

Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering

Kennisdocument

oktober 2016

Dit kennisdocument is een uitgave van het Ministerie van SZW en tot stand gekomen in samenwerking met de Programmaraad

Kennisdocument ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet

Dit kennisdocument gaat in op ondersteuning van mensen vanuit de Participatiewet. De doelstelling van de Participatiewet is om mensen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden. Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is de toegang tot de Wajong en de Wet sociale werkvoorziening vanaf 2015 afgesloten voor de nieuwe instroom van mensen met arbeidsmogelijkheden. Gemeenten hebben de taak hen zoveel mogelijk te ondersteunen naar regulier werk.

Dit kennisdocument geeft antwoord op veel gestelde vragen over de ondersteuning naar regulier werk van mensen uit de Participatiewet met arbeidsbeperkingen, de instrumenten die kunnen worden ingezet en de financiering daarvan.

Dit document is in eerste instantie opgesteld voor beleidsmakers en uitvoerders van gemeenten die direct met ondersteuning naar regulier werk te maken hebben. Ook is de informatie interessant voor bestuurders van gemeenten, sociale partners, cliëntenraden, Sw-bedrijven, scholen van het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs en werkgevers. In het kennisdocument komen de volgende onderwerpen aan bod:

- 1. Wie is verantwoordelijk voor ondersteuning naar regulier werk?**
- 2. Ondersteuning aan jongeren**
- 3. Inkomensondersteuning door gemeenten**
- 4. Welke instrumenten zijn er voor gemeenten qua arbeidsondersteuning?
Een overzicht.**
- 5. Loonkostensubsidie en loonwaardebepaling**
- 6. No-riskpolis**
- 7. Jobcoach/begeleiding en overige werkvoorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking**
- 8. Proefplaatsing en participatieplaatsen**
- 9. Fiscale instrumenten voor een werkgever**
- 10. Overige instrumenten van ondersteuning en dienstverlening**
- 11. Financiële middelen voor ondersteuning voor de doelgroep
Participatiewet**
- 12. Relatie met wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten**

In dit kennisdocument wordt waar nodig ook verwezen naar relevante links. Meer algemene informatie over instrumenten staat in de [toolkit Participatiewet](#) op www.samenvoordeklant.nl en in de publicatie [Mensen met een beperking aan de slag helpen](#).

De Participatiewet wordt geflankeerd door de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. De overheid heeft met sociale partners een afspraak gemaakt om extra banen voor mensen met een beperking te creëren. Het gaat om 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026. Tot de doelgroep van de banenafpraak behoren mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Meer informatie over de banenafpraak staat in het [kennisdocument banenafpraak](#) op www.rijksoverheid.nl. Voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, is er de mogelijkheid van beschut werk. Meer informatie over beschut werk staat in het kennisdocument [beschut werk](#) op www.samenvoordeklant.nl.

Naar aanleiding van praktijksignalen worden Participatiewet en de Wet banenafpraak vereenvoudigd. Een actueel overzicht van voorgenomen wijzigingen vindt u in de publicatie [overzicht vereenvoudigingen Participatiewet en Wet banenafpraak](#) op www.samenvoordeklant.nl.

Inhoudsopgave vragen

1. Wie is verantwoordelijk voor ondersteuning van mensen uit de doelgroep Participatiewet naar regulier werk?	6
1. <i>Wat is de verantwoordelijkheid van gemeenten?</i>	6
2. <i>Hebben gemeenten beleidsruimte bij de arbeidsondersteuning?</i>	6
3. <i>Wat is de nieuwe doelgroep voor gemeenten?</i>	6
4. <i>Wat is de verantwoordelijkheid van werkgevers?</i>	6
5. <i>Wat is de verantwoordelijkheid van UWV?</i>	7
6. <i>Wie is verantwoordelijk voor een (ex)werknemer als de dienstbetrekking wordt beëindigd van iemand die vanuit de Participatiewet is gaan werken?</i>	7
7. <i>Kunnen gemeenten hun instrumenten ook inzetten voor mensen met een UWV-uitkering?</i>	7
8. <i>Kunnen de verantwoordelijkheden van de gemeente en UWV in een beknopt overzicht worden samengevat?</i>	8
9. <i>Wat betekent het VN-Verdrag voor mensen met een handicap voor de ondersteuning door gemeenten op grond van de Participatiewet?</i>	8
2. Ondersteuning aan jongeren	10
10. <i>Wat is de verantwoordelijkheid van scholen?</i>	10
11. <i>Wat is de rol van scholingsnetwerken?</i>	10
12. <i>Kunnen gemeenten jongeren met beperkingen ondersteunen naar werk in de zoektermijn van vier weken?</i>	10
13. <i>Kunnen gemeenten ook instrumenten inzetten voor jongeren van 16 en 17 jaar?</i>	10
14. <i>Welke andere vormen van samenwerking zijn er naast scholingsnetwerken in de regio zodat sluitende afspraken gemaakt kunnen worden?</i>	11
3. Inkomensondersteuning door gemeenten.	12
15. <i>Wie kan inkomensondersteuning krijgen?</i>	12
16. <i>Wat zijn de mogelijkheden via de algemene bijstand?</i>	12
17. <i>Welke ondersteuning is er voor scholieren (studenten)?</i>	12
18. <i>Kunnen jongeren, ook jongeren die thuis wonen, in aanmerking komen voor algemene bijstand?</i>	12
19. <i>Wat zijn de mogelijkheden van de aanvullende inkomensondersteuning?</i>	13
20. <i>Welke mogelijkheden voor vrijlating inkomen uit arbeid zijn er?</i>	14
4. Welke instrumenten zijn er voor gemeenten qua arbeidsondersteuning? Een overview.	15
21. <i>Welke instrumenten hebben gemeenten voor mensen met beperkingen?</i>	15
22. <i>Welke instrumenten zijn specifiek voor de doelgroep banenafpraak en welke voor de brede doelgroep van de Participatiewet?</i>	17
5. Loonkostensubsidie en loonwaardebepaling	18
23. <i>Wat is loonkostensubsidie?</i>	18
24. <i>Wie behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie?</i>	18
25. <i>Kunnen gemeenten er voor kiezen om al dan niet een loonkostensubsidie aan te bieden?</i>	18
26. <i>Kan loonkostensubsidie structureel worden ingezet? Is dat een financieel risico voor gemeenten?</i>	19
27. <i>Kunnen gemeenten ook bij lage loonwaardes loonkostensubsidie inzetten? Welke financiële risico's brengt dat met zich mee?</i>	19
28. <i>Kan loonkostensubsidie worden ingezet voor niet-uitkeringsgerechtigden?</i>	19
29. <i>Hoe komt een dienstbetrekking tot stand en wat gaat daaraan vooraf?</i>	19
30. <i>Hoogte loonkostensubsidie</i>	20

31.	<i>De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 70% van het wettelijk minimumloon (+vakantiebijslag). Wat betekent dat voor een werkgever als hij iemand met een loonwaarde van minder dan 30% van het wettelijk minimumloon aanneemt?</i>	20
32.	<i>Stel dat een werkgever meer loon betaalt dan het toepasselijke wettelijk minimumloon, wordt de loonkostensubsidie daardoor beïnvloed?.....</i>	20
33.	<i>Hoe werkt loonkostensubsidie ingeval van detachering?</i>	21
34.	<i>Wat is de loonwaarde?</i>	21
35.	<i>Welke eisen gelden er voor loonwaardebepaling?</i>	22
36.	<i>Wat houdt een methode voor loonwaardebepaling in?</i>	22
37.	<i>Wat geldt als binnen een werkbedrijf (nog) niet voor een methode is gekozen?...22</i>	22
38.	<i>Welke normfunctie moet worden gehanteerd bij de loonwaardebepaling die van belang is voor de hoogte van de loonkostensubsidie?.....</i>	22
39.	<i>Kan de gemeente naast deze vorm van loonkostensubsidie nog een andere subsidie voor loonkosten inzetten?</i>	23
40.	<i>Wat gebeurt er met de loonkostensubsidie als iemand verhuist?</i>	23
41.	<i>Hoe wordt loonkostensubsidie gefinancierd?</i>	23
42.	<i>Wat is de relatie tussen de doelgroep loonkostensubsidie en de doelgroep banenafspraken?.....</i>	23
43.	<i>Geldt de uniforme no-riskpolis uit de ZW van UWV voor iedereen met loonkostensubsidie?.....</i>	23
44.	<i>Kan een werkgever naast loonkostensubsidie ook premiekorting krijgen?</i>	24
45.	<i>Kan loonkostensubsidie worden ingezet voor mensen die al werken?</i>	24
46.	<i>Wat wordt bedoeld met de invoering van de "praktijkroute"?</i>	24
6.	No-riskpolis	25
47.	<i>Wat is het doel van een no-riskpolis bij ziekte?</i>	25
48.	<i>Voor wie geldt de no-riskpolis van UWV?.....</i>	25
49.	<i>Is de no-riskpolis via UWV landelijk uniform?</i>	25
50.	<i>Is er verschil tussen de no-riskpolis voor Wajongers (UWV-populatie oude Wajong) en die voor de gemeentelijke populatie Participatiewet?</i>	25
51.	<i>Waarom geldt de no-riskpolis voor de doelgroep banenafspraken uit de Participatiewet en beschut werk tot en met 2020?</i>	25
52.	<i>Wat gebeurt er bij ziekte met de loonkostensubsidie?</i>	26
53.	<i>Wat moet een werkgever doen bij ziekte?</i>	26
54.	<i>Hoe vindt de financiering plaats?.....</i>	26
55.	<i>Lopen werkgevers nog risico op extra kosten voor de WGA?</i>	26
7.	Jobcoach/begeleiding en andere werkvoorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking.....	27
56.	<i>Voor welke werkvoorzieningen kan iemand in aanmerking komen?</i>	27
57.	<i>Wat is een jobcoach?.....</i>	27
58.	<i>In welke vorm kan een jobcoach worden toegekend?.....</i>	28
59.	<i>Geldt er een landelijke regeling voor de jobcoach?</i>	28
60.	<i>Wat is het beleid van UWV ten aanzien van de jobcoach?</i>	28
61.	<i>Welke afspraken hebben de G4 en UWV gemaakt over de inzet van een jobcoach? 28</i>	28
62.	<i>Welke andere werkvoorzieningen zijn mogelijk?</i>	29
63.	<i>Is een werkplekaanpassing mogelijk?.....</i>	29
64.	<i>Is een voorziening woon/werkverkeer mogelijk?.....</i>	29
65.	<i>Wanneer iemand een werkvoorziening van de gemeente krijgt, hoelang blijft de gemeente hiervoor verantwoordelijk?</i>	30
66.	<i>Klopt het dat er een centrale regeling is voor voorzieningen voor mensen met een auditieve beperking?.....</i>	30
67.	<i>Kunnen gemeenten mensen met een beperking ook in aanmerking brengen voor werkvoorzieningen om te starten als zelfstandige?</i>	30

68. Wanneer iemand met werkvoorzieningen van de gemeente is gestart, uitvalt en vervolgens een uitkering van UWV ontvangt. Wie is dan verantwoordelijk voor de werkvoorzieningen als deze persoon herstart in een nieuwe baan?30

8. Proefplaatsing en participatieplaatsen 31

69. Wat zijn de mogelijkheden van proefplaatsing?31
70. Hoe lang kan de proefplaatsing duren voor mensen met een uitkering op grond van de Participatiewet?31
71. Wat zijn de mogelijkheden van participatieplaatsen?.....31
72. Wat zijn de mogelijkheden van scholing op een participatieplaats?32
73. Wat zijn de mogelijkheden van een premie op een participatieplaats?.....32

9. Fiscale instrumenten voor een werkgever 33

74. Wat houdt de premiekorting voor de doelgroep banenafpraak in?33
75. Hoe hoog is de premiekorting en hoe lang kan zij worden verstrekt?.....33
76. Kan de premiekorting samengaan met loonkostensubsidie?33
77. Hoe komt de werkgever in aanmerking voor de premiekorting?.....33
78. Wat houdt het lage inkomensvoordeel (LIV) in?33
79. Hoe hoog is het lage inkomensvoordeel?33
80. Kan het lage inkomensvoordeel samengaan met de premiekorting banenafpraak?
34

10. Overige instrumenten van ondersteuning en dienstverlening..... 35

81. Welke ondersteuning bieden werkgeversservicepunten?35
82. Welke ondersteuning bieden de leer-werkloketten35
83. Wat zijn de mogelijkheden van jobcarving en functiecreatie en wie kan hierbij ondersteuning bieden?35
84. Welke voordelen biedt het gebruik van detachering of het inlenen van arbeidskrachten voor de werkgever?.....36
85. Welke ondersteuning bieden regionale Werkbedrijven?36
86. Wat is het belang van geschikte profielen en de kandidaatverkenner banenafpraak?.....36

**11. Financiële middelen voor ondersteuning van de doelgroep Participatiewet...
..... 37**

87. Wat krijgt de gemeente via de gebundelde uitkering?37
88. Hoe wordt de gebundelde uitkering voor een gemeente bepaald?37
89. Wat gebeurt er als een gemeente overhoudt of tekort komt op de gebundelde uitkering?.....39
90. Wat krijgen gemeenten via de integratie-uitkering sociaal domein?39
91. Zijn de middelen vanuit de integratie-uitkering sociaal domein vrij besteedbaar? 40
92. Krijgt een gemeente extra middelen voor de uitvoering van de Participatiewet? ..40
93. Wat houdt de extra financiële impuls beschut werk in?.....40
94. Welke middelen zijn beschikbaar via het Europees Sociaal Fonds?40

12. Relatie met de wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten 42

1. Wie is verantwoordelijk voor ondersteuning van mensen uit de doelgroep Participatiewet naar regulier werk?

Algemeen

1. Wat is de verantwoordelijkheid van gemeenten?

Gemeenten zijn sinds 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Doel van de Participatiewet is om mensen met arbeidsvermogen die vallen onder doelgroep van de Participatiewet naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk.

Nieuw is dat gemeenten ook verantwoordelijk zijn voor jonggehandicapte mensen met arbeidsmogelijkheden die voorheen een beroep konden doen op de Wet Wajong. Gemeenten zijn verder net als voorheen verantwoordelijk voor de ondersteuning naar werk van mensen die een uitkering kregen op grond van de WWB, mensen met een uitkering op grond van de Wet IOAW, de Wet IOAZ, de Algemene nabestaandenwet (Anw) en niet-uitkeringsgerechtigden.

2. Hebben gemeenten beleidsruimte bij de arbeidsondersteuning?

Gemeenten hebben beleidsruimte om de vorm, inhoud en intensiteit van de arbeidsondersteuning binnen de wettelijke kaders zelf te bepalen. De gemeenteraad is verplicht bij verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden. De gemeenteraad moet bij verordening vastleggen onder welke voorwaarden, welke personen en hun werkgevers, voor welke voorzieningen in aanmerking komen. Hierbij moet ook gelet worden op andere omstandigheden en de inzet van de voorzieningen moet evenwichtig over de verschillende personen uit de doelgroep worden verdeeld.

3. Wat is de nieuwe doelgroep voor gemeenten?

De nieuwe doelgroep bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking met arbeidsmogelijkheden die vanaf 1 januari 2015 niet kunnen instromen in de Wet Wajong. Bij de invoering van de Participatiewet werd de nieuwe instroom op circa 10.000 personen per jaar geraamd. Daarnaast bestaat de nieuwe doelgroep uit mensen die vanwege de afsluiting van de Wsw per 1 januari 2015, niet meer de Wsw in kunnen stromen. Mensen die op 31 december 2014 een geldige Wsw-indicatie hebben en in een Wsw-dienstbetrekking werkzaam zijn, behouden hun wettelijke rechten en plichten.

De nieuwe doelgroep is omvangrijk en neemt geleidelijk toe. Pas na verloop van tijd wordt het structurele niveau bereikt. Vaak gaat het bij de nieuwe doelgroep om schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs en het mbo-entreeonderwijs. Het is van belang dat zij in beeld zijn, passende ondersteuning krijgen en aan de slag komen bij werkgevers, zo nodig met ondersteuning.

4. Wat is de verantwoordelijkheid van werkgevers?

Het is van groot belang dat werkgevers werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Afsgesproken is dat werkgevers tot 2026 125.000 extra banen creëren voor mensen met arbeidsbeperkingen in het kader van de banenafspraken. Gemeenten ondersteunen het aan het werk helpen van mensen met arbeidsbeperkingen door een goede toeleiding naar werk en het bevorderen van een goede matching door het leveren van geschikte kandidaten. Zo nodig kan de gemeente ondersteuning bieden via de inzet van instrumenten, zoals loonkostensubsidie, een no-riskpolis (via UWV), een jobcoach/begeleiding of andere

werkvoorzieningen. De werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg de duur van het contract en het aantal uren dat wordt gewerkt.

5. Wat is de verantwoordelijkheid van UWV?

UWV blijft verantwoordelijk voor de ondersteuning aan Wajongers die op 31 december 2014 een Wajong-uitkering ontvingen. Ook is UWV vanaf 2015 verantwoordelijk voor de inkomensondersteuning van jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. UWV beheert verder het doelgroepregister voor de banenafpraak. Hierop wordt verder ingegaan in hoofdstuk 12 van dit kennisdocument. Daarnaast is UWV verantwoordelijk voor de ondersteuning van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA-, WAO-, Wajonguitkering) en een Ziektewet- of een Werkloosheidswetuitkering.

6. Wie is verantwoordelijk voor een (ex)werknemer als de dienstbetrekking wordt beëindigd van iemand die vanuit de Participatiewet is gaan werken?

Een werknemer wiens dienstbetrekking eindigt wegens ziekte, werkloosheid, of arbeidsongeschiktheid, kan aanspraak maken op een uitkering van UWV als hij aan de voorwaarden voldoet. UWV is dan ook verantwoordelijk voor de re-integratie. De Participatiewet maakt hierop een uitzondering, als iemand met loonkostensubsidie heeft gewerkt. Wanneer een dienstbetrekking met loonkostensubsidie is gestart en wordt beëindigd, blijft de gemeente op grond van de Participatiewet verantwoordelijk voor de arbeidsondersteuning, ook als iemand door uitval inmiddels een ZW-, WW- of WIA-uitkering ontvangt.

Voor de arbeidsondersteuning bij ziekte is sinds 1 juli 2016 de ministeriële regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet van kracht (Stcrt, 2015, nr. 27502)¹. Vanaf 1 januari 2017 gaan gemeenten deze feitelijk uitvoeren. Het betreft mensen die vanuit de Participatiewet met loonkostensubsidie zijn gaan werken, daarna minder dan twee jaar het WML hebben verdiend zonder loonkostensubsidie, maar vervolgens zijn uitgevallen wegens ziekte en geen werkgever meer hebben.

In de Ziektewet is geregeld dat deze mensen bij uitval wegens ziekte in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Ziektewet van UWV. De gemeente blijft verantwoordelijk voor de re-integratie tijdens de ZW en de WIA of WW die er eventueel op volgt. Gemeenten krijgen van UWV een signaal dat zij verantwoordelijk zijn voor de arbeidsondersteuning van deze mensen. Gemeenten moeten bij dreigend langdurig verzuim een probleemanalyse (laten) maken, in overleg met de betrokkene een plan van aanpak opstellen, een dossier van de ondernomen re-integratieactiviteiten bijhouden en bij twee jaar ziekte een re-integratieverslag opstellen dat bij UWV wordt ingediend bij een eventuele WIA-aanvraag. Dit zijn dezelfde verplichtingen die nu al gelden bij ziekte van een werknemer. Gemeenten zijn niet verantwoordelijk als een dienstbetrekking zonder loonkostensubsidie is gestart en de dienstbetrekking is beëindigd. Dan is UWV verantwoordelijk, mits betrokkene een uitkering van UWV ontvangt.

7. Kunnen gemeenten hun instrumenten ook inzetten voor mensen met een UWV-uitkering?

Voor mensen met een uitkering van het UWV (zoals een uitkering op grond van de Wajong of WAO/WIA) is in beginsel het UWV verantwoordelijk voor ondersteuning bij het vinden van werk en voor het aanbieden van voorzieningen hierbij. In de Participatiewet is geregeld (artikel 7, zevende lid) dat gemeente en UWV kunnen afspreken dat de gemeente de verantwoordelijkheid voor de re-integratie overneemt.

¹ Stcrt, 2015, nr. 27502

Gemeente en UWV kunnen overeenkomen dat de gemeente mensen ondersteunt aan wie het UWV een uitkering verstrekt. De gemeente kan deze mensen dan ook een voorziening aanbieden. Gemeente en UWV maken samen nadere afspraken over de financiering hiervan.

8. *Kunnen de verantwoordelijkheden van de gemeente en UWV in een beknopt overzicht worden samengevat?*

Zie daarvoor het overzicht: Wie is verantwoordelijk: gemeente of UWV?

Wie is verantwoordelijk: gemeente of UWV?

Gemeente	UWV
Ondersteuning (zowel arbeids- als inkomensondersteuning) van mensen met een bijstandsuitkering, een uitkering op grond van de Wet IOAW, de Wet IOAZ, de Algemene nabestaandenwet (Anw) en arbeidsondersteuning aan niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers).	Ondersteuning (zowel arbeids- als inkomensondersteuning) van mensen met recht op een uitkering ZW, WW, WIA, mensen die voor 2015 recht hadden op de Wajong
Ondersteuning (zowel arbeids- als inkomensondersteuning) aan jonggehandicapten met arbeidsmogelijkheden die vanaf 2015 geen beroep meer kunnen doen op de Wet Wajong.	Inkomensondersteuning aan jonggehandicapten zonder arbeidsvermogen op grond van de Wajong 2015
Arbeidsondersteuning van mensen die met loonkostensubsidie aan het werk zijn geholpen en nog geen 2 jaar WML hebben verdiend zonder inzet van loonkostensubsidie; deze arbeidsondersteuning blijft als deze mensen geen werkgever meer hebben.	Inkomensondersteuning van mensen die door de gemeente met loonkostensubsidie aan het werk zijn geholpen, nog geen 2 jaar WML hebben verdiend zonder loonkostensubsidie en geen werkgever meer hebben. Zolang zij wel werk hebben ontvangen zij loon van de werkgever.
Voordragen van mensen met arbeidsbeperkingen uit de doelgroep Participatiewet voor beoordeling door UWV of zij tot de doelgroep banenafpraak of beschut werk behoren.	Beoordelen van mensen uit de doelgroep Participatiewet of zij tot de doelgroep banenafpraak of beschut werk behoren. Schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs ² hoeven zich alleen aan te melden (geen beoordeling)

9. *Wat betekent het VN-Verdrag voor mensen met een handicap voor de ondersteuning door gemeenten op grond van de Participatiewet?*

Het VN-Verdrag voor mensen met een handicap is door Nederland geratificeerd. Het VN-verdrag heeft tot doel "het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid te

² Voor schoolverlaters praktijkonderwijs is binnenkort evenmin een beoordeling van UWV nodig, dit vergt nog wijziging van lagere regelgeving die naar verwachting op 1 januari 2017 ingaat.

bevorderen, beschermen en waarborgen en ook de eerbiediging van hun inherente waardigheid te bevorderen”³. Het VN-verdrag geeft specifiek voor mensen met een handicap een nadere invulling van bestaande mensenrechten. Daarbij gaat het vooral om gelijke behandeling en participatie in de samenleving. Ook gemeenten dienen het bepaalde in het VN-verdrag in acht te nemen. Bovendien is bij de ratificatie van het VN-Verdrag een wijziging in de Participatiewet doorgevoerd. Dit heeft als gevolg dat gemeenten op het terrein van werk voor mensen met een handicap jaarlijks onder meer een plan moeten maken hoe zij het VN verdrag omzetten in beleid, inclusief het beleid op het terrein van de Participatiewet.

De VNG biedt gemeenten hierbij ondersteuning. Gemeenten kunnen de werkgever (financieel) ondersteunen bij het realiseren van noodzakelijke aanpassingen van de werkplek voor een werknemer met een arbeidsbeperking.

De Participatiewet biedt gemeenten een aantal mogelijkheden om, daarbij ondersteund door de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, een bijdrage te leveren aan de versterking van gelijke kansen voor mensen met een beperking en sluit aan bij de doelstelling van het VN-verdrag en meer specifiek rond werk bij artikel 27 daarvan⁴.

De Participatiewet biedt gemeenten kaders voor de invulling van de opdracht om deelname aan de arbeidsmarkt van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen. De gemeenteraad moet bij verordening beleid vaststellen voor het aanbieden van re-integratievoorzieningen, zoals de uitwerking van het instrument loonkostensubsidie en de voorziening beschut werk en werkvoorzieningen. Van belang is ook dat gemeenten personen met een handicap actief betrekken bij hun gemeentelijk beleid.

³ Tractatenblad van het Koninkrijk der Nederlanden, 2007, nummer 169.

⁴ In dit artikel wordt bepaald dat staten die partij bij het verdrag zijn het recht van personen met een handicap erkennen op werk, op voet van gelijkheid met anderen. De verwezenlijking van dit recht moet worden gewaarborgd en bevorderd door het nemen van passende maatregelen.

2. Ondersteuning aan jongeren

10. Wat is de verantwoordelijkheid van scholen?

De nieuwe doelgroep van de Participatiewet bestaat voor een belangrijk deel uit schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs en het mbo-entreeonderwijs. Zolang zij op school zitten is de school verantwoordelijk voor de ondersteuning aan deze jongeren. Scholen hebben veel informatie over de mogelijkheden en beperkingen van deze jongeren, de mogelijkheden van werkgevers en de ondersteuning die nodig is op de arbeidsmarkt. Het is daarom van belang dat scholen samen werken met gemeenten, UWV en in de scholingsnetwerken. Het is ook mogelijk dat de leerplicht- of RMC⁵-functie van de gemeente meer informatie heeft over deze jongeren. Daar zijn jongeren tot 23 jaar altijd in beeld, zolang ze nog geen startkwalificatie hebben gehaald.

11. Wat is de rol van scholingsnetwerken?

Leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs en het mbo-entreeonderwijs verkeren in een bijzondere positie. Zij hebben relatief vaak arbeidsbeperkingen en beschikken vaak niet over een startkwalificatie als zij school verlaten. Als zij van school komen en geen werk hebben maar wel arbeidsvermogen, is de gemeente verantwoordelijk voor de ondersteuning. Ook als zij wel werk hebben kan ondersteuning vanuit de gemeente nodig zijn. Daarom zijn de scholingsnetwerken medio 2015 door UWV overgedragen aan de centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's. Gemeenten hebben daarmee de regie gekregen over een goede afstemming met betrekking tot de ondersteuning van deze jongeren. Een goede samenwerking en warme overdracht is blijkens onderzoek van het grootste belang om deze kwetsbare jongeren goed in beeld te houden. Scholen beschikken over veel informatie over hun (ex-) leerlingen. Het is van belang dat scholen en gemeenten deze informatie tijdig delen in het belang van een adequate en continue ondersteuning van de jongere. Gemeenten hebben deze jongeren dan tijdig in beeld. Gemeenten kunnen naast scholen ook andere partijen en hun expertise betrekken, zoals UWV, werkgevers en andere ondersteuners van de jongeren, zoals stichting MEE.

12. Kunnen gemeenten jongeren met beperkingen ondersteunen naar werk in de zoektermijn van vier weken?

Ja, dat kan en is ook gewenst. De zoektermijn van 4 weken geldt alleen bij het aanvragen van een uitkering, niet bij arbeidsondersteuning. Gemeenten kunnen dus meteen arbeidsondersteuning bieden. Dat bevordert een continue ondersteuning van deze kwetsbare jongeren.

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

Ja. Jongeren van 16 en 17 jaar kunnen als niet-uitkeringsgerechtigde een beroep doen op arbeidsondersteuning door de gemeente op grond van de Participatiewet. Bij niet-uitkeringsgerechtigden geldt geen leeftijdsgrens. Ze moeten hiervoor wel als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV. Daardoor vallen ze onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet. De gemeente is verplicht bij verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden.

⁵ RMC: regionale meld en coördinatiefunctie voor voortijdig schoolverlaten

Voor de Participatiewet geldt voor jongeren verder het volgende. Het volgen van onderwijs gaat bij jongeren van 16 en 17 jaar voor op (het verkrijgen van) betaald werk. Als een jongere onderwijs kan volgen, dan hoeft de gemeente zo'n jongere niet te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling. Op grond van de Participatiewet kan de gemeente een voorziening inzetten voor jongeren van 16 en 17 jaar die weliswaar nog leer- of kwalificatieplichtig zijn, maar voor wie het beter werkt door middel van leerwerktraject een startkwalificatie te halen.

De gemeente stelt zelf vast of een jongere onderwijs kan volgen en betreft daar alle mogelijkheden en omstandigheden van de jongere bij. Als de gemeente van oordeel is dat 'verder leren' niet haalbaar is, kunnen gemeenten besluiten dat het nodig is een voorziening in te zetten gericht op arbeidsinschakeling van de jongere.

14. Welke andere vormen van samenwerking zijn er naast scholingsnetwerken in de regio zodat sluitende afspraken gemaakt kunnen worden?

Sinds een aantal jaren is er nauwe samenwerking tussen scholen in het voortgezet onderwijs, MBO-instellingen (waaronder ook entree-onderwijs) en de RMC-functie van de gemeenten over het voorkomen en terugdringen van het aantal voortijdig schoolverlaters. Gemeenten en scholen maken samen afspraken om het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) terug te dringen. Ook is er aandacht voor de jongeren die in eerdere jaren het onderwijs voortijdig hebben verlaten. Deze jongeren worden in beeld gebracht, benaderd door de RMC-functie en terug begeleid naar onderwijs, of naar de arbeidsmarkt als onderwijs er niet meer in zit. RMC kan voor dat laatste het contact leggen met de partners in het domein van Werk en Inkomen/Participatiewet.

Sinds het schooljaar 2016-2017 is de vsv-aanpak verbreed met de aandacht voor de groep jongeren in een kwetsbare positie. Het gaat hier dan om de groep jongeren die vanuit het praktijkonderwijs, het vso of de vmbo-basisberoepsgerichte richting de overstap maken naar de entreeopleiding of MBO2 of die vanuit deze onderwijsrichtingen de overstap maken naar de arbeidsmarkt. In deze overstap zijn deze jongeren vaak kwetsbaar. Daarom is er voor gekozen om de samenwerking rond het terugdringen van het aantal vsv'ers met deze groep te verbreden.

De leerplicht/RMC-functie speelt hierin een belangrijke rol. Zij hebben de jongeren zonder een startkwalificatie in beeld en kunnen deze jongeren monitoren. Het is niet primair hun taak om deze jongeren te begeleiden naar werk. Maar RMC kan deze jongeren wel warm overdragen naar het domein van Werk en Inkomen/Participatiewet.

Naast de regionale aanpak voor vsv'ers is sinds maart 2015 een start gemaakt met de vervolgaanpak Jeugdwerkloosheid. Eén van de actielijnen hieruit is het 'Matchen op Werk' (actieve bemiddeling naar werk). Met 35 centrumgemeenten zijn voor twee jaar afspraken gemaakt over het begeleiden van voortijdig schoolverlaters naar een (leer)werkbaan of een andere leer-werkcombinatie. RMC is betrokken bij het maken van deze afspraken in de regio.

3. Inkomensondersteuning door gemeenten.

15. Wie kan inkomensondersteuning krijgen?

Rechtmatig in Nederland woonachtige personen van 18 jaar en ouder die niet zelf in het levensonderhoud kunnen voorzien kunnen in aanmerking komen voor inkomensondersteuning door de gemeente. De Participatiewet biedt in dit kader een laatste sociaal vangnet in de vorm van algemene bijstand en/of een mogelijke aanvullende inkomensondersteuning, te weten de bijzondere bijstand en de individuele inkomens- en studietoeslag.

16. Wat zijn de mogelijkheden via de algemene bijstand?

Bij een beroep op de Participatiewet toetst de gemeente of er voorliggende voorzieningen aanwezig zijn, en of de financiële middelen van de belanghebbende, ook van de eventuele partner, al dan niet toereikend zijn. Bij voorliggende voorzieningen gaat het voor jongeren tot 27 jaar om de vraag of de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen, en of er aanspraak is op studiefinanciering via de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Bij de vraag of de financiële middelen toereikend zijn kunnen, naast de landelijke bijstandsnormen (c.q. indien van toepassing de kostendelersnorm) ook de individuele omstandigheden van de jongere een rol spelen.

17. Welke ondersteuning is er voor scholieren (studenten)?

Ouders van scholieren onder de 18 jaar hebben recht op kinderbijslag en kindgebondenbudget. Dit eindigt als de scholier 18 wordt. Scholieren van 18 jaar en ouder kunnen dan in aanmerking komen voor een tegemoetkoming voor scholieren via de DUO. Deze tegemoetkoming geldt voor scholieren die een voltijdsopleiding doen in het voortgezet onderwijs. De tegemoetkoming voor scholieren bestaat uit een basistoelage en een inkomensafhankelijke bijdrage in de schoolkosten. De basistoelage is ca € 80,- per maand voor een thuiswonende scholier. Er is daarnaast een inkomensafhankelijke bijdrage in de schoolkosten mogelijk. Voor het voortgezet onderwijs (bovenbouw) bedraagt deze bijdrage in de schoolkosten maximaal ca. € 87,- per maand. De hoogte van de tegemoetkoming van DUO is in lijn met de bedragen van de kinderbijslag en het kindgebondenbudget, toen de scholier nog 17 jaar was.

Als de scholieren een vervolgopleiding gaan doen (mbo of ho), komen zij in aanmerking voor de studiefinanciering die daar geldt. Er bestaat dan geen recht op algemene bijstand. Hierbij wordt aangetekend dat het recht op studiefinanciering alleen geldt bij het volgen van de beroepsopleidende leerweg (BOL) en niet voor de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Dan heeft men immers een dienstbetrekking en ontvangt men tenminste het minimum jeugdloon.

18. Kunnen jongeren, ook jongeren die thuis wonen, in aanmerking komen voor algemene bijstand?

Ja, jongeren vanaf 18 jaar die niet meer naar school gaan en ook geen vervolgopleiding volgen, kunnen in aanmerking komen voor algemene bijstand. Daarbij geldt in beginsel het reguliere uitkeringsregime van de Participatiewet. Dit geldt ook voor een jongere die recent zijn scholing of opleiding heeft beëindigd en in verband met het nog niet aanvangen van een vervolgopleiding nog geen recht op studiefinanciering heeft. De Participatiewet biedt ook een laatste vangnet voor wie niet zelf in het levensonderhoud kan voorzien. Met inachtneming van de overige voorwaarden die gelden voor het recht op bijstand - zoals de mogelijkheid tot het volgen van 's-Rijks kas bekostigde scholing/studie, de vier weken zoektermijn en het

naar vermogen voldoen aan de arbeidsverplichtingen - kan de jongere in beginsel in aanmerking komen voor (aanvullende) bijstand. Dit geldt ook voor thuiswonende jongeren.

Voor jongeren tot 21 jaar gelden lagere landelijke bijstandsnormen. De landelijke bijstandsnorm voor een alleenstaande van 18, 19, en 20 jaar zonder kinderen, bedraagt € 241,20 per maand. Onder de 21 jaar is de kostendelersnorm niet van toepassing. Voor jongeren van 21 jaar en ouder gelden, mede afhankelijk van de vraag of er sprake is van een kostendelerssituatie, hogere landelijke bijstandsnormen. In dit verband is het van belang dat het college van burgemeester en wethouders met artikel 28 uit de Participatiewet de mogelijkheid heeft om deze landelijke bijstandsnorm lager vast te stellen als de belanghebbende recent zijn scholing of beroepsopleiding heeft beëindigd. Het college heeft deze mogelijkheid gedurende 6 maanden na het tijdstip van beëindiging van de scholing of beroepsopleiding. De achterliggende gedachte hierbij is dat de belanghebbende tijdens de school/studieperiode de bestedingen heeft afgestemd op zijn beperkte inkomen en dat zijn noodzakelijke kosten niet onmiddellijk toenemen als hij of zij de studie beëindigt en als schoolverlater op bijstand aangewezen raakt. Het college heeft hiermee de bevoegd- en verantwoordelijkheid om in individuele gevallen maatwerk toe te passen.

19. Wat zijn de mogelijkheden van de aanvullende inkomensondersteuning?

Individuele bijzondere bijstand

Verlening van individuele bijzondere bijstand is een expliciete verantwoordelijkheid van de gemeenten. Het verlenen van categoriale bijzondere bijstand is per 1 januari 2015 niet meer mogelijk, met uitzondering van de collectieve aanvullende zorgverzekering,. In de Participatiewet (artikel 12) geldt ten aanzien van jongeren van 18 tot 21 jaar een specifieke regeling voor wat betreft de verlening van individuele bijzondere bijstand. Deze jongeren hebben namelijk alleen recht op bijzondere bijstand wanneer een financieel beroep op hun ouders niet mogelijk is. Dit heeft te maken met de onderhoudsplicht van de ouders voor kinderen tot 21 jaar. Indien de ouders kunnen aantonen dat zij over onvoldoende middelen beschikken om in de kosten van het bestaan van hun 18 tot 21 jarige kind te voorzien, bestaat er mogelijk een individueel recht op bijzondere bijstand voor de betreffende jongere.

Individuele inkomenstoelage

De Participatiewet kent voor mensen van 21 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd de regeling voor de individuele inkomenstoelage (IIK). Personen die langdurig van een laag inkomen moeten rondkomen en geen uitzicht op inkomensverbetering hebben, kunnen in aanmerking komen voor een toeslag op het inkomen. Dit is maatwerk. Gemeenten geven in een gemeentelijk verordening invulling aan wat onder een "langdurig" en "laag" inkomen wordt verstaan, en wat het bedrag van de toeslag is. Deze aanvullende inkomensregeling (voorheen langdurigheidstoelage) is een bijzondere vorm van individuele bijzondere bijstand en kent een verordeningsplicht voor gemeenten. Anders dan bij de individuele bijzondere bijstand hoeven er bij de IIK geen kosten tegenover te staan; het is immers een toeslag op het inkomen. Tot de doelgroep van de IIK kunnen ook jongeren van 21 jaar en ouder behoren die gelet op hun individuele krachten en bekwaamheden (bijvoorbeeld verstandelijke/lichamelijke beperking) geen uitzicht op inkomensverbetering, en langdurig een laag inkomen hebben.

Individuele studietoelage

De individuele studietoelage is specifiek in de Participatiewet geregeld om de studenten met een beperking (en geen bijbaantje hebben) op aanvraag iets extra's te geven. Immers "gezonde" studenten kunnen voor een bijbaantje (en extra inkomen)

kiezen. De studietoelage is een "kanbepaling" maar kent ook een verordeningplicht. Gemeenten hebben dus expliciet de bevoegd- en verantwoordelijkheid om mensen met een arbeidshandicap een individuele studietoelage te geven om hen te ondersteunen bij het behalen van een school/studiediploma.

De wettelijke voorwaarden om in aanmerking te komen voor een individuele studietoelage zijn:

- a. 18 jaar of ouder;
- b. recht op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of recht op een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 van de Wtos.
- c. geen in aanmerking te nemen vermogen als bedoeld in artikel 34; en
- d. er is vastgesteld dat belanghebbende niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Het is aan de gemeente om –al dan niet aan de hand van een extern advies – vast te stellen of aan deze voorwaarde wordt voldaan.

20. Welke mogelijkheden voor vrijlating inkomen uit arbeid zijn er?

In individuele gevallen kan de wettelijke vrijlatingsregeling "inkomsten uit arbeid" worden toegepast. Dit betekent dat een gedeelte van deze inkomsten kunnen worden vrijgelaten, d.w.z. dat deze niet op de bijstandsuitkering in mindering worden gebracht. Er zijn drie soorten inkomstenvrijlatingen:

- *De algemene inkomstenvrijlating*
Het gaat om 25% van de inkomsten uit arbeid tot maximaal € 199,- per maand. Deze vrijlating geldt voor een periode van maximaal 6 maanden. Voorwaarde is dat de werkzaamheden naar het oordeel van de gemeente bijdragen aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende. Inkomsten uit arbeid van personen tot 27 jaar worden niet vrijgelaten.
- *De inkomstenvrijlating alleenstaande ouder*
Het gaat om 12,5% van de inkomsten uit arbeid tot maximaal € 124,40 per maand. Deze vrijlating geldt voor een periode van maximaal 30 aaneengesloten maanden. Inkomsten uit arbeid van personen tot 27 jaar worden niet vrijgelaten.
- *De inkomstenvrijlating medisch uren beperkt*
Het gaat om 15% van de inkomsten uit arbeid tot maximaal € 125,45 per maand. De gemeente moet op grond van een advies van UWV hebben vastgesteld dat de belanghebbende medisch urenbeperkt is.

4. Welke instrumenten zijn er voor gemeenten qua arbeidsondersteuning? Een overzicht.

21. Welke instrumenten hebben gemeenten voor mensen met beperkingen?

Gemeenten hebben op grond van de Participatiewet een breed instrumentarium om mensen met beperkingen aan werk te helpen. Hierbij gaat het om uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Deze instrumenten bieden ook ondersteuning voor werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking aannemen. Hieronder is aangegeven welke instrumenten het betreft. Deze instrumenten worden in dit kennisdocument verder uitgewerkt.

instrument	doel	voor wie	financiering
Loonkostensubsidie	Gemeenten komen hiermee werkgevers tegemoet in de loonkosten als zij mensen met verminderde productiviteit in dienst nemen.	Voor werkgevers die iemand in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.	Gebundelde uitkering (Inkomensdeel)
Uniforme no-riskpolis (via UWV)	De no-riskpolis van UWV komt werkgevers tegemoet in de loonkosten en het WGA-risico als iemand uit de doelgroep van de Participatiewet ziek uitvalt.	Voor werkgevers die iemand in dienst nemen uit de doelgroep banenafpraak of die beschermt werk verricht o.g.v. de Participatiewet	Centrale financiering (Rijk)
Jobcoach/begeleiding	Gemeenten kunnen een jobcoach inzetten voor de persoonlijke begeleiding op de werkplek.	Voor werkgevers en werknemers met beperkingen	Ontschot budget sociaal domein
Andere werkvoorzieningen voor mensen met beperkingen	Gemeenten kunnen werkvoorzieningen verstrekken, bijv. voor aanpassing van de werkplek, hulpmiddelen etc.	Voor werkgevers en werknemers met beperkingen	Ontschot budget sociaal domein
Proefplaatsing en participatieplaatsen (met behoud van uitkering)	Mensen op weg helpen naar werk.	Cliënten en werkgevers	Proefplaatsing: Inkomensdeel. De kosten van participatieplaatsen (zoals begeleiding en scholing): Ontschot budget sociaal domein

Premiekorting (via de Belastingdienst)	De premiekorting (mobiliteitsbonus) geeft een werkgever een extra financieel voordeel als hij iemand uit de doelgroep banenafpraak in dienst neemt en houdt.	Voor werkgevers die iemand uit de doelgroep banenafpraak in dienst nemen en houden. Het voordeel is maximaal € 2000,- per jaar, maximaal drie jaar.	Centrale financiering (Rijk)
Lage inkomensvoordeel (via de Belastingdienst)	Het lage-inkomensvoordeel (LIV) stimuleert werk door werknemers die tussen de 100 en 120 % ⁶ van het wettelijk minimumloon verdienen en gemiddeld tenminste 24 uur per week werken.	Voor werkgevers. Het voordeel kan oplopen tot 2.000 euro per werknemer per jaar. De hoogte is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer. Het LIV geldt vanaf 1 januari 2017 en is structureel.	Centrale financiering (Rijk)
Beschut werk	Beschut werk is bedoeld voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.	Voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Zij kunnen (nog) niet in een reguliere baan werken. Zij vallen daarom niet onder de doelgroep voor de banenafpraak.	Inkomensdeel (loonkostensubsidie) en budget sociaal domein (begeleiding)

Ook kan er sprake zijn van eventuele regionale of lokaal aangeboden instrumenten. Hiervoor kunnen werkgevers terecht bij de regionale Werkgeversservicepunten.

Daarnaast kunnen gemeenten ondersteuning bieden vanuit het reguliere instrumentarium van gemeenten. Te denken valt aan re-integratietrajecten, scholing, sollicitatietrainingen, stimuleringspremies, tijdelijke vormen van loonkostensubsidie, enzovoorts.

⁶ Op grond van het wetsvoorstel tot wijziging van enkele wetten (Verzamelwet SZW 2017), Kamerstukken II, 2015-2016, 34528), wordt de bovengrens per 1 januari 2017 verhoogd naar 125%, onder voorbehoud van parlementaire goedkeuring.

22. Welke instrumenten zijn specifiek voor de doelgroep banenafpraak en welke voor de brede doelgroep van de Participatiewet?

Doelgroep/instrumenten	Mensen uit doelgroep Pwet die tot doelgroep banenafpraak horen	Mensen uit doelgroep Pwet die niet tot doelgroep banenafpraak horen
Loonkostensubsidie	X	X
Uniforme No-riskpolis UWV	X	
Premiekorting (mobiliteitsbonus)	X	
Lage inkomensvoordeel	X (m.i.v. 2017)	X (m.i.v. 2017)
Jobcoaching	X	X
Werkvoorzieningen	X	X
(Tijdelijk) regulier werken met behoud van uitkering	X	X
(Tijdelijk) additioneel werk met behoud van uitkering: participatieplaatsen	X	X
Gemeentelijke instrumenten: re- integratietrajecten, scholing, sollicitatietrainingen, stimuleringspremies, tijdelijke vormen van loonkostensubsidie, etc.	X	X
Beschut werk		X (aparte indicatie)

5. Loonkostensubsidie en loonwaardebepaling

23. Wat is loonkostensubsidie?

Loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet compenseert de werkgever in de loonkosten voor de verminderde productiviteit van een werknemer met een arbeidsbeperking. Het is een instrument dat gemeenten kunnen inzetten om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden. De werkgever betaalt zijn werknemer het cao-loon of ten minste het toepasselijke wettelijk minimumloon en de gemeente verstrekt loonkostensubsidie aan de werkgever. De loonkostensubsidie kan tot aan de pensioengerechtigde leeftijd worden ingezet. Loonkostensubsidie eindigt als een werknemer niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

24. Wie behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie?

De doelgroep loonkostensubsidie staat in de Participatiewet omschreven. Tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om ondersteuning bij arbeidsinschakeling te bieden, van wie is vastgesteld dat zij niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden hebben om te werken. Het gaat om mensen die per uur niet volledig productief zijn.

De gemeente stelt zelf vast of iemand in staat is om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen. Dit doet zij ambtshalve of op verzoek van iemand aan wie zij ondersteuning moet bieden. De gemeente moet jaarlijks (bij beschut werk driejaarlijks) ambtshalve vaststellen of iemand nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De gemeente regelt in een verordening hoe zij de doelgroep loonkostensubsidie vaststelt.

Mensen die per uur wel volledig productief zijn, maar een beperkt aantal uren per dag of per week kunnen werken, behoren niet tot de doelgroep loonkostensubsidie. Met hen kan de werkgever immers een deeltijd dienstverband overeenkomen⁷. Mensen die èn een beperkt aantal uren per dag kunnen werken (bijvoorbeeld ingeval van een medische urenbeperking) èn per uur niet volledig productief zijn behoren ook tot de doelgroep loonkostensubsidie. In die gevallen kan ook loonkostensubsidie worden ingezet. De loonkostensubsidie wordt dan naar evenredigheid verminderd, waarbij het aantal contracturen wordt afgezet tegen de normale arbeidsduur. Onder normale arbeidsduur wordt conform artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag verstaan de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

25. Kunnen gemeenten er voor kiezen om al dan niet een loonkostensubsidie aan te bieden?

Gemeenten regelen bij verordening wie voor welke voorzieningen in aanmerking komen. Zij moeten ook zorgen voor een evenwichtige verdeling van de instrumenten over de verschillende personen uit de doelgroep.

Als een persoon een aanvraag indient om tot de doelgroep loonkostensubsidie te behoren moet de gemeente op de aanvraag beslissen. Een aanvraag kan eenmaal per jaar worden ingediend. Als een persoon een aanvraag indient en er wordt vastgesteld dat hij tot de doelgroep behoort en hij vindt zelf een werkgever, dan moet de gemeente loonkostensubsidie toekennen op basis van de wet. Indien dit tot verschil van mening leidt tussen werkgever en/of werknemer en gemeente, is het

⁷ Voor mensen met een medische urenbeperking geldt een bijzondere vrijlatingsregeling voor de middelentoets op de bijstand, waardoor werken lonend is. Zij kunnen ook tot de doelgroep banenafpraak behoren (zie vraag 42).

uiteindelijk aan de rechter om hierover te oordelen. Voor zover bekend is er nog geen jurisprudentie op dit terrein.

26. Kan loonkostensubsidie structureel worden ingezet? Is dat een financieel risico voor gemeenten?

Gemeenten kunnen het nieuwe instrument loonkostensubsidie zo nodig onbeperkt (tot de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer) inzetten. De loonwaarde wordt jaarlijks, en ingeval van beschut werk driejaarlijks, herbepaald. Zo wordt de ontwikkeling van (de loonwaarde van) werknemers gemonitord. In het ideale geval ontwikkelen werknemers zich, waardoor zij op een bepaald moment het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Er zullen echter altijd mensen zijn die het wettelijk minimumloon niet kunnen bereiken. Voor diegenen met een blijvende loonwaarde lager dan het minimumloon, is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie. Loonkostensubsidie wordt gefinancierd uit het inkomensdeel. De financieringssysteem van het inkomensdeel stimuleert gemeenten om de loonkostensubsidie zo effectief mogelijk in te zetten en mensen te stimuleren om zoveel mogelijk via werk te participeren. Ook kunnen individuele gemeenten besparingen behouden die zij weten te bereiken door de inzet van loonkostensubsidie.

27. Kunnen gemeenten ook bij lage loonwaardes loonkostensubsidie inzetten? Welke financiële risico's brengt dat met zich mee?

Gemeenten hebben binnen de wettelijke kaders de ruimte om loonkostensubsidie in te zetten. Zij kunnen ook bij een lage loonwaarde loonkostensubsidie inzetten. Hoe lager de loonwaarde, des te hoger het bedrag aan loonkostensubsidie. Met dien verstande dat de loonkostensubsidie ten hoogste 70% van het wettelijk minimumloon bedraagt (+vakantiebijslag). De grens van 70% van het wettelijk minimumloon is afgesproken in het sociaal akkoord van 11 april 2013. Op www.samenvoordeklant.nl/wetten/participatiewet/instrumenten staat een rekentool loonkostensubsidie, waarmee een indicatie kan worden verkregen van de berekening van het bedrag van de loonkostensubsidie en de financiële effecten hiervan voor gemeenten.

28. Kan loonkostensubsidie worden ingezet voor niet-uitkeringsgerechtigden?

Ja. Gemeenten zijn ook verantwoordelijk voor de arbeidsondersteuning van niet-uitkeringsgerechtigden. De gemeenteraad kan bij verordening vastleggen voor wie en onder welke voorwaarden instrumenten worden ingezet en voorzieningen worden geboden (zie vraag 25).

29. Hoe komt een dienstbetrekking tot stand en wat gaat daaraan vooraf?

De gemeente stelt vast of iemand in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen. Dit doet zij ambtshalve of op verzoek van iemand voor wie zij de re-integratieverantwoordelijkheid draagt. De gemeente moet de manier waarop zij de doelgroep loonkostensubsidie vaststelt vastleggen in een verordening. De gemeente kan voor de vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie bijvoorbeeld gebruik maken van diagnose-instrumenten. De gemeente gaat op zoek naar een geschikte werkgever voor iemand die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Het kan ook zijn dat een werkgever bij de gemeente komt met de vraag of zij iemand kan bieden die tot de doelgroep banenafpraak behoort en die met loonkostensubsidie kan werken. Omdat de doelgroep banenafpraak en de doelgroep loonkostensubsidie niet 1-op-1 dezelfde zijn (zie ook vraag 42), zal de gemeente

moeten nagaan of de betrokkene tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en verder via UWV moeten nagaan of de betrokkene ook tot de doelgroep banenafpraak behoort. De gemeente kan betrokkene voorstellen aan een werkgever. Als de werkgever bereid is om een dienstbetrekking aan te bieden, kan de gemeente betrokkene maximaal drie maanden bij die werkgever met behoud van uitkering laten werken. Tijdens deze proefplaatsing kan de werkgever een indruk krijgen van betrokkene en kan zijn loonwaarde worden vastgesteld. Dit is van belang voor de vaststelling van de hoogte van de loonkostensubsidie.

30. Hoogte loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon (+vakantiebijslag) en de loonwaarde (+ de daarbij behorende vakantiebijslag). Zie voor de definitie van loonwaarde de vragen 34 en verder. De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 70% van het wettelijk minimumloon (+vakantiebijslag) en wordt vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten. Deze vergoeding wordt jaarlijks in december bekend gemaakt⁸ en bedraagt een percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. Nu bedraagt het percentage 23%. De gemeente moet op grond van de huidige Participatiewet jaarlijks de hoogte van de loonkostensubsidie ambtshalve vaststellen. Er ligt een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer⁹ waarin voorstellen staan die tot doel hebben de inzet van loonkostensubsidie te bevorderen en te vereenvoudigen. In dat wetsvoorstel wordt onder andere voorgesteld een forfaitaire loonkostensubsidie mogelijk te maken van 50% van het wettelijk minimumloon gedurende maximaal het eerste halfjaar van een dienstbetrekking. De beoogde inwerkingtreding van deze maatregel is 1 januari 2017. Op deze maatregel kunnen gemeenten vanaf 5 juli 2016 anticiperen. Op www.samenvoordeklant.nl/wetten/participatiewet/instrumenten staat een rekentool loonkostensubsidie, waarmee een indicatie kan worden verkregen van de berekening van het bedrag van de loonkostensubsidie.

31. De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 70% van het wettelijk minimumloon (+vakantiebijslag). Wat betekent dat voor een werkgever als hij iemand met een loonwaarde van minder dan 30% van het wettelijk minimumloon aanneemt?

Als een werkgever iemand met een loonwaarde van minder dan 30% WML met loonkostensubsidie aanneemt, zal hij niet volledig gecompenseerd worden voor de verminderde productiviteit van de werknemer. Uit bedrijfseconomisch oogpunt lijkt het voor de werkgever minder aantrekkelijk om mensen met een dergelijk lage loonwaarde aan te nemen. Naast de loonkostensubsidie zijn er echter ook andere voordelen voor een werkgever, zoals het meetellen voor de banenafpraak (zie Kennisdocument banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten op www.rijksoverheid.nl), het lage inkomensvoordeel (zie hoofdstuk 9) etc.

32. Stel dat een werkgever meer loon betaalt dan het toepasselijke wettelijk minimumloon, wordt de loonkostensubsidie daardoor beïnvloed?

De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van het toepasselijke wettelijk minimumloon en de loonwaarde van een werknemer. Bij de toepassing van

⁸ zie de Ministeriële regeling loonkostensubsidie Participatiewet van 10 oktober 2014, Stcrt 29290

⁹ Kamerstukken II, 2015-2016, 34514

loonkostensubsidie ontvangt de werknemer dus sowieso het toepasselijke wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie ter hoogte van het verschil tussen het toepasselijke wettelijk minimumloon en de loonwaarde. Als een werkgever meer betaalt dan het toepasselijke wettelijk minimumloon komt het meerdere voor rekening van de werkgever. Daarbij komt dat een hogere beloning dan het wettelijk minimumloon ook de loonwaarde van een werknemer beïnvloedt. De loonwaarde van een werknemer is namelijk het percentage dat een arbeidsbeperkte t.o.v. een gezonde werknemer in een functie kan verdienen maal het loon. Als de loonwaarde hoger is, wordt het verschil tussen het toepasselijke wettelijk minimumloon en de loonwaarde kleiner, en dus de loonkostensubsidie lager. Er zijn afspraken gemaakt dat sociale partners voor deze mensen in de cao's laagste loonschalen op WML-niveau oplopend tot 120% opnemen. Hiermee wordt de kans voor deze mensen om aan de slag te gaan vergroot. Aan de hand van onderstaand voorbeeld willen we dit verduidelijken.

Werknemer met een loon op het niveau van het wettelijk minimumloon

Wettelijk minimumloon= €1400

Loon= € 1400

Loonwaarde= 50%

Loonkostensubsidie= Wettelijk minimumloon-(50%*Loon)= € 1400-€ 700=€ 700

Werknemer met een loon boven het wettelijk minimumloon

Wettelijk minimumloon= €1400

Loon= € 1500

Loonwaarde =50%

Loonkostensubsidie= Wettelijk minimumloon-(50%*Loon)= €1400-€750=€ 650

33. Hoe werkt loonkostensubsidie ingeval van detachering?

Loonkostensubsidie wordt op grond van de wet verstrekt aan de formele werkgever, zoals het sw-bedrijf (of andere detacheerder). Wanneer de detacheerder zelf mensen met een arbeidsbeperking in dienst neemt, en deze vervolgens (groepsgewijs) detachert, wordt de loonwaarde van de medewerkers vastgesteld op een werkplek bij de detacheerder zelf of bij de werkgever waar deze werknemer gedetacheerd is. Op basis van die loonwaarde wordt de hoogte van de loonkostensubsidie vastgesteld.

Voor het bepalen van de hoogte van de inleenvergoeding vloeien geen wettelijke eisen voort uit de Participatiewet of Wet sociale werkvoorziening. Het staat het bedrijf vrij om bij de inleenvergoeding gebruik te maken van een gemiddelde prijs per werknemer. Dit laat onverlet dat aan enige andere wettelijke eisen moet worden voldaan, zoals mededingingsrechtelijke eisen.

34. Wat is de loonwaarde?

De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde van een werknemer. De gemeente bepaalt de loonwaarde van een werknemer en moet dit jaarlijks herhalen (voor mensen in beschut werk moet de loonwaardebepaling eens in de drie jaar worden herhaald). Loonwaarde wordt berekend door de arbeidsprestatie van iemand die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort in een functie te vergelijken met de arbeidsprestatie in die functie van een werknemer die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Het aldus vastgestelde percentage wordt vermenigvuldigd met het loon dat bij die functie hoort.

In het in vraag 30 genoemde wetsvoorstel wordt voorgesteld de voorgeschreven periodieke herbepaling van de loonwaarde te flexibiliseren. De loonwaardemeting hoeft dan niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) te worden verricht. De frequentie kan worden afgestemd op de individuele

omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden. De maatregel treedt naar verwachting 1 januari 2017 in werking. Op deze maatregel kunnen gemeenten niet anticiperen.

35. Welke eisen gelden er voor loonwaardebepaling?

In het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet¹⁰ staan landelijke voorwaarden waaraan de loonwaardebepaling moet voldoen. Zo moet de gemeente de loonwaarde schriftelijk vaststellen op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek van betrokkene bij de werkgever en met inbreng van de werkgever. De loonwaarde moet verder worden vastgesteld aan de hand van een beschreven objectieve methode door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige. Het kan gaan om een arbeidsdeskundige. Maar het kan ook gaan om een andere deskundige die over dezelfde kwaliteiten beschikt. De Werkkamer heeft de werkbedrijven aanbevolen te kiezen voor een gevalideerde methode voor loonwaardebepaling uitgevoerd door gecertificeerde deskundigen (zie hierna).

36. Wat houdt een methode voor loonwaardebepaling in?

Voor het bepalen van de loonwaarde kunnen gemeenten methodes inkopen of inhuren, dan wel zelf ontwikkelen. De gemeente legt de gekozen methode vast in zijn verordening.

Met het oog op een eenduidige regionale aanpak ten behoeve van werkgevers is het verstandig dat binnen de 35 regionale werkbedrijven met één methode wordt gewerkt voor het vaststellen van loonwaarde in een regio. In het Besluit werkbedrijven¹¹ is hiervoor geregeld dat partijen in de arbeidsmarktregio afspraken maken over een methode. De Werkkamer heeft de werkbedrijven aanbevolen te kiezen voor een gevalideerde methode uitgevoerd door gecertificeerde deskundigen. Blik op Werk heeft in opdracht van de Werkkamer methodes gevalideerd en een systeem voor certificering ontworpen. Samen met de Programmaraad heeft Blik op Werk de gevalideerde methodes opgenomen in de loonwaardegids. Deze is te raadplegen op www.blikopwerk.nl. De gids is er om het werkbedrijven makkelijker te maken om te kiezen voor een bepaalde methode met bepaalde kenmerken. Gemeenten binnen werkbedrijven werken met dezelfde methode. De gekozen methode moet in ieder geval ook voldoen aan de in het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet beschreven landelijke voorwaarden. Met een keuze voor een methode uit de loonwaardegids staat ook vast dat de methode voldoet aan de voorwaarden van het besluit.

37. Wat geldt als binnen een werkbedrijf (nog) niet voor een methode is gekozen?

Als binnen een werkbedrijf nog niet gekozen is voor een methode (op dit moment hebben alle werkbedrijven, op één na, gekozen voor een methode) kunnen gemeenten zelf een methode kiezen, maar die methode moet behalve aan de voorwaarden van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet ook voldoen aan de voorwaarden van de Ministeriële regeling loonkostensubsidie Participatiewet¹².

38. Welke normfunctie moet worden gehanteerd bij de loonwaardebepaling die van belang is voor de hoogte van de loonkostensubsidie?

¹⁰ Stb. 2014, 349,

¹¹ Stb. 2014, 366

¹² Stcrt. 29290 van 10 oktober 2014

Voor de loonwaardebepaling wordt de prestatie van een werknemer met een arbeidsbeperking in een functie als het ware vergeleken met de prestatie van een werknemer zonder arbeidsbeperking in die functie. Er moet dus een "normfunctie" worden bepaald. Op dit punt is in de wet niets geregeld en het is aan de gemeente (lees: de deskundige die de loonwaarde moet vaststellen) om samen met de werkgever te kijken welke normfunctie het meest passend is gelet op de mogelijkheden van de persoon met een beperking. Onder een normfunctie wordt verstaan: de functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de arbeidsbeperkte werknemer aan ligt. De normfunctie kan, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, een in de praktijk bestaande functie zijn of een aan de hand van de verrichte taken gecreëerde functie. De deskundige die de loonwaarde vaststelt bepaalt de normfunctie dus zelf.

39. Kan de gemeente naast deze vorm van loonkostensubsidie nog een andere subsidie voor loonkosten inzetten?

Nee, dat is wettelijk gezien niet mogelijk. Als de gemeente loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet inzet, kan daarnaast niet nog een andere vorm van subsidie voor loonkosten voor dezelfde dienstbetrekking worden ingezet. Wel kan de inzet van loonkostensubsidie samenlopen met premiekorting en met het lage inkomensvoordeel (zie Hoofdstuk 9). Ook kan een gemeente naast loonkostensubsidie een vergoeding of subsidie inzetten voor andere doeleinden zoals bijvoorbeeld begeleiding.

40. Wat gebeurt er met de loonkostensubsidie als iemand verhuist?

Als een gemeente aan een werkgever loonkostensubsidie verleent en de werknemer ten behoeve van wie de loonkostensubsidie wordt verleend verhuist naar een andere gemeente, dan blijft de gemeente die de loonkostensubsidie oorspronkelijk verleende verantwoordelijk voor de loonkostensubsidie zolang de dienstbetrekking duurt.

41. Hoe wordt loonkostensubsidie gefinancierd?

Loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet wordt gefinancierd uit het Inkomensdeel. Zie hiervoor Hoofdstuk 11.

42. Wat is de relatie tussen de doelgroep loonkostensubsidie en de doelgroep banenafpraak?

Dit zijn twee op zichzelf staande beoordelingen. Voor de doelgroep banenafpraak stelt UWV vast of iemand met een beperking wegens ziekte of gebrek in staat is om per maand het wettelijk minimumloon te verdienen. Hiervoor hanteert UWV een methode aan de hand van drempelfuncties. Voor de doelgroep loonkostensubsidie stelt de gemeente vast of iemand in staat is om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen. Het gaat om mensen met een verminderde productiviteit per uur. De gemeente bepaalt zelf in een verordening hoe de doelgroep loonkostensubsidie wordt vastgesteld. De doelgroep banenafpraak kan samenvallen met de doelgroep loonkostensubsidie. Maar dat wordt afzonderlijk vastgesteld. De doelgroep banenafpraak kan naast mensen met loonkostensubsidie ook mensen met een medische urenbeperking bevatten. Ook mensen met een medische urenbeperking kunnen immers niet altijd per maand het wettelijk minimumloon verdienen.

43. Geldt de uniforme no-riskpolis uit de ZW van UWV voor iedereen met loonkostensubsidie?

De uniforme no-riskpolis is vanaf 1 januari 2016 van toepassing voor de mensen die onder de doelgroep van de banenafsprake vallen en voor mensen die beschut werken. Dat kan dus ook gaan om mensen met loonkostensubsidie. Maar niet voor alle mensen met loonkostensubsidie is de no-riskpolis van toepassing, want de doelgroep loonkostensubsidie en de doelgroep banenafsprake vallen zoals hiervoor aangegeven niet volledig samen. Zie ook Hoofdstuk 6 en vraag 46.

44. Kan een werkgever naast loonkostensubsidie ook premiekorting krijgen?

Werkgevers kunnen vanaf 1 januari 2016 een beroep doen op een uniforme premiekorting (mobiliteitsbonus) voor mensen die onder de doelgroep van de banenafsprake vallen. Dat kan dus ook gaan om mensen met loonkostensubsidie. Maar niet voor alle mensen met loonkostensubsidie kan de premiekorting worden verkregen, want de doelgroep loonkostensubsidie en de doelgroep banenafsprake vallen zoals hiervoor aangegeven niet volledig samen. De hoogte van de premiekorting (ook wel: mobiliteitsbonus) bedraagt voor deze groep vanaf 1 januari 2016 maximaal € 2.000 per jaar, voor maximaal drie jaar. Zie ook hoofdstuk 9 en vraag 46.

45. Kan loonkostensubsidie worden ingezet voor mensen die al werken?

Loonkostensubsidie kan worden toegekend aan een werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan. Dat betekent dat ingeval van een bestaande dienstbetrekking geen loonkostensubsidie kan worden toegekend. In het in vraag 30 genoemde wetsvoorstel wordt voorgesteld dat gemeenten loonkostensubsidie kunnen inzetten voor schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever. De beoogde inwerkingtreding van deze maatregel is 1 januari 2017. Op deze maatregel kunnen gemeenten vanaf 5 juli 2016 anticiperen.

46. Wat wordt bedoeld met de invoering van de "Praktijkroute"?

De regering heeft onderzocht of het mogelijk is om mensen van wie op basis van een gevalideerde loonwaardemethode op de werkplek een loonwaarde beneden het WML is vastgesteld (de zogenaamde Praktijkroute), zonder beoordeling door UWV in het doelgroepregister banenafsprake op te nemen. Het onderzoek is in september 2016 afgerond. Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek heeft de Staatssecretaris van SZW met partners van de Werkkamer besloten tot invoering van deze Praktijkroute. Het betreffende wetsvoorstel is op 17 oktober 2016 ingediend bij de Tweede Kamer (Kamerstukken II, 2016-17, 34 578). De doelgroep loonkostensubsidie zal na invoering van de Praktijkroute in belangrijke mate deel uitmaken van de doelgroep banenafsprake met als gevolg dat de no-riskpolis en premiekorting voor hen geldt (zie vragen 43 en 44). De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2017.

Zie voor meer vragen en antwoorden over loonkostensubsidie <http://www.samenvoordeklant.nl>

6. No-riskpolis

47. Wat is het doel van een no-riskpolis bij ziekte?

Normaal gesproken moet een werkgever bij ziekte maximaal twee jaar loon doorbetalen. Werkgevers kunnen huiverig zijn iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen uit vrees voor de kosten die dat met zich meebrengt. De no-riskpolis komt hieraan tegemoet en biedt de werkgever dekking tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekte. Een werknemer die onder de dekking van de no-riskpolis valt heeft bij ziekte recht op een ziektewetuitkering van UWV. De ziektewetuitkering compenseert de loonkosten voor de werkgever bij ziekte. Daarnaast wordt de werkgever gevrijwaard voor de kosten van het WGA-risico (zie ook vraag 55),

48. Voor wie geldt de no-riskpolis van UWV?

De doelgroep van de no-riskpolis is wettelijk geregeld in de Ziektewet en omvat:

1. Personen uit de doelgroep banenafpraak en in beschut werk op grond van de Participatiewet.
2. Personen met een scholingsbelemmering die als gevolg van ziekte of gebrek belemmeringen ondervinden of hebben ondervonden bij het volgen van onderwijs. Meestal gaat het hierbij om schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs.

De no-riskpolis van UWV geldt verder voor personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wajong/WIA/WAO/WAZ) en personen die na 2 jaar ziekte voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn beoordeeld in het kader van de WIA en daarom niet in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. Ook werknemers die via de Wsw begeleid werken bij een reguliere werkgever komen in aanmerking voor de no-riskpolis van UWV.

Voor mensen uit de Participatiewet die tot de doelgroep banenafpraak behoren of beschut werken geldt de wettelijke regeling voor de periode 2016 t/m 2020 (zie ook vraag 51).

49. Is de no-riskpolis via UWV landelijk uniform?

Ja. De no-riskpolis is op verzoek van sociale partners en VNG landelijk uniform geregeld voor de hele doelgroep banenafpraak en voor beschut werk. Voor hen is er geen verschil tussen gemeenten.

Gemeenten kunnen wel een eigen regeling voor de no-riskpolis treffen voor mensen die niet tot de doelgroep banenafpraak of beschut werk behoren.

50. Is er verschil tussen de no-riskpolis voor Wajongers (UWV-populatie oude Wajong) en die voor de gemeentelijke populatie Participatiewet?

De uniforme no-riskpolis via UWV voor de gemeentelijke populatie Participatiewet sluit aan bij de no-riskpolis voor Wajongers. Op deze wijze wordt voor de doelgroep banenafpraak een gelijk speelveld bevorderd. Zolang iemand tot de doelgroep banenafpraak behoort bestaat er aanspraak op de uniforme no-riskpolis via UWV. Wel is voor de doelgroep van de Participatiewet in de wet een horizonbepaling opgenomen voor de uniforme no-riskpolis via UWV die inhoudt dat de wettelijke regeling tot en met 2020 doorloopt. De no-risk polis van Wajongers kent een dergelijke horizonbepaling niet en loopt structureel door.

51. Waarom geldt de no-riskpolis voor de doelgroep banenafpraak uit de Participatiewet en beschut werk tot en met 2020?

Dit is het gevolg van bestuurlijke afspraken uit 2014 tussen kabinet met sociale partners en VNG. In 2019 wordt de no-riskpolis voor deze groep geëvalueerd. Als op basis van de evaluatie besloten wordt tot een structurele regeling dan zal de wet daarop worden aangepast. De huidige wettelijke regeling kent namelijk een horizonbepaling en loopt in 2021 af.

52. Wat gebeurt er bij ziekte met de loonkostensubsidie?

Als een werknemer die met loonkostensubsidie werkt en tot de doelgroep van de banenafpraak hoort ziek wordt, kan de werkgever op basis van de no-riskpolis een ziektebewijstuitkering claimen bij UWV. Wordt deze gehonoreerd en het betreft iemand uit de doelgroep van de Participatiewet dan geeft UWV dat door aan de betreffende gemeente. De gemeente betaalt tijdens de ziekte van de werknemer de loonkostensubsidie niet door aan de werkgever. Dit is wettelijk geregeld om overcompensatie van de werkgever te voorkomen.

53. Wat moet een werkgever doen bij ziekte?

Werkgevers kunnen de ziekte op de gebruikelijke manier melden bij UWV. Dit kan via de Verzuimmelder op het werkgeversportaal. In dat geval moet de werkgever het burgerservicenummer (BSN) invullen van de werknemer. Daarna kan de werkgever direct de ziekmeldingen doen en beheren. De werkgever krijgt van elke melding een ontvangstbevestiging. De werkgever kan ook anderen machtigen om zijn gegevens te beheren. De werkgever moet de zieke werknemer altijd binnen zes weken nadat hij ziek is geworden ziekmelden bij UWV.

Een zieke werknemer uit de doelgroep krijgt – ongeacht de oorzaak van de ziekte – een ziektebewijstuitkering van UWV. De werkgever mag deze met het loon verrekenen. Wel houdt de werkgever de re-integratieverantwoordelijkheid voor de zieke werknemer.

54. Hoe vindt de financiering plaats?

De uitvoering en financiering van de landelijke no-riskpolis maakt onderdeel uit van de Ziektewet en loopt via UWV. Gemeenten hoeven daar dus niet voor te betalen. Als gemeenten daarnaast een eigen regeling treffen voor mensen die niet tot de doelgroep van de banenafpraak of beschermt werk behoren dan kunnen zij de kosten betalen uit het budget sociaal domein.

55. Lopen werkgevers nog risico op extra kosten voor de WGA?

Werkgevers die voor hun werknemers een no-riskpolis bij ziekte via UWV hebben worden ook gevrijwaard tegen hogere lasten voor de WGA van hun werknemers als zij uitvallen en daardoor arbeidsongeschikt worden. Deze vrijwaring geldt ook als werkgevers hebben gekozen voor 'eigenrisicodragen'. Ook bij het vaststellen van de ZW-premie voor komende jaren wordt geen rekening gehouden met de zieke werknemer als werkgevers voor hun werknemers een no-riskpolis bij ziekte via UWV hebben.

Deze vrijwaring voor hogere ZW/WGA-lasten geldt ook als het om een dienstbetrekking in het kader van de voorziening beschermt werk gaat.

Links:

Zie ook het [overzicht voor wie de no-risk polis](#) automatisch geldt op website UWV en de [Factsheet no-risk polis](#)

7. Jobcoach/begeleiding en andere werkvoorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking

Algemeen

Dit hoofdstuk gaat in op twee voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking:

1. persoonlijke begeleiding op de werkplek (jobcoach)
 2. andere werkvoorzieningen: hulpmiddelen, aanpassingen op de werkplek, etc.
- Uitgangspunt bij werkvoorzieningen is dat die naar het oordeel van de gemeente noodzakelijk zijn om te kunnen werken.

56. Voor welke werkvoorzieningen kan iemand in aanmerking komen?

Gemeenten hebben binnen de wettelijke kaders veel beleidsvrijheid om de verstrekking van werkvoorzieningen, zoals jobcoach, uit te werken in eigen beleid. Specifiek voor de jobcoach geldt dat mensen die tot de doelgroep loonkostensubsidie¹³ behoren op grond van de Participatiewet aanspraak hebben op een jobcoach (begeleiding op de werkplek).

Gemeenten moeten in een verordening regels stellen met betrekking tot de ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Die regels moeten in ieder geval bepalen onder welke voorwaarden personen uit de gemeentelijke doelgroep, en werkgevers van deze personen, in aanmerking komen voor in de verordening te omschrijven voorzieningen.

Gemeenten kunnen er voor kiezen om in hun beleid aan te sluiten bij het beleid van UWV. Mensen die onder de doelgroep van UWV vallen (zoals mensen met een Wajong-uitkering) kunnen via UWV voor de volgende werkvoorzieningen in aanmerking komen als deze zijn geïndiceerd:

- Vervoersvoorzieningen;
- Intermediaire voorzieningen (tolk voor personen met een auditieve beperking, voorleeshulp);
- Meeneembare voorzieningen (bv brailleapparatuur);
- Persoonlijke ondersteuning (jobcoach).

Jobcoach

57. Wat is een jobcoach?

De jobcoach wordt zo nodig ingezet om een persoon met een arbeidsbeperking op de werkplek te begeleiden om ervoor te zorgen dat hij werkzaamheden in een reguliere functie kan (leren) uitvoeren. Een jobcoach ondersteunt de werknemer met een individueel trainings- of inwerkprogramma en begeleiding bij het werk. De jobcoach kan ook de werkgever en directe collega's van de werknemer ondersteunen.

¹⁴ Kamerstukken II, 34.514

58. In welke vorm kan een jobcoach worden toegekend?

Dat inzet van een jobcoach door de gemeente kan verschillen, afhankelijk van het gemeentelijk beleid, de afstemming in de regio en de persoonlijke situatie van de werknemer. De volgende vormen kunnen voorkomen:

- een externe jobcoach. Hierbij gaat het om inkoop van begeleiding van buiten het bedrijf, doorgaans van een gespecialiseerde jobcoachorganisatie;
- een interne jobcoach. Hierbij begeleidt de werkgever zijn werknemer zelf en/of organiseert de werkgever zelf de begeleiding van zijn werknemer. De gemeente kan de kosten hiervan vergoeden via een subsidie aan de werkgever;
- een jobcoach via de gemeente.

Een jobcoach kan verder verschillen naar duur en begeleidingsintensiteit. Dit is sterk afhankelijk van de persoonlijke situatie en het gemeentelijk beleid.

59. Geldt er een landelijke regeling voor de jobcoach?

Nee. Gemeenten hebben beleidsvrijheid dit zelf in te vullen. Harmonisatie van de inzet van een jobcoach tussen gemeenten en UWV is wel goed mogelijk en van belang uit oogpunt van een eenduidige dienstverlening aan werkgevers. Gemeenten kunnen dit bij voorbeeld op regionaal niveau organiseren. Gemeenten kunnen aansluiten bij het beleid van UWV, zie hiervoor vraag 60 die inzicht geeft in dit beleid. De G4 en UWV hebben afspraken gemaakt over de inzet van de jobcoach, die mogelijk ook voor andere gemeenten interessant zijn. Zie hiervoor vraag 61.

60. Wat is het beleid van UWV ten aanzien van de jobcoach?

Mensen uit de UWV-populatie met een arbeidsbeperking en met een baan kunnen jobcoaching zelf aanvragen bij UWV. Er kan een vergoeding voor een externe jobcoach worden aangevraagd samen met de begeleidende jobcoach. De jobcoach weet hoe dat werkt. De jobcoach moet zijn aangesloten bij een jobcoachorganisatie die door UWV is erkend.

De toekenning wordt individueel vastgesteld en periodiek wordt beoordeeld of de jobcoach nog nodig is. De begeleiding duurt in principe maximaal 3 jaar. Het is de bedoeling dat een medewerker met een arbeidsbeperking daarna het werk zelfstandig kan doen. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan de begeleiding door de jobcoach na 3 jaar verlengd worden.

Bij toekenning is de vergoeding maximaal 10% van de werktijd in het eerste jaar, maximaal 5% in het tweede jaar en maximaal 3% in het derde jaar. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan dit percentage hoger zijn.

UWV kan ook een vergoeding toekennen aan een werkgever voor een interne jobcoach mits deze aan bepaalde voorwaarden voldoet.

61. Welke afspraken hebben de G4 en UWV gemaakt over de inzet van een jobcoach?

Om te zorgen voor eenduidigheid bij invulling van de banenafspraken hebben UWV en de vier arbeidsmarktregio's met de grootste gemeenten (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) begin 2015 besloten om het instrument jobcoaching te harmoniseren. Zie <http://www.vng.nl/onderwerpenindex/sociale-zaken/participatiewet/nieuws/q4-en-uwv-stemmen-jobcoaching-op-de-werkplek-op-elkaar-af>

Binnen de afspraken van UWV en de G4 kan een werkgever die zelf een jobcoach inzet, hiervoor een subsidiebedrag aanvragen (bij UWV als het een klant van UWV betreft of bij de gemeente als het een klant van de gemeente of niet-uitkeringsgegerechtigde betreft). UWV maakt daarbij onderscheid tussen een licht,

midden en zwaar regime. De G4 volgen de subsidiebedragen voor het lichte en middenregime. Hieronder staan de maximale bedragen van de G4 en UWV voor inzet van een jobcoach door de werkgever (exclusief BTW):

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (optioneel)
Licht	€ 2.700	€ 1.400	€ 1.400
Midden	€ 4.500	€ 2.700	€ 1.400

De G4 arbeidsmarktregio's houden bovenstaande maximale bedragen aan. Zij volgen de eisen die UWV stelt aan externe jobcoachorganisaties en de ervaring- en opleidingseisen van interne en externe jobcoaches. Ook de taken, verantwoordelijkheden zijn geharmoniseerd.

In elke arbeidsmarktregio kan er door gemeenten voor gekozen worden om aan te sluiten bij de afspraken van de G4 en UWV, bij het protocol van UWV of binnen hun regionale Werkbedrijf een eigen invulling kiezen.

Andere werkvoorzieningen

62. Welke andere werkvoorzieningen zijn mogelijk?

Gemeenten kunnen naast een jobcoach ook andere voorzieningen inzetten, afhankelijk van de persoonlijke situatie. Zij kunnen hierover beleid formuleren en opnemen in de verordening. Zij kunnen daarvoor aansluiten bij voorzieningen die UWV ook verstrekt, zoals:

- Vervoersvoorzieningen;
- Intermediaire voorzieningen (bij voorbeeld tolk voor personen met een auditieve beperking, voorleeshulp);
- Meeneembare voorzieningen (bij voorbeeld brailleapparatuur);
- Werkplekaanpassingen

Meeneembare en intermediaire voorzieningen zijn direct gekoppeld aan een specifiek beperking. De mogelijkheid voor een werkplekaanpassing en vervoersvoorziening is hieronder verder uitgewerkt.

63. Is een werkplekaanpassing mogelijk?

Het kan zijn dat er aanpassingen op de werkplek nodig zijn om ervoor te zorgen dat een werknemer met een arbeidsbeperking kan functioneren op de werkplek. Denk aan een rolstoeloprit, een aangepast toilet, elektrische deuren, een extra leuning bij de trap of een video-intercom. Gemeenten kunnen hiervoor beleid formuleren en vastleggen in de verordening.

Aanvragen voor vergoeding van aanpassingen voor een werknemer met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet kunnen werkgevers indienen bij de gemeente. In bepaalde arbeidsmarktregio's zijn regionale afspraken gemaakt over de uitvoering en is er een eenduidig werkproces gerealiseerd.

64. Is een voorziening woon/werkverkeer mogelijk?

Voor werknemers met een arbeidsbeperking kan het reizen naar het werk lastig zijn vanwege de beperking. Gemeenten kunnen hiervoor beleid formuleren en vastleggen in de verordening. In dat geval kan er ondersteuning worden aangevraagd. Iemand met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet valt, kan dit bij de gemeente aanvragen. Mogelijk zijn er in de arbeidsmarktregio goede regionale afspraken gemaakt over de uitvoering en is er een eenduidig werkproces gerealiseerd.

Voorzieningen voor het woon-werkverkeer zijn bijvoorbeeld:

- een vergoeding voor aanpassingen aan eigen fiets of auto;

- een bruikleenauto;
- een vergoeding voor extra kosten bij het gebruik van een eigen auto;
- een vergoeding voor taxivervoer.

65. Wanneer iemand een werkvoorziening van de gemeente krijgt, hoelang blijft de gemeente hiervoor verantwoordelijk?

Een gemeente blijft verantwoordelijk voor de verstrekking van de werkvoorziening zolang de behoefte aan deze voorziening bestaat en zolang iemand onder de Participatiewet valt. Iemand blijft onder de Participatiewet vallen zolang hij niet 2 jaar zonder loonkostensubsidie het wettelijk minimumloon (WML) heeft verdiend. Wanneer iemand 2 jaar zonder loonkostensubsidie het WML heeft verdiend neemt UWV de verantwoordelijkheid voor de verstrekking over.

66. Klopt het dat er een centrale regeling is voor voorzieningen voor mensen met een auditieve beperking?

Ja. Gemeenten hebben een aparte regeling getroffen voor voorzieningen van mensen met een auditieve beperking zoals de verstrekking van een tolkvoorziening, *de Landelijke regeling tolkvoorziening voor mensen met een zintuiglijke beperking 2015* van de VNG. Wordt hiervan gebruik gemaakt, dan zijn er geen kosten voor een gemeente. De kosten voor inzet van deze voorzieningen wordt landelijk gefinancierd. Deze regeling wordt uitgevoerd door UWV. Er is een vergelijkbare regeling voor meeneembare voorzieningen.

67. Kunnen gemeenten mensen met een beperking ook in aanmerking brengen voor werkvoorzieningen om te starten als zelfstandige?

Ja, gemeenten hebben de beleidsvrijheid om deze voorzieningen toe te kennen. Een gemeente blijft verantwoordelijk voor deze voorzieningen zolang iemand nog niet 2 jaar een inkomen heeft verdiend dat overeen komt met het wettelijk minimumloon (WML). Wanneer iemand al 2 jaar een inkomen heeft verdiend dat overeenkomt met het WML neemt UWV de verantwoordelijkheid voor de verstrekking over (zie hiervoor).

68. Wanneer iemand met werkvoorzieningen van de gemeente is gestart, uitvalt en vervolgens een uitkering van UWV ontvangt. Wie is dan verantwoordelijk voor de werkvoorzieningen als deze persoon herstart in een nieuwe baan?

Indien deze persoon in deze baan was gestart met loonkostensubsidie en nog geen twee jaar (zonder loonkostensubsidie) het WML had verdiend op het moment dat hij uitviel is de gemeente verantwoordelijk voor de werkvoorziening bij de herstart (en zo nodig de begeleiding naar nieuw werk). In andere gevallen kan de persoon voor werkvoorzieningen een beroep doen op UWV. Ook in de situatie dat die persoon op zijn WW een aanvullende bijstandsuitkering ontvangt.

Links:

- [Informatie UWV over jobcoach voorziening](#)
- [UWV Protocol Jobcoach 2016](#)
- [UWV Protocol Interne Jobcoaching 2015](#)

8. Proefplaatsing en participatieplaatsen

69. Wat zijn de mogelijkheden van proefplaatsing?

Voor mensen met een uitkering is het mogelijk om een proefplaatsing te krijgen. Dit is ook mogelijk voor mensen met een arbeidsbeperking. Een uitkeringsgerechtigde werkt dan een paar maanden bij een werkgever met behoud van uitkering. De werkgever hoeft dan geen loon te betalen. De werknemer behoudt gedurende de proefplaatsing zijn of haar uitkering.

Het doel van de proefplaatsing is na te gaan of de medewerker het werk aan kan en op zijn plaats is binnen de organisatie. Bovendien kan tijdens de proefplaatsing de productiviteit of de zogeheten loonwaarde van de potentiële werknemer op de werkplek worden onderzocht. Dit met het oog op het verstrekken van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet. Na een proefplaatsing mag de werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werknemer.

70. Hoe lang kan de proefplaatsing duren voor mensen met een uitkering op grond van de Participatiewet?

Proefplaatsing (werken met behoud van uitkering) is in de praktijk mogelijk voor een beperkte periode. Gedacht kan worden aan een periode van maximaal zes maanden, mede bedoeld om verdringing en oneerlijke concurrentie te voorkomen. Bij een langere periode bestaat het risico dat de rechter vaststelt dat er sprake is van een dienstbetrekking en dat tenminste het minimumuurloon moet worden betaald.

De Participatiewet kent een specifieke bepaling over de proefplaatsing in relatie tot het instrument loonkostensubsidie. Voor de werknemers met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen en niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen (doelgroep loonkostensubsidie), kan de proefplaatsing maximaal drie maanden duren. Het is belangrijk om gedurende de proefplaatsing vast te stellen wat de feitelijke loonwaarde van een werknemer met arbeidsbeperking is zodat de werkgever weet wat de hoogte is van de loonkostensubsidie als hij hem of haar in dienst neemt.

Op 5 juli 2016 is een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer ingediend¹⁴ om het mogelijk te maken in het eerste halfjaar van een dienstbetrekking een loonkostensubsidie van 50% van het wettelijk minimumloon in te zetten (dus zonder loonwaardebepaling). Na dit half jaar wordt de loonkostensubsidie gebaseerd op de op de werkplek vastgestelde loonwaarde. Op deze mogelijkheid kan worden geanticipeerd vanaf 5 juli 2016.

71. Wat zijn de mogelijkheden van participatieplaatsen?

De gemeente kan op grond van de Participatiewet participatieplaatsen inzetten voor uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder van wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt, maar wel het perspectief hebben dat zij met langere begeleiding weer inzetbaar zijn in reguliere arbeid. De gemeente kan hen in beginsel maximaal twee jaar onbeloonde werkzaamheden laten verrichten, mits deze additioneel zijn. Deze periode kan worden verlengd met maximaal een jaar als de gemeente van oordeel is dat daardoor de kans op inschakeling in het arbeidsproces van betrokkene aanmerkelijk verbetert. In dat geval wordt in de verlengingsperiode andere werkzaamheden verricht in een andere omgeving. Na afloop van het derde jaar kan,

in het geval dat het college van oordeel is dat de kans op inschakeling aanmerkelijk verbetert, de termijn nogmaals verlengen met een jaar.

Bij additionele werkzaamheden gelden twee voorwaarden:

- De werkzaamheden zijn gericht op arbeidsinschakeling. Het belang van de bijstandsgerechtigde staat voorop; hij/zij moet baat hebben bij het opdoen van werkervaring of tijd nodig hebben om te wennen aan werkgerelateerde aspecten, zoals regelmaat.
- De werkzaamheden mogen niet leiden tot verdringing. Het moet gaan om een speciaal gecreëerde functie of een al bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Het is aan de gemeente om bij verordening te bewaken dat het gaat om additioneel werk.

72. Wat zijn de mogelijkheden van scholing op een participatieplaats?

Aan uitkeringsgerechtigden op een participatieplaats zonder startkwalificatie wordt na zes maanden scholing of opleiding aangeboden tenzij dit naar het oordeel van de gemeente niet bijdraagt aan de arbeidsmarktkansen. De gemeenteraad stelt bij verordening regels met betrekking tot de scholing of opleiding. Het is aan het oordeel van gemeenten of de scholing bijdraagt aan de arbeidsmarktkansen. Gemeenten mogen zelf bepalen welke scholing zij aanbieden.

73. Wat zijn de mogelijkheden van een premie op een participatieplaats?

Uitkeringsgerechtigden op een participatieplaats ontvangen iedere zes maanden een premie als de uitkeringsgerechtigde naar het oordeel van de gemeente voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces. De gemeenteraad stelt bij verordening regels met betrekking tot de premie aan deelnemers aan een participatieplaats. Die regels zien in ieder geval op de hoogte van de premie in relatie tot de armoedeval.

9. Fiscale instrumenten voor een werkgever

74. Wat houdt de premiekorting voor de doelgroep banenafpraak in?

Als een werknemer tot de doelgroep banenafpraak behoort hebben werkgevers recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer, ook wel mobiliteitsbonus genoemd (hierna: premiekorting doelgroep banenafpraak). De premiekorting is een extra stimulans voor werkgevers om iemand uit de doelgroep in dienst te nemen. De premiekorting bestaat voor de periode 2016 tot en met 2020.

75. Hoe hoog is de premiekorting en hoe lang kan zij worden verstrekt?

De premiekorting banenafpraak bedraagt maximaal 2000 euro op basis van een werkweek van 36 uur gedurende het volledige kalenderjaar. Werkt de werknemer minder dan 36 uur per week, of bestaat de dienstbetrekking niet het hele kalenderjaar, dan is er sprake van evenredig minder premiekorting. De premiekorting kan een werkgever maximaal drie jaar toepassen, zolang de dienstbetrekking met de werknemer bestaat.

76. Kan de premiekorting samengaan met loonkostensubsidie?

Ja, een werkgever kan zowel loonkostensubsidie als premiekorting krijgen. Wel is de duur van de premiekorting maximaal drie jaar.

77. Hoe komt de werkgever in aanmerking voor de premiekorting?

De premiekorting kan de werkgever toepassen via de loonaangifte door de indicatie voor de betreffende premiekorting in de loonaangifte op Ja te zetten (mits aan de voorwaarden wordt voldaan). Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op premiekorting doelgroep banenafpraak bestaat. De regelhulp premiekortingen is beschikbaar via <http://www.ondernemersplein.nl/subsidie/premiekorting>

78. Wat houdt het lage inkomensvoordeel (LIV) in?

Vanaf 1 januari 2017 hebben werkgevers recht op een lage-inkomensvoordeel (LIV) als ze werknemers in dienst hebben die tussen de 100 en 120%¹⁵ van het wettelijk minimumloon verdienen en de werknemer op jaarbasis minimaal 1248 uur verloond (gewerkt) heeft gekregen. Dit komt overeen met gemiddeld 24 uur per week werk. Het lage inkomensvoordeel is structureel en geldt jaar op jaar, zolang men aan de voorwaarden voldoet.

79. Hoe hoog is het lage inkomensvoordeel?

Het lage inkomensvoordeel kan oplopen tot 2.000 euro per werknemer per jaar. De hoogte is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer en het aantal gewerkte uren in een jaar. Met een uurloon tussen 100 en 110% bestaat er recht op maximaal 2000 euro en met een uurloon tussen 110 en 120 %¹⁶ op maximaal 1000 euro. Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht

¹⁵ Op grond van het wetsvoorstel tot wijziging van enkele wetten (Verzamelwet SZW 2017, Kamerstukken II, 2015-2016, 34528), wordt de bovengrens per 1 januari 2017 verhoogd naar 125%, onder voorbehoud van parlementaire goedkeuring.

¹⁶ Idem

op het lage inkomensvoordeel bestaat. De regelhulp premiekortingen is beschikbaar via <http://www.ondernemersplein.nl/subsidie/premiekorting>

80. Kan het lage inkomensvoordeel samengaan met de premiekorting banenafpraak?

Dit kan alleen in 2017. In de jaren 2018 tot en met 2020 gaat de premiekorting banenafpraak voor. Vanaf 2021 geldt alleen het lage inkomensvoordeel.

10. Overige instrumenten van ondersteuning en dienstverlening

Naast de behandelde instrumenten zijn er nog andere vormen van ondersteuning en dienstverlening die mensen ondersteunen naar werk. In dit hoofdstuk komen aan bod:

- Werkgeversservicepunten
- Leerwerkloketten
- Jobcarving en functiecreatie
- Inleenconstructies en detacheringen
- Regionale werkbedrijven
- Profielen geschikte kandidaten

81. Welke ondersteuning bieden werkgeversservicepunten?

De regionale Werkgeversservicepunten ondersteunen werkgevers die regionaal en lokaal werken. Voor landelijke werkgevers is er een landelijk werkgeversservicepunt. Er zijn 35 regio's van waaruit gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven. Uitgangspunt is dat UWV, gemeenten en de sw-sector de werkgeversdienstverlening vanuit een gezamenlijk regionaal Werkgeversservicepunt organiseren. Een aantal regio's werkt met verschillende lokale of subregionale vestigingen.

De Werkgeversservicepunten bieden werkgevers ondersteuning en advies over de mogelijkheden om binnen hun bedrijf mensen met een uitkeringsachtergrond (bijvoorbeeld mensen met een arbeidsbeperking, jongeren, ouderen) aan de slag te helpen. De werkgeversservicepunten geven advies over bijvoorbeeld de inzet instrumenten en voorzieningen, het organiseren van geschikt werk (bedrijfsadvies) en de voordracht van kandidaten. Zie voor het overzicht van werkgeversservicepunten dat de Programmaraad onlangs heeft gepubliceerd: <http://www.samenvoordeklant.nl/arbeidsmarktregios>

82. Welke ondersteuning bieden de leerwerkloketten?

Leerwerkloketten zijn samenwerkingsverbanden tussen de partijen die in de regio bij Leren en Werken betrokken zijn: UWV, gemeenten, onderwijsinstellingen, kenniscentra en het bedrijfsleven. Gezamenlijk ontwikkelen zij activiteiten, arrangementen, producten en diensten die de aansluiting tussen opleidingen en arbeidsmarkt verbeteren. Hier kunnen scholieren, studenten, werkenden, werkzoekenden en werkgevers terecht voor onafhankelijk advies over opleidingen, EVC en werkend leren.

83. Wat zijn de mogelijkheden van jobcarving en functiecreatie en wie kan hierbij ondersteuning bieden?

Voor het creëren van geschikt werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt vaak de term jobcarving gebruikt. Het is goed om hierbij onderscheid te maken tussen jobcarving en functiecreatie:

Bij Jobcarving gaat het altijd om het creëren van een baan voor een specifiek iemand: iemand waarvan je van tevoren het profiel hebt vastgesteld en waarvoor je op maat een baan gaat zoeken;

Functiecreatie begint bij de werkgever en gaat uit van banen creëren voor een grotere doelgroep van mensen die optimaal kunnen functioneren in veelal laag- of ongeschoolde arbeid. Er is een algemeen profiel voor deze doelgroep van toepassing,

waardoor er meerdere personen in aanmerking zouden kunnen komen voor de gecreëerde functie.

Verschillende partijen ondersteunen werkgevers via een bedrijfsadvies om passend werk te identificeren en te organiseren voor mensen met een arbeidsbeperking binnen het bedrijf. Een werkgever kan voor advies terecht bij UWV, de gemeente, het sw-bedrijf, Locus, de AWWN en private bemiddelaars zoals re-integratiebureaus.

84. Welke voordelen biedt het gebruik van detachering of het inlenen van arbeidskrachten voor de werkgever?

Als een werkgever werk wil bieden aan mensen met een beperking kan de werkgever mensen in vaste dienst nemen. Dat biedt directe voordelen als een loonkostensubsidie en een no-riskpolis. Ook kan de werkgever gebruik maken van een uitzendbureau of sw-bedrijf om mensen in te lenen via een inleenconstructie of detachering. Door gebruik te maken van detacheringen en het inlenen van personeel kan de werkgevers pieken in het werk ondervangen.

Bij een detachering of een inleenverband gaat de medewerker bij de werkgever aan de slag, maar blijft hij/zij in dienst bij het sw-bedrijf of uitzendbureau. De werkgever betaalt een inleenvergoeding of een vaste prijs voor de geleverde productie. De prijs is afgestemd op de productiviteit van de werknemer. Bij groepsdetacheringen vanuit het sw-bedrijf verzorgt het sw-bedrijf de begeleiding van de werknemer.

85. Welke ondersteuning bieden regionale Werkbedrijven?

De regionale Werkbedrijven van de 35 arbeidsmarktregio's spelen een belangrijke rol om de mensen uit de doelgroep op de extra banen in het kader van de banenafpraak te plaatsen. In de regionale Werkbedrijven maken werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en gemeenten afspraken over een eenduidige inzet van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten. En afspraken over de manier waarop kandidaten en werkgevers elkaar vinden. In het Besluit werkbedrijven van 4 september 2014 (Stb. 366) is hiervoor aangegeven dat partijen in de arbeidsmarktregio hierover afspraken maken. Werkgevers kunnen bij hun gemeente, UWV of het werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.

86. Wat is het belang van geschikte profielen en de Kandidatenverkenner Banenafpraak?

Het is belangrijk dat UWV, gemeenten en sw-bedrijven kandidaten kunnen leveren als werkgevers geschikte werkplekken bieden. Dit vraagt van UWV, gemeenten en sw-bedrijven dat zij samen voor inzicht en transparantie zorgen in de groep mensen die in de regio beschikbaar is voor werk, te beginnen met de mensen die beschikbaar zijn voor de banenafpraak. Dit betekent dat gemeenten en UWV profielen van werkzoekenden opstellen volgens een set met vastgestelde data en registreren in het zelfde systeem: Sonar. Zodoende zijn beschikbare kandidaten regionaal en zelfs landelijk inzichtelijk voor werkgevers en intermediairs, via de nieuwe tool: de Kandidaatverkenner Banenafpraak. Alsmede voor medewerkers van gemeenten, UWV en de sw. Doordat de beschikbaarheid en de mogelijkheden van mensen bekend zijn bij alle partners in de regio (en aangrenzende regio's) vergroten partijen de kans dat iemand aan de slag komt.

11. Financiële middelen voor ondersteuning van de doelgroep Participatiewet

Gemeenten ontvangen via drie verschillende geldstromen budget voor de ondersteuning van mensen uit de Participatiewet. Het budget voor de bekostiging van de verstrekking van loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet loopt via de gebundelde uitkering (ook wel Inkomensdeel genoemd). Het budget voor de begeleiding en re-integratieondersteuning van mensen uit de Participatiewet loopt via de integratie-uitkering sociaal domein gemeentefonds. Gemeenten ontvangen middelen voor de uitvoeringskosten via de algemene uitkering gemeentefonds. Hieronder worden deze geldstromen nader toegelicht. Daarnaast zijn er financiële middelen beschikbaar via ESF. Hierop wordt apart ingegaan. De middelen voor de inzet van de uniforme no-riskpolis (via UWV) en fiscale instrumenten (premiekorting doelgroep banenafpraak, lage inkomensvoordeel) komen tot slot niet ten laste van gemeenten maar worden apart gefinancierd.

Financiering gebundelde uitkering (Inkomensdeel)

87. Wat krijgt de gemeente via de gebundelde uitkering?

Jaarlijks ontvangt het college van B&W op grond van artikel 69 van de Participatiewet een budget bedoeld voor de bekostiging van de bijstandsuitkeringen (Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2004 voor zover het levensonderhoud voor startende zelfstandigen betreft) en de verstrekking van loonkostensubsidies, zoals bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet.

88. Hoe wordt de gebundelde uitkering voor een gemeente bepaald?

De omvang van de gebundelde uitkering voor een individuele gemeente is afhankelijk van twee onderdelen, namelijk het macrobudget (het totale budget voor de gebundelde uitkering dat voor alle gemeenten in Nederland beschikbaar is) en het budgetaandeel van de gemeente (het gedeelte dat de gemeente van het macrobudget krijgt).

Het macrobudget wordt door het Rijk toereikend geraamd. Dat betekent dat alle gemeenten samen over voldoende middelen beschikken om de verwachte bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies te bekostigen. De raming gebeurt op basis van een viertal componenten:

- Realisaties in het jaar voorafgaand aan het uitvoeringsjaar;
- Een inschatting van de effecten van de conjunctuur in het uitvoeringsjaar (dit is een berekening van het Centraal Planbureau dat door SZW wordt overgenomen);
- Een inschatting van de effecten van Rijksbeleid in het uitvoeringsjaar;
- De prijsontwikkelingen in het uitvoeringsjaar.

Het budget voor loonkostensubsidie wordt op twee manieren in het macrobudget verwerkt, namelijk via de component beleidseffecten en de component realisaties:

- **Beleideffecten:** Met de inwerkingtreding van de Participatiewet neemt de doelgroep qua omvang toe. De instroom van de 'nieuwe doelgroep', personen die voorheen in de Wajong of Wsw zouden zijn ingestroomd, neemt vanaf 2015 jaarlijks geleidelijk toe. Voor de instroom van de nieuwe doelgroep die voorheen in de Wsw zou zijn ingestroomd, zijn middelen beschikbaar gesteld. Hiermee kunnen gemeenten loonkostensubsidies voor mensen uit de doelgroep regulier werk en beschut werk betalen. Macro gaat het om een structureel bedrag van 1.030 miljoen euro (600 miljoen + 430 miljoen).¹⁷

¹⁷ De reeks "Geen nieuwe instroom Wsw + nieuwe voorzieningen beschut werk" komt uit de Memorie van Toelichting bij de Participatiewet.

Geen nieuwe instroom Wsw + nieuwe voorziening beschut werk (x € mln)						
Toevoeging gebundelde uitkering	2015	2016	2017	2018	2019	structureel
Loonkostensubsidie bij regulier werk	13	44	79	115	132	600
Loonkostensubsidie bij beschut werk	12	38	62	84	95	430

- Voor de nieuwe instroom als gevolg van het beperken van de toegang tot de Wajong wordt er een structureel bedrag van 1.408 miljoen euro toegevoegd aan het macrobudget voor uitkeringslasten en loonkostensubsidies. Hierbij is rekening gehouden met de inzet van loonkostensubsidies voor niet-uitkeringsgerechtigden.¹⁸

Beperken toegang Wajong (inclusief nuggers) (x € mln)						
Toevoeging gebundelde uitkering	2015	2016	2017	2018	2019	Struct.
Loonkostensubsidies en uitkeringslasten	43	118	186	279	323	1.408

- Realisaties: Gemeenten verantwoordden zich via SiSa over de bestedingen en baten met betrekking tot loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet. De realisaties worden verwerkt in het macrobudget voor het daaropvolgende jaar. Bijvoorbeeld: het inzetten van loonkostensubsidie aan niet-uitkeringsgerechtigden leidt, ceteris paribus, het jaar erna tot een hoger macrobudget. Structurele uitgaven aan loonkostensubsidie zijn dus ook een structureel onderdeel van het macrobudget.

Elke gemeente ontvangt een gedeelte van het macrobudget. Hoe groot dat gedeelte is wordt bepaald op basis van een objectief verdeelmodel, de uitgaven van twee jaar eerder of een combinatie daarvan. Het objectief verdeelmodel dat wordt gebruikt gaat uit van de kans dat een bepaald huishouden een beroep op bijstand moet doen. Hiervoor wordt gekeken naar verschillende factoren die de kans op bijstand kunnen verklaren, zoals opleiding, leeftijd, herkomst en gezinssamenstelling. Personen die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen hebben, ook volgens het objectieve verdeelmodel, een verhoogde kans op bijstand, waardoor een gemeente ook meer budget ontvangt. Gemeenten met 40.000 inwoners of meer ontvangen een budget dat volledig is gebaseerd op het objectieve verdeelmodel. Kleinere gemeenten tot 15.000 inwoners ontvangen een budget dat is gebaseerd op de uitgaven van twee jaar eerder. Gemeenten met 15.000 tot 40.000 inwoners krijgen, afhankelijk van het aantal inwoners, een budget dat deels is gebaseerd op de uitgaven van twee jaar eerder en het objectieve verdeelmodel.

In september voorafgaand aan het uitvoeringsjaar wordt er een voorlopig macrobudget bekend gemaakt, op basis van voorlopige inzichten. In september van het uitvoeringsjaar wordt het macrobudget definitief vastgesteld. Tussendoor, in het voorjaar, wordt er een nader voorlopig macrobudget bekend gemaakt. Via Rijksoverheid.nl worden gemeenten geïnformeerd over de budgetten. Gemeenten ontvangen voor het voorlopige en het definitieve budget ook een beschikking.

¹⁸ De reeks "Geen nieuwe instroom Wsw + nieuwe voorzieningen beschut werk" komt uit de Memorie van Toelichting bij de Participatiewet. Echter, in de MvT stond nog dat er structureel € 1.380 miljoen beschikbaar werd gesteld. Dit is als gevolg van het amendement van Van Weyenberg/Schouten, voor een inkomensvrijlating van 15% voor mensen met een medische urenbeperking, gestegen naar structureel € 1.408 miljoen. Zoals ook in de MvT staat aangegeven kent loonkostensubsidie ten opzichte van loondispensatie een hoger beloningsniveau en een bredere doelgroep. Daarvoor is ten opzichte van loondispensatie € 510 miljoen extra beschikbaar gesteld. Dit is onderdeel van de genoemde € 1.408 miljoen.

89. Wat gebeurt er als een gemeente overhoudt of tekort komt op de gebundelde uitkering?

De financieringssystematiek sluit aan bij het uitgangspunt van de Participatiewet dat de beleidsmatige en financiële verantwoordelijkheid bij gemeenten ligt. Dit geeft gemeenten een prikkel om zoveel mogelijk mensen uit de uitkering en aan het werk te helpen en te houden. Daarom kent de Participatiewet een budgetteringssystematiek in plaats van een declaratiesystematiek.

Gemeenten ontvangen dus één budget voor de bekostiging van bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidie. Het is aan de gemeente om te bepalen in welke mate dit budget wordt ingezet voor loonkostensubsidie. Door het inzetten van loonkostensubsidie kan, als het bedrag voor de bijstandsuitkering het bedrag voor de loonkostensubsidie overstijgt en daarmee een besparing wordt gerealiseerd, een gemeente meerjarig financieel voordeel behalen.

De gebundelde uitkering is een specifieke uitkering. Gemeenten dienen na afloop van het uitvoeringsjaar zich te verantwoorden over de uitgaven. Echter, het budget dat een gemeente ontvangt is niet geoormerkt. Er zal ook geen terugvordering plaatsvinden. Als een gemeente dus overhoudt op het budget, mag de gemeente dit houden en kan dit overschot door de gemeente naar eigen inzicht worden ingezet. Een tekort moet de gemeente uit eigen middelen opvangen. Indien een gemeente wordt geconfronteerd met een groot tekort, dan kan er onder bepaalde voorwaarden een beroep worden gedaan op een vangnetregeling.

Financiering integratie-uitkering sociaal domein (voorheen Participatiebudget)

90. Wat krijgen gemeenten via de integratie-uitkering sociaal domein?

De integratie-uitkering sociaal domein bestaat uit middelen voor de WMO, de Jeugdwet en de Participatiewet. Het gaat om een ontschot budget. Voor wat betreft de Participatiewet is er onderscheid te maken tussen middelen voor de Wsw, de 'klassieke' doelgroep en de nieuwe doelgroep. Elk onderdeel wordt op een andere manier verdeeld over gemeenten. De middelen voor de verdere begeleiding van de nieuwe doelgroep uit de doelgroep van de Participatiewet zijn onderdeel van het budget voor de nieuwe doelgroep. Macro wordt er geld toegevoegd voor de begeleiding van personen die aan het werk gaan op een beschutte werkplek en voor de begeleiding van personen die bij een reguliere werkplek aan de slag gaan. Dit is structureel respectievelijk € 260 miljoen (30.000 personen, € 8.500 per persoon) en € 243 miljoen (ca. 60.000 personen, € 4.000 per persoon).¹⁹ Daarnaast zijn de re-integratiemiddelen voor Wajongers geleidelijk overgeheveld van UWV naar gemeenten. Structureel gaat het om circa 160 mln. De middelen voor re-integratie voor de nieuwe doelgroep worden verdeeld over gemeenten op basis van twee variabelen, namelijk de instroom in 3 jaren in de werkregeling Wajong en in de wachtlijst Wsw. De verdeling sluit zodoende goed aan bij de behoefte van gemeenten. De verdeling is tijdelijk, in afwachting van een meer definitieve regeling, omdat per 2015, op het moment dat de Participatiewet in werking is getreden, er geen instroom in de Wsw en Wajong (werkregeling) meer zal plaatsvinden. Uitgangspunt is dat de integratie-uitkering sociaal domein onderdeel wordt van de algemene uitkering gemeentefonds m.i.v. 2018.

¹⁹ Deze bedragen komen uit de Memorie van Toelichting bij de Participatiewet.

Het beschikbare macrobudget en de verdeling over gemeenten worden in de gemeentefondscirculaires bekend gemaakt.

91. Zijn de middelen vanuit de integratie-uitkering sociaal domein vrij besteedbaar?

De integratie-uitkering sociaal domein is onderdeel van het gemeentefonds. Het budget is vrij besteedbaar en er vindt achteraf geen verantwoording naar het Rijk plaats.

Financiering uitvoeringskosten

92. Krijgt een gemeente extra middelen voor de uitvoering van de Participatiewet?

Vanwege de invoering van de Participatiewet neemt de gemeentelijke doelgroep toe. Dit leidt tot meer uitvoeringskosten bij gemeenten. Voor de genoemde doelgroep zijn tot de destijds geldende begrotingshorizon (2019) extra middelen toegevoegd aan het gemeentefonds. Het gaat hierbij om 7 miljoen euro in 2015 oplopend tot 30 miljoen euro in 2019. De doelgroep voor gemeenten zal door de maatregelen van de Participatiewet ook na 2019 geleidelijk verder toenemen. Voor de periode na 2019 geldt dat de omvang mede in het licht van de geleidelijke toename van de doelgroep Participatiewet integraal zal worden bezien binnen de dan geldende financieringssystematiek.

Extra financiële impuls beschut werk

93. Wat houdt de extra financiële impuls beschut werk in?

Om gemeenten te ondersteunen beschut werkplekken te realiseren is in de jaren 2016-2020 cumulatief € 100 miljoen extra beschikbaar voor drie tijdelijke maatregelen:

- Extra implementatieondersteuning;
- Uitbreiding van de uniforme no-risk polis door UWV met de doelgroep beschut werk. Hiervoor is circa € 26 miljoen beschikbaar.
- Een financiële stimulans (bonus) voor gemeenten per gerealiseerde beschut werkplek.

Voor de derde maatregel is circa € 74 miljoen beschikbaar. Gemeenten ontvangen achteraf op basis van daadwerkelijk gerealiseerde beschut werkplekken de extra middelen. Hierbij geldt een bedrag van circa € 3000,- per gerealiseerde beschut werkplek (op grond van artikel 10b Participatiewet) per jaar voor een tijdelijke periode van 5 jaar. Als blijkt dat gemeenten meer beschut werkplekken realiseren dan waarmee in de ramingen rekening is gehouden, wordt dit bedrag navenant verlaagd. De middelen worden toegekend via een decentralisatie-uitkering en zijn vrij besteedbaar. Het tot stand komen van duurzame beschut werkplekken is belangrijk. Gemeenten krijgen daarom middelen voor alle beschut werkplekken die in een jaar zijn gerealiseerd dan wel gecontinueerd.

Europees Sociaal Fonds

94. Welke middelen zijn beschikbaar via het Europees Sociaal Fonds?

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) betaalt mee aan de bevordering van de aansluiting van het voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs op de arbeidsmarkt of vervolgonderwijs. Veel schoolverlaters uit deze scholen behoren tot de nieuwe doelgroep van de Participatiewet. De 35 centrumgemeenten van de

arbeidsmarktregio's kunnen voor deze leerlingen een subsidieaanvraag indienen bij het Agentschap SZW. Per project betaalt ESF 50%. Het gaat bijvoorbeeld om activiteiten als stage- of werkplekleren, branchecursussen en jobcoaching. De afgelopen twee jaar hebben de centrumgemeenten, die de regionale aanvraag coördineren, hiermee goede ervaring opgedaan. De aanvraagperiode voor het schooljaar 2016/2017 liep van 16 mei-16 september 2016 en is inmiddels afgesloten. Voor het schooljaar 2016/2017 is 25 miljoen euro beschikbaar. Voor het schooljaar daarna (2017/2018) komt opnieuw 25 miljoen euro beschikbaar. Meer informatie is verkrijgbaar op de [website van het Agentschap SZW](http://www.agentschapszw.nl/subsidies-en-regelingen/actieve-inclusie-esf-2014-2020/inhoud/over-actieve-inclusie-esf-2014-2020): <http://www.agentschapszw.nl/subsidies-en-regelingen/actieve-inclusie-esf-2014-2020/inhoud/over-actieve-inclusie-esf-2014-2020>.

12. Relatie met de wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten

De Participatiewet wordt geflankeerd door de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten (hierna: Wet banenafspraken). Hieronder staan de hoofdlijnen in een notendop. Meer informatie over de banenafspraken staat in het [kennisdocument banenafspraken](#)

Banenafspraken

- De overheid heeft met sociale partners een afspraak gemaakt om extra banen voor mensen met een beperking te creëren.
- Het gaat om 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026 ten opzichte van het aantal banen op 1 januari 2013, waarvan 100.000 in de marktsector en 25.000 in de overheidssector. Deze aantallen zijn verdeeld over de jaren.
- Als één baan wordt geteld 25,5 verloonde uren per week.
- Alle werkgevers, groot en klein, kunnen de extra banen realiseren.
- Monitoring of de doelstelling is gehaald gebeurt landelijk per sector (markt en overheid), niet per individuele werkgever.
- Pas als de vrijwillige afspraak te weinig banen oplevert, kan het kabinet in overleg met sociale partners en gemeenten besluiten om de quotumregeling te activeren.
- Gemeenten en burgers kunnen bij UWV een aanvraag indienen voor een beoordeling banenafspraken.
- Schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs kunnen zich vanaf 1 mei 2016 melden bij UWV en worden dan zonder beoordeling opgenomen in het doelgroepregister. Dit gaat binnenkort ook gelden voor schoolverlaters uit het praktijkonderwijs; dit vergt nog wijziging van lagere regelgeving die naar verwachting op 1 januari 2017 ingaat.

Quotumheffing

- In 2016 is voor het eerst beoordeeld of er tot en met 2015 voldoende banen zijn gerealiseerd. Dit is het geval. Hierdoor is er geen aanleiding om de quotumregeling per 2017 te activeren.
- Rond de zomer van 2017 volgt de volgende monitor banenafspraken. Over 2016 moeten er in totaal 20.500 banen ten opzichte van de nulmeting gerealiseerd zijn. Het gaat om 14.000 banen in de marktsector en 6.500 in de overheidssector.
- Als een sector niet genoeg banen heeft gerealiseerd, kan het kabinet in overleg met sociale partners en gemeenten besluiten om de quotumregeling te activeren.
- In het jaar voordat de heffing ingaat, wordt het quotumpercentage bepaald.
- Indien de quotumregeling wordt geactiveerd geldt het quotumpercentage alleen voor werkgevers met 25 of meer werknemers, die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben.
- Als een werkgever er in een jaar niet in geslaagd is te voldoen aan het percentage dat voor zijn hun sector geldt, wordt er een heffing opgelegd, op zijn vroegst in 2018 over 2017.

Doelgroep

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen;
2. Mensen met een Wsw-indicatie;
3. Wajongers met arbeidsvermogen;
4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

De extra doelgroep voor de quotumheffing bestaat uit de volgende mensen:

5. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel.