmeting 89.616 extra banen zijn gerealiseerd. Daarmee is de doelstelling van 115.000 extra banen niet gehaald. De kamerbrief over deze resultaten is in te zien via *deze* link.

35. Wanneer is sprake van een baan die meetelt?

Op het moment dat een werkgever iemand uit de doelgroep in dienst neemt of inleent, telt deze persoon mee voor de afgesproken banen voor de banenafspraak en de quotumregeling. Dit betekent dat een proefplaatsing niet meetelt. Als één baan telt 25,5 verloonde uren per week. Kleinere banen dan een baan van 25,5 uur tellen naar rato van het aantal verloonde uren mee. Het kan dus gaan om meer arbeidscontracten dan (getelde) banen. Banen groter dan 25,5 uur per week tellen dus mee als meer dan één baan. Ook tellen de banen van mensen die op 1 januari 2013 binnen bij een sociaal ontwikkelbedrijf werkten, en na die tijd via een Wsw-detachering bij een reguliere werkgever aan de slag zijn gegaan, mee voor de banenafspraak.

Nulmeting en monitor

36. Wie monitort de voortgang van de banenafspraak en hoe gebeurt dat?

De nulmeting en de monitor gaan uit van telkens hetzelfde peilmoment (31 december van enig jaar). UWV voert de telling uit door de gegevens uit het doelgroepregister o.a. te koppelen aan de gegevens uit de polisadministratie. Daarin beheert UWV gegevens over loon, uitkeringen en arbeidscontracten. Het gaat om de gegevens van alle verzekerde werknemers in Nederland. SZW rapporteert jaarlijks aan de Tweede Kamer over de voortgang van de banenafspraak. Daarnaast heeft UWV een dashboard Banenafspraak online staan. Hier staan de kerncijfers over de banenafspraak. UWV zorgt ieder kwartaal voor een update van deze cijfers. Het dashboard Banenafspraak is via *deze* link te bekijken.

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

De monitor geeft jaarlijks, op landelijk niveau, inzicht in hoeveel mensen uit de doelgroep werken en hoeveel extra banen werkgevers hebben gerealiseerd. Dit is nodig, omdat afgesproken is op landelijk niveau te kijken of de afgesproken aantallen van de banenafspraak in de sector markt en overheid worden gerealiseerd. UWV publiceert viermaal per jaar cijfers op het *dashboard Banenafspraak*. Op dit dashboard staat een indicatie van de laatste stand van de gerealiseerde aantallen banen per arbeidsmarktregio. De gegevens die beschikbaar zijn op het dashboard zijn niet een op een te vergelijken met die van de landelijke officiële meting. De gegevens op het dashboard kunnen daarom alleen gebruikt worden als indicatie van de voortgang van de banenafspraak. Dit komt omdat niet alle gegevens in het register elk kwartaal volledig zijn bijgewerkt. Bovendien wordt de jaarlijkse monitor gecorrigeerd met een verdeelsleutel inleenverbanden. Dat is een sleutel die (i) niet elk kwartaal wordt opgeleverd en (ii) alleen op landelijk niveau wordt vastgesteld, niet op arbeidsmarktregio.

38. Zijn de gegevens uit de nulmeting en de monitoring van de banenafspraak ook op werkgeversniveau te geven?

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

Tellen en meetellen

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

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

Voor overheidswerkgevers is het mogelijk om een berekening te maken over het aantal mensen uit de doelgroep dat een dienstverband moet krijgen aan de hand van het quotumpercentage dat jaarlijks gepubliceerd wordt. Aan de hand daarvan kan een werkgever een inschatting maken hoeveel uren van het totaal aantal uren dat hij verloont, moet verlonen aan mensen uit de doelgroep. Zie ook het antwoord op vraag 32 voor het berekenen van hoeveel banen overheidswerkgevers moeten realiseren voor de doelgroep om te voldoen aan de quotumregeling. Per 1 januari 2026 zal er ook een quotumpercentage voor de markt worden opgenomen.

40. Tellen bij een bedrijfsovername mensen uit de doelgroep die al werken mee voor de banenafspraak?

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

41. Tellen leerwerkplekken binnen een bedrijf/organisatie mee voor de banenafspraak?

Mensen die in een Beroeps Begeleidende Leerweg-dienstverband (BBL-dienstverband) bij een werkgever werken, tellen mee als zij tot de doelgroep horen. UWV neemt (ex) leerlingen van vso en pro-scholen in het doelgroepregister op, wanneer zij zich schriftelijk, via het ABA-formulier[13], hebben aangemeld bij UWV.

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

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

[13] Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafspraak. UWV neemt hen dan zonder sociaal medische beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafspraak, een advies indicatie beschut werk op grond van de Participatiewet of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

43. Tellen de gewerkte uren van een stagiair mee voor de banenafspraak?

De gewerkte uren van stagiairs die een vergoeding ontvangen waarop de werkgever loonheffingen moet inhouden en afdragen, tellen mee voor de banenafspraak. De stagiair moet dan wel in het doelgroepregister banenafspraak staan.

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

Als de aantallen niet gerealiseerd worden, kan het kabinet in overleg met sociale partners en gemeenten besluiten om de quotumregeling te activeren. In het hoofdstuk Quotumregeling is hierover meer informatie opgenomen.

45. Kunnen plaatsingen van jongeren van 16 en 17 jaar ook meetellen voor de banenafspraak?

Ja, dat kan, maar wel onder een aantal voorwaarden. Het criterium voor de banenafspraak/ quotumregeling is dat een baan meetelt als er sprake is van een dienstbetrekking (al dan niet gedetacheerd/ingeleend). Daarnaast moeten de mensen die werken behoren tot de doelgroep voor de banenafspraak/quotumregeling. Zij moeten dus opgenomen zijn in het doelgroepregister.
Jongeren onder de 18 jaar hebben geen Wajong en geen Wsw-indicatie. Dat betekent dat ze alleen tot de doelgroep kunnen horen als ze 1. onder de Participatiewet vallen en UWV heeft vastgesteld dat ze niet zelfstandig het WML per maand kunnen verdienen, 2. (ex)-leerling zijn van het vso of pro of 3. zijn ingestroomd via de Praktijkroute. Er is geen leeftijdsgrens verbonden aan het aanvragen van een beoordeling arbeidsvermogen of een loonwaardebepaling,

Inleenverbanden

46. Tellen inleenverbanden (uitleenconstructies en detacheringen) mee?

Ja, ingeleende mensen uit de doelgroep tellen mee. Voor zolang het onderscheid tussen de sectoren markt en overheid nog niet is opgeheven telt het inleenverband mee bij de sector waar de persoon daadwerkelijk werkt.

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

Bij de banenafspraak monitort UWV op landelijk niveau hoeveel mensen uit de doelgroep er ten opzichte van de nulmeting extra aan het werk zijn. Tijdens de banenafspraak is een oplossing op het niveau van de individuele werkgever dus niet noodzakelijk. Mensen uit de doelgroep die zijn gedetacheerd of uitgeleend, worden zolang het onderscheid tussen mark en overheid niet is opgeheven meegeteld bij de sector waar ze feitelijk werken. UWV kan niet zien wat de daadwerkelijk werkplek is van iemand die wordt uitgeleend. Daarom wordt jaarlijks op basis van een steekproef onderzocht hoeveel mensen uit de doelgroep uitgeleend worden naar overheidswerkgevers en hoeveel er uitgeleend worden naar marktwerkgevers. Op basis van de verdeelsleutel die uit dit onderzoek volgt, worden de inleenverbanden verdeeld over de sectoren overheid en markt.

48. Tellen ingekochte diensten mee bij de inkopende partij?

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

Ondersteuning aan werkgevers

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

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

Gemeenten hebben met de Participatiewet veel voorzieningen en instrumenten gekregen om mensen uit de doelgroep banenafspraak te ondersteunen naar werk. Gemeenten kunnen, als dat nodig is, ook instrumenten inzetten om werkgevers te faciliteren. Ook UWV heeft instrumenten en voorzieningen die het in kan zetten voor mensen uit de Wajong en om werkgevers te ondersteunen. In de Werkgeversservicepunten in de 35 arbeidsmarktregio's werken gemeenten en UWV samen om werkgevers te ondersteunen bij hun wens voor extra personeel uit de doelgroep banenafspraak, zoals het vinden van kandidaten, voorlichting en advies over instrumenten en voorzieningen, advies over het passend maken van werk en informatie over vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt. Deze Werkgeverservicepunten zullen op termijn verdwijnen en opgaan in (nieuw in te richten) Werkcentra. Het landelijk werkgeversservicepunt van UWV en het Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten zijn er voor werkgevers die bovenregionaal en landelijk werken en kandidaten van UWV en van gemeenten in dienst willen nemen.

50. Welke instrumenten zijn beschikbaar?

Gemeenten kunnen de volgende instrumenten inzetten:

a. **Proefplaatsingen.** Met een proefplaatsing kan een bijstandsgerechtigde tijdelijk werken met behoud van uitkering. Gedurende die periode kan een werkgever bijvoorbeeld kijken of iemand geschikt is voor een functie of wat zijn arbeidsprestatie is. Sinds 1 juli 2023 moeten gemeenten in hun verordening regelen onder welke voorwaarden een proefplaats gedurende twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, kan worden geboden.
b. **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 WML per uur kunnen verdienen. Sinds 1 juli 2023 kan loonkostensubsidie ook worden ingezet voor iemand die door de gemeente aan het werk is geholpen als diegene al even (maximaal een half jaar) bij een werkgever werkt en de werkgever merkt dat betrokkene minder presteert dan een "gemiddelde" werknemer in die functie. De gemeente kan dan alsnog de loonwaarde bepalen en alsnog loonkostensubsidie inzetten. Dat geldt ook voor jongeren die afkomstig zijn uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of mbo-entree-onderwijs en die zijn gaan werken. Loonkostensubsidie kan samengaan met het Loonkostenvoordeel of het lage inkomens-voordeel. Zie voor meer informatie over hoe loonkostenvoordeel en loonkostensubsidie samengaan het kennisdocument: *Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering.*

c. **Forfaitaire loonkostensubsidie.** Met ingang van 1 februari 2017 (met terugwerkende kracht tot 4 juli 2016) is het mogelijk dat gemeenten in de eerste 6 maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie inzetten. Hierover volgt meer informatie in vraag 57.
d. **De no-riskpolis.** De no-riskpolis komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep van de Wajong of de Participatiewet ziek uitvalt. Vereist is dat mensen tot de doelgroep van de banenafspraak behoren of de doelgroep beschut werk op grond van de Participatiewet[14].
e. **Begeleiding/persoonlijke ondersteuning/jobcoach.** Voor de begeleiding op de werkplek. Per 1 juli 2023 moeten gemeente in hun verordening hebben geregeld: de duur en intensiteit van persoonlijke ondersteuning en de wijze waarop de gemeente ervoor zorgt dat deze zowel in natura als door middel van subsidieverstrekking kan worden gerealiseerd. Ook over de kwaliteitseisen van de jobcoach moeten gemeenten in hun verordening regels stellen, evenals over hoe wordt voorzien in integrale ondersteuning en voortgezette ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk (en vice versa) en van werk naar werk. De aanvraagmogelijkheid door belanghebbenden is ook geëxpliciteerd.
f. **Werkvoorzieningen.** Per 1 juli 2023 zijn maatregelen getroffen die de inzet van werkvoorzieningen door gemeenten verbeteren. De gemeente moet dan in zijn verordening regels hebben gesteld over vervoersvoorzieningen naar o.a. werk, noodzakelijke intermediaire activiteiten ingeval van visuele

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

of motorische handicap en meeneembare voorzieningen voor bijvoorbeeld de inrichting van de werkplek. Verder is de aanvraagmogelijkheid door belanghebbenden geëxpliciteerd.

UWV kan de volgende instrumenten inzetten:

g. **Proefplaatsingen.** Met proefplaatsingen kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie.
h. **Loondispensatie.** UWV komt met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten van werkende Wajongers met verminderde productiviteit.
i. **De no-riskpolis.** De no-riskpolis komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep van de Wajong of de Participatiewet ziek uitvalt. Vereist is dat mensen uit de Participatiewet tot de doelgroep van de banenafspraak behoren of de doelgroep beschut werk op grond van de Participatiewet[15].
j. **Persoonlijke ondersteuning/jobcoach.** Voor de begeleiding op de werkplek.
k. **Overige werkvoorzieningen.** Als een aanpassing van de werkplek en/of bedrijfsproces noodzakelijk is, of als iemand ondersteuning nodig heeft om van en naar zijn werk te komen, dan wel ondersteuning nodig heft bij de uitoefening van zijn werkzaamheden (bijvoorbeeld een tolkvoorziening in geval van een auditieve beperking).

De volgende instrumenten zijn ook voor werkgevers beschikbaar:

l. **Het Sociaal Innovatiefonds (SIF).**
   Het SIF, een initiatief van het ministerie van SZW, ondersteunt werkgevers bij het doen van investeringen om groepen mensen met een ondersteuningsbehoefte duurzaam aan te nemen, onder wie mensen uit de doelgroep banenafspraak. Het publiek-private fonds ondersteunt werkgevers in drie fasen: het vormgeven van de businesscase (zoals investeringen in gebouwen, hulpmiddelen, begeleiding of werkprocessen), het verbinden met regionale voorzieningen en externe financiering en tot slot kan het zelf financieringen verstrekken. Na een succesvolle pilot wordt het fonds na 2025 op bredere schaal voortgezet.
m. **Loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafspraak.** Een tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers uit de doelgroep banenafspraak in dienst nemen.

   Meer informatie over bovengenoemde twee instrumenten uit de Wet tegemoetkomingen loondomein is te vinden in het *Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein.*

Via het *financieel CV* kunnen werkgevers en werknemers nagaan van welke instrumenten ze gebruik kunnen maken.

Instrumenten voor de werkgever in schema

Type	No-riskpolis	Loonkostenvoordeel
Iemand die gaat werken vanuit een uitkeringssituatie	Ja, zodra en zo lang iemand tot de doelgroep van de banenafspraak of de doelgroep beschut werk op grond van de Participatiewet behoort.	Ja, mits de werkgever beschikt over een doelgroepverklaring LKV en het LKV aanvraagt in de loonaangifte (tot 2026, daarna niet meer nodig).
Iemand die al werkt	Ja, zodra en zo lang iemand tot de doelgroep van de banenafspraak behoort.	Tot 2026 is het antwoord nee, werkgevers voldoen niet aan de voorwaarden voor het Loonkostenvoordeel, want iemand werkte al in een dienstverband voor hij tot de doelgroep van de banenafspraak behoorde. Vanaf 2026 verandert dit en is het antwoord ja.

Overige ondersteuning:

n. In de Regionale Werkbedrijven maken werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsveld, UWV en gemeenten bestuurlijke afspraken over een eenduidige inzet van de instrumenten die gemeenten en UWV kunnen inzetten en die via Werkgeversservicepunt voor werkgevers beschikbaar zijn. Ook worden in de Regionale Werkbedrijven afspraken vastgelegd over de manier waarop kandidaten en werkgevers elkaar vinden (matching). Met de *hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur* houdt op termijn het Regionaal Werkbedrijf op te bestaan en worden de onderwerpen die hier eerder werden besproken belegd bij het Regionaal Beraad.
o. Op dit moment kan een werkgever via de kandidatenverkenner banenafspraak een beeld krijgen van de doelgroep banenafspraak en zoeken naar geschikte kandidaten uit de doelgroep banenafspraak voor de invulling van een werkplek voor de banenafspraak. Zie voor een verdere uitleg van de kandidatenverkenner *deze* link. De kandidatenverkenner banenafspraak zal op termijn verdwijnen, uiterlijk op 31 december 2025.
p. Momenteel werkt SZW met betrokken partijen samen om uitwerking te geven aan een nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur. Met deze hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur wil het kabinet de arbeidsmarktdienstverlening structureel verbeteren. De beoogde inwerkintreding van nieuwe wet- en regelgeving hiervoor is 1 juli 2026. In 2025 wordt stap voor stap toegewerkt naar de nieuwe situatie. Een onderdeel van deze hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is dat de regionale Werkbedrijven een nieuwe naam krijgen: "Werkcentrum". dit moet de vindbaarheid en herkenbaarheid vergroten. De Werkcentra zullen zowel aan werkgevers als werknemers ondersteuning blijven bieden bij vragen over o.a. het organiseren van werk en het vinden van werk.

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

Ja, jongeren van 16 en 17 jaar kunnen een beroep doen op arbeidsondersteuning door de gemeente op grond van de Participatiewet. Voor het recht op bijstand geldt de leeftijdsgrens van 18 jaar. Jongeren moeten daarvoor als werkloze werkzoekende staan ingeschreven bij UWV. Daardoor vallen zij onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet.

Wel geldt voor jongeren tot 27 jaar dat als zij door het ministerie van OCW bekostigd onderwijs kunnen volgen dat voor gaat op het verkrijgen van arbeidsondersteuning door de gemeenten. Dat geldt zeker voor jongeren tussen de 16 en 18 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald. Zij zijn kwalificatieplichtig. Een startkwalificatie is (minimaal) een diploma havo, vwo of mbo (niveau 2 of hoger). De kwalificatieplicht geldt niet voor jongeren die praktijkonderwijs gevolgd hebben. Of onderwijs hebben gevolgd in de uitstroomprofielen arbeidsmarktgericht of dagbesteding op het voortgezet speciaal onderwijs. De leerplicht-ambtenaar van de woongemeente houdt toezicht op de Leerplichtwet, waar de kwalificatieplicht ook onderdeel van is. De kwalificatieplicht is een van de maatregelen van de Rijksoverheid om schooluitval van jongeren tegen te gaan. De maatregel moet de kansen van startende jongeren op de arbeidsmarkt vergroten.

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

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

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

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

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

Vanuit het wettelijk instrument loonkostensubsidie (art 10d Participatiewet) zijn er twee vormen van loonkostensubsidie voor werkgevers.

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

Naast het bovenstaande kunnen gemeenten ook een eigen vorm van loonkostensubsidie inzetten, dat regelen zij in hun verordening. Dat is beleidsvrijheid gemeenten qua vorm, duur etc. Het wettelijk instrument loonkostensubsidie en loonkostensubsidie op grond van de verordening kunnen niet samengaan.

Vanaf 1 juli 2021 geldt een landelijk uniforme loonwaardemethodiek[15]. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de loonwaardebepaling en kunnen de loonwaardebepaling op grond van de uniforme methodiek door hun eigen mensen latenuitvoeren, maar zij kunnen de uitvoering ook uitbesteden aan bijvoorbeeld een aanbieder van loonwaardebepalingen. Degene die de loonwaardebepaling verricht moet aan kwaliteitseisen voldoen die in genoemde ministeriële regeling zijn beschreven. Er is een register met gekwalificeerde loonwaardedeskundigen die zijn opgeleid in de uniforme loonwaardemethodiek, te vinden via *deze* link. Loonwaardedeskundigen zijn niet verplicht zich hierin in te laten schrijven.

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

54. *Wanneer kan een werkgever gebruikmaken van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden?*

Als een werknemer tot de doelgroep banenafspraak behoort, of als een werknemer scholings-belemmerd[16] is, hebben werkgevers recht op het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden als zij deze medewerker in dienst nemen. Daarvoor moet de werknemer binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking de doelgroepverklaring LKV banenafspraak

[15] Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021, Stb 113 en Ministeriële regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021, Stcrt 9937.

[16] Een werknemer is scholingsbelemmerd, wanneer de werknemer in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft ondervonden bij het volgen van onderwijs en binnen vijf jaar na afronding van dat onderwijs arbeid in dienstbetrekking is gaan verrichten.

aanvragen[17]. Het loonkostenvoordeel kan een werkgever maximaal drie jaar toepassen, zolang de dienstbetrekking met de werknemer bestaat. Vanaf 1 januari 2026 hoeven werkgevers en werknemers geen doelgroepverklaring voor het LKV doelgroep banenafspraak meer aan te vragen en wordt de maximale looptijd van het LKV doelgroep banenafspraak niet langer begrensd tot drie jaar. Scholingsbelemmerden die niet in het doelgroepregister banenafspraak zijn opgenomen komen vanaf dat moment niet langer in aanmerking voor het LKV banenafspraak. Voor scholingsbelemmerden waarvan de werkgever al recht heeft op het LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden is sprake van recht op LKV banenafspraak gedurende de resterende duur van een eerder verstrekte doelgroepverklaring.

Het loonkostenvoordeel vraagt de werkgever aan in de aangifte loonheffingen. Via de *Financieel CV* kan een werkgever nagaan of recht op loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraak van toepassing is.

55. *Wat is de rol van de Regionale Werkbedrijven?*

In een regionaal Werkbedrijf werken gemeenten samen met UWV, werkgevers, vakbonden en scholen uit een arbeidsmarktregio. Deze partijen maken samen afspraken over de begeleiding van mensen met een beperking naar een baan. Gemeenten binnen een arbeidsmarktregio zorgen voor deze begeleiding. Daarnaast kunnen de Werkbedrijven afspraken maken voor werkgevers in dezelfde regio. Bijvoorbeeld over 1 vast loket voor informatie en advies op maat. Of over aanmelding van vacatures voor de doelgroep banenafspraak arbeidsgehandicapten. Er zijn 35 regionale Werkbedrijven die aansluiten op de al bestaande indeling van Nederland in 35 arbeidsmarktregio's. Met de *hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur* houdt het Regionaal Werkbedrijf op termijn op te bestaan en worden de onderwerpen die hier eerder werden besproken belegd bij het Regionaal Beraad.

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

Gemeenten en UWV hebben instrumenten die voor een heel groot deel de risico's afdekken voor werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking aannemen. Zoals proefplaatsingen, loonkostensubsidie en loondispensatie (compenseren voor verminderde productiviteit), de no-riskpolis (compenseert bij ziekte de loonkosten), jobcoach (voor de begeleiding). Ook kunnen werkgevers mensen via detacherings- en inleenconstructies inlenen. Ook dan loopt de werkgever minder risico en neemt de uitlenende organisatie vaak de administratieve kant voor haar rekening.

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

De eerder genoemde Werkcentra in de 35 arbeidsmarktregio's spelen een belangrijke rol om de vraag van werkgevers en het aanbod van mensen uit de doelgroep bij elkaar te brengen. Ook kunnen werkgevers terecht bij het Landelijk WerkgeversServicepunt Gemeenten, het Landelijk WerkgeversServicepunt van UWV en het Schakelpunt Landelijke Werkgevers als zij mensen zoeken die tot de doelgroep van de banenafspraak behoren of daarover vragen hebben. De Werkcentra vormen het loket van waaruit gemeenten, UWV, en andere partijen zoals sw-bedrijven samenwerken. Meer informatie over Werkgeversservicepunten is beschikbaar via *deze* link. Werkgevers kunnen ook rechtstreeks contact opnemen met partijen als UWV, gemeenten, het sw-bedrijf, uitzendbureaus en re-integratiebureaus bij hen in de regio.

Werkgevers kunnen zich ook aanmelden bij initiatieven van De Normaalste Zaak, en AWVN. Deze partijen ondersteunen werkgevers die stappen nemen om mensen met een beperking op te nemen in hun organisatie. Locus is een publiek-privaat netwerk waarbinnen bedrijven, gemeenten en sw-bedrijven samenwerken. De AWVN biedt werkgevers een adviestraject aan om mogelijkheden in het bedrijf te zoeken. En om daarna ambities te formuleren en deze vervolgens te realiseren. De Normaalste Zaak is een netwerk van bedrijven die vooroplopen en andere bedrijven enthousiasmeren om inclusief te ondernemen. Inclusief ondernemen houdt in dat werkgevers ondernemen vanuit de gedachte dat iedereen, ook iemand met een arbeidsbeperking, de kans moet krijgen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

[17] Zie voor meer informatie het Kennisdocument LKV https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2017/08/28/kennisdocument-wtl.

VNG ontwikkelt samen met gemeenten instrumentengidsen die de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers eenvoudig, eenduidig en inzichtelijk maken: *Dennis & Eva.* Dennis is een website met doorklikmogelijkheden naar instrumenten voor de werkgeversdienstverlening van alle arbeidsmarktregio's. Eva toont welke instrumenten er voor klantmanagers/re-integratieconsulenten beschikbaar zijn voor een specifieke werkzoekende. Gemeentelijke organisaties vullen zelf de Eva in met de lokale en regionale instrumenten die bijdragen aan de begeleiding in werk of het meedoen in de samenleving.

Het Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt (LORA) zet zich in voor dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. De website is te bezoeken via *deze* link. Op de website staan onder andere informatie, tools en bijeenkomsten waarmee een werkgever bijvoorbeeld zijn kennis over het aannemen van mensen uit het doelgroepregister banenafspraak kan vergroten.

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

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

Websites
www.awvn.nl
www.denormaalstezaak.nl
www.cedris.nl
www.ABU.nl
www.nbbu.nl
www.divosa.nl
www.oval.nl
www.zestor.nl
www.voion.nl/programmalijnen/arbeidsmarkt-en-mobiliteit/verminderen-van-uitstroom/sociale-zekerheid/afstand-tot-de-arbeidsmarkt
www.samenvoordeklant.nl/participatiewet-en-wwb.
www.samenvoordeklant.nl/arbeidsmarktregios
www.opnaarde125000.nl
www.sbcm.nl
www.regelhulpenvoorbedrijven.nl/financieelcv
www.regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator

Hoofdstuk Quotumregeling

In dit hoofdstuk staat de informatie die alleen van belang is als de quotumheffing of de quotumregeling is geactiveerd. De quotumheffing gaat over de huidige situatie. De quotumregeling is het nieuwe systeem voor de quotumheffing dat staat in de Wet vereenvoudiging banenafspraak. Veel informatie die in het hoofdstuk Banenafspraak staat, geldt ook voor de situatie als de quotumheffing of quotumregeling is geactiveerd. De informatie over de quotumregeling is geactualiseerd omdat het de Wet vereenvoudigde banenafspraak is aangenomen door de Eerste- en Tweede Kamer.

De huidige quotumheffing

59. Wat houdt de quotumheffing in?

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

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

Op dit moment bestaat de quotumheffing uit een heffing die, na activering van de quotumregeling, wordt opgelegd aan een werkgever die onvoldoende banen heeft gerealiseerd. De hoogte van deze quotumheffing is afhankelijk van het aantal arbeidsplaatsen dat wordt ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking. Voldoet een werkgever aan het quotumpercentage dan is geen quotumheffing verschuldigd. Voldoet een werkgever niet aan dit percentage, dan wordt het (quotum)tekort omgerekend naar het aantal niet ingevulde arbeidsplaatsen

60. Wanneer gaat de quotumheffing in?

Voor de huidige quotumheffing geldt dat als werkgevers in een sector (markt of overheid) de afgesproken aantallen banen van de banenafspraak niet realiseren, dat de quotumheffing kan worden geactiveerd.

- Situatie voor de sector overheid: uit de monitor banenafspraak over de resultaten over 2016 bleek dat de marktwerkgevers de aantallen wel haalden maar dat de werkgevers van de sector overheid de aantallen niet hebben gerealiseerd. Om die reden is de quotumheffing voor de werkgevers van de sector overheid per 1 januari 2018 geactiveerd. Op dit moment is de quotumheffing opgeschort omdat het huidige systeem voor de quotumheffing niet uitvoerbaar is. Dat houdt in dat er, ondanks dat de quotumheffing is geactiveerd voor overheidswerkgevers, geen heffingen worden opgelegd.
- Situatie voor de sector markt: in 2023 was het eerste jaar waarin ook de marktwerkgevers het doel voor de banenafspraak niet behaalden. Ook in 2024 was dat het geval. Daarom heeft de staatssecretaris voor Participatie en Integratie aan de Tweede Kamer laten weten om vanaf 2026 ook een quotumpercentage voor marktwerkgevers te berekenen en op te nemen in de regeling Wfsv, zoals dat sinds 2020 ook voor overheidswerkgevers wordt gedaan. Dit quotumpercentage maakt voor individuele werkgevers duidelijk hoeveel mensen uit de doelgroep ze in dienst zouden moeten hebben om aan de banenafspraak te voldoen. Het quotum wordt ook nog niet geactiveerd voor de marktwerkgevers. Dit kan pas na overleg met sociale partners en vereist een apart ministerieel besluit. Bovendien is, zoals hierboven ook staat, de oorspronkelijke quotumheffing onuitvoerbaar, en de nieuwe quotumregeling nog niet in werking getreden. Dat betekent dat het quotumpercentage nog niet wordt gehandhaafd.

De wet vereenvoudiging banenafspraak regelt een beter werkende quotumregeling.

Vormgeving toekomstige quotumregeling

61. Hoe ziet het systeem voor de nieuwe quotumregeling er op hoofdlijnen uit?

Het nieuwe systeem voor de quotumregeling staat in de Wet vereenvoudiging banenafspraak. Deze wet is goedgekeurd door de Eerste- en Tweede Kamer. Het is op dit moment nog niet bekend wanneer dit nieuwe systeem in werking zal treden. In dit nieuwe systeem noemen we de heffing de malus of de inclusiviteitstoeslag. Als de nieuwe quotumregeling in werking treedt, dan is niet langer alleen sprake van een malus zoals in de huidige quotumregeling het geval is. In de nieuwe systematiek is bij activering naast een malus ook sprake van een bonus. Een bonus kan voor werkgevers een extra stimulans zijn om banen te realiseren. Voor de heffing en de bonus wordt aangesloten bij bestaande instrumenten. De wisselwerking tussen een te betalen malus (opslag op de Aof-premie) en de te ontvangen bonus (verhoging van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraak via de Wtl) zorgt ervoor dat werkgevers die onvoldoende banen realiseren netto een bedrag betalen. Werkgevers die meer banen realiseren dan is afgesproken ontvangen netto een bedrag omdat zij meer aan bonus ontvangen dan dat zij aan malus betalen.

62. Hoe ziet de toekomstige inclusiviteitstoeslag eruit?

Als de quotumregeling geactiveerd wordt, wordt een inclusiviteitsopslag geheven via het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Het gaat om een opslag op de hoge gedifferentieerde Aof-premie.

63. Wat is de hoogte van de toekomstige inclusiviteitstoeslag?

Uitgangspunt is dat het te betalen bedrag aan inclusiviteitsopslag voor bedrijven met een gemiddelde loonsom vergelijkbaar zal zijn met de huidige heffing van € 5.000 per te realiseren baan. De definitieve hoogte van de inclusiviteitsopslag wordt pas bepaald als de quotumregeling geactiveerd wordt.

64. Voor wie geldt de quotumregeling?

De hoofdregel is dat de inclusiviteitsopslag van toepassing is op werkgevers met een premieplichtig loon dat meer bedraagt dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in een kalenderjaar. Grote werkgevers krijgen dus te maken met de inclusiviteitsopslag.

Werkgevers met een premieplichtig loon dat gelijk is of minder bedraagt dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in een kalenderjaar (kleine werkgevers) krijgen niet te maken met de inclusiviteitsopslag, omdat zij minder mogelijkheden hebben om banen te realiseren.

65. Welke uitzonderingen zijn gemaakt?

Werkgevers die arbeidskrachten uitzenden, betalen over hun uitzendpersoneel geen inclusiviteitsopslag. Onder uitzendpersoneel wordt hier verstaan uitzendkrachten, payrolling en detacheringen vanuit de Wet sociale werkvoorziening. Anders zouden deze werkgevers quotumplichtig zijn voor werknemers voor wie ze niet zelf de arbeidsplaats realiseren. Het is namelijk de inlenende werkgever die de arbeidsplaats realiseert. De uitgezonderde werkgevers komen wel in aanmerking voor de bonus indien zij iemand met een arbeidsbeperking uit de doelgroep banenafspraak in dienst nemen. De Belastingdienst is verantwoordelijk is voor het vaststellen van welke werkgevers uitlenende werkgevers zijn die geen opslag verschuldigd zijn over het uitzendpersoneel.

Voor werkgevers die te maken krijgen met de inclusiviteitsopslag geldt dat de inclusiviteitsopslag niet van toepassing is voor werknemers die zij in dienst hebben op een beschutte werkplek die werken op grond van de Participatiewet of de Wet sociale werkvoorziening. Voor deze werknemers geldt dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie. Het zou vreemd zijn als werkgevers over de loonsom van deze mensen de inclusiviteitsopslag moeten betalen. De controle op het gebruik van de CdAard codes voor de Wsw en BW komen bij de Belastingdienst te liggen.

Tot slot, is een aantal uitkeringen en eventuele aanvullingen hierop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat uitgezonderd van de inclusiviteitsopslag.

66. Hoe ziet de bonus eruit?

Als de nieuwe quotumregeling geactiveerd wordt, zullen alle werkgevers, dus ook de werkgevers die uitgezonderd zijn van het betalen van de inclusiviteitsopslag, een bonus ontvangen van € 5.000 per gerealiseerde baan van gemiddeld 25,5 uur per week. De bonus wordt vormgegeven door het bestaande LKV doelgroep banenafspraak te verhogen met een bedrag per verloond uur. Het verhogingsbedrag hangt af van de hoogte van de inclusiviteitsopslag. Dat zal op een later moment worden berekend en vastgesteld door SZW. Het uitgangspunt daarbij is dat het een kostenneutraal systeem moet worden.

67. Hoe ziet de wisselwerking tussen de heffing en de bonus eruit?

Werkgevers betalen via de loonaangifte de inclusiviteitsopslag. Het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraak wordt na afloop van het kalenderjaar uitgekeerd. Om de instrumenten, binnen de systematiek van de bestaande instrumenten, zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen, worden de inclusiviteitsopslag en de verhoging van het LKV doelgroep banenafspraak getrapt ingevoerd. Als de quotumregeling geactiveerd wordt in jaar t, wordt in jaar t+1 het LKV met een bedrag verhoogd. Vervolgens wordt in het jaar t+2 de inclusiviteitsopslag ingevoerd en het LKV over het jaar t+1 uitbetaald.

Door deze getrapte invoering wordt de tijd die zit tussen de afdracht van de inclusiviteitsopslag en de ontvangst van het verhoogde LKV doelgroep banenafspraak zoveel mogelijk beperkt. Werkgevers betalen via de loonaangifte vanaf t+2 de inclusiviteitsopslag, maar ontvangen halverwege t+2 het verhoogde LKV doelgroep banenafspraak over t+1. De tijd tussen afdracht van de inclusiviteitsopslag en ontvangst van het verhoogde LKV doelgroep banenafspraak bedraagt hierdoor maximaal een half jaar.

Afkortingen– en begrippenlijst

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

Dit is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
070 333 4444

Augustus 2025
© Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid