

VRAAG	ANTWOORD/TOELICHTING
<p>1. Wat houdt de banenafpraak in?</p>	<p>In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Voor de regio Gooi en Vechtstreek gaat het in totaal om 1462 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) voor deze mensen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 1.250 in de marktsector en 212 bij de overheid. De banenafpraak is een landelijke afspraak en is niet vrijblijvend. Jaarlijks moeten er extra banen bij komen.</p> <p>Halen werkgevers de afgesproken aantallen niet, dan kan er een quotum in werking treden. Dit gebeurt op zijn vroegst in 2018. Als het quotum in werking treedt, worden werkgevers met meer dan 25 werknemers, of eigenlijk met minimaal 40.750 verloonde uren per jaar verplicht om mensen uit de doelgroep banenafpraak aan te stellen. Doen zij dit niet, dan moet de werkgever vanaf 2019 een quotumheffing betalen.</p>
<p>2. Om welke doelgroep gaat het?</p>	<p>De volgende groepen vallen onder de doelgroep banenafpraak;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. 2. (Ex) leerlingen van scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV. Zij vallen feitelijk gezien onder de Participatiewet. 3. Mensen met een Wsw-indicatie. 4. Wajongers met arbeidsvermogen. 5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan. <p>In 2015 en 2016 hadden Wajongers en Wsw'ers voorrang bij de plaatsing.</p> <p>De extra doelgroep voor de quotumheffing bestaat uit de volgende mensen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel. <p>Wajongers met arbeidsvermogen</p> <p>De Wajong is een regeling bedoeld voor mensen die al op jonge leeftijd door een ziekte of handicap minder kunnen verdienen dan hun gezonde leeftijdsgenoten met dezelfde opleiding en werkervaring. Ze zijn door UWV (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt verklaard. Een Wajong-uitkering kan duren tot iemand de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Wajongers zijn heel verschillend qua leeftijd,</p>

opleidingsniveau en handicap of aandoening. Er zijn Wajongers van 18 tot 65 jaar. Het opleidingsniveau loopt uiteen van voortgezet speciaal onderwijs tot universiteit. Het merendeel van de Wajongers heeft echter een laag opleidingsniveau (MBO-2 of lager). Ook de beperkingen lopen uiteen. Er zitten mensen in de Wajong vanwege een lichamelijke beperking of chronische ziekte. Maar de meerderheid van de Wajongers heeft een ontwikkelingsstoornis (bijvoorbeeld een verstandelijke beperking of autisme) of een psychische stoornis.

Vanaf 1 januari 2015 is de toegang tot de Wajong beperkt. Alleen mensen die op hun 18e of tijdens hun studie door ziekte of handicap duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, komen nog in de Wajong. Jonggehandicapten met een beperking die wel arbeidsvermogen hebben, vallen onder de Participatiewet. De gemeente ondersteunt hen naar werk en verstrekt eventueel een uitkering. De mensen die al een Wajong-uitkering hadden op 1 januari 2015 houden hun uitkering. UWV ondersteunt Wajongers met arbeidsvermogen naar werk. Alle Wajongers met arbeidsvermogen die door werkgevers in dienst worden genomen tellen mee voor de banenafpraak.

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

Tot 1 januari 2015 konden mensen met een Wsw-indicatie instromen op een werkplek via de Wsw. Om voor een indicatie in aanmerking te komen beoordeelde UWV of iemand:

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

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

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

Wie op 1 januari 2015 op de wachtlijst stond, kan niet meer instromen op een werkplek via de Wsw. Deze Wsw-geïndiceerden houden hun indicatie tot de einddatum waarop deze geldig is. Ze vallen door deze indicatie onder de doelgroep van de banenafpraak. Wsw-geïndiceerden met een uitkering van UWV krijgen ondersteuning van UWV naar en op het werk. Wie daarvoor niet in aanmerking komt, kan een beroep doen op ondersteuning van de gemeente op basis van de Participatiewet.

Ook binnen de groep Wsw'ers is de diversiteit groot. Van de Wsw'ers die werkzaam zijn via de Wsw was eind 2013 65% ouder dan 45 jaar. Slechts 5% van de Wsw'ers is jonger dan 27 jaar. Het opleidingsniveau loopt net zo sterk uiteen als bij de Wajong. Maar ook in de Wsw werken veel mensen met een laag opleidingsniveau. Iets meer dan een derde van de Wsw'ers heeft een verstandelijke beperking, bijna een derde een lichamelijke beperking en bijna een derde een psychische beperking. Als we kijken naar de mensen met een Wsw-indicatie op de wachtlijst dan zien we dat deze groep wat jonger is (44% ouder dan 45 jaar, 19% jonger dan 27 jaar). In deze groep

komen vaker mensen met een psychische beperking voor (54%)..

Mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen en volgens UWV niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen.

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. De wet zorgt ervoor dat mensen, als dat nodig is, ondersteuning van de gemeente krijgen bij het vinden en houden van werk. Mensen die niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien, kunnen een uitkering (bijstand) krijgen. Mensen krijgen te maken met de Participatiewet als zij niet zelfstandig in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Het gaat onder andere om:

- mensen die een Participatiewet-uitkering hebben.
- de jonggehandicapten met arbeidsvermogen die vanaf 1 januari 2015 niet meer kunnen instromen in de Wajong en die arbeids- of inkomensondersteuning nodig hebben.
- Niet-uitkeringsgerechtigden die wel hulp nodig hebben om werk te vinden of te houden.
- Wsw-geïndiceerden die op 1 januari op de wachtlijst voor de Wsw staan en geen uitkering ontvangen van UWV.

Mensen met een Wiw- of ID-baan

Een Wiw-baan is een baan op basis van de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw). En een ID-baan is een baan op basis van het Besluit in- en doorstroombanen. De regelingen waren bedoeld voor bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers konden hen met loonkostensubsidie in dienst nemen. De loonkostensubsidie werd betaald door de werkgever. Bij ID-banen ging het om banen bij reguliere werkgever en bij Wiw-banen om banen bij gemeenten en aan gemeenten gelieerde stichtingen. Instroom in beide regelingen is al vanaf 1 januari 2004 niet meer mogelijk. Het betreft een beperkte groep werknemers met vast dienstverband.

<p>3. Zitten er wel genoeg mensen in de doelgroep om de aantallen banen te kunnen realiseren?</p>	<p>Eind derde kwartaal 2016 waren er 238.276 mensen opgenomen in het doelgroepregister. In de regio Gooi en Vechtstreek gaat het om ca. 2000 mensen. Omdat het aantal aanvragen voor een doelgroepbeoordeling banenafspraken in de eerste maanden van 2015 achterbleef bij de verwachtingen zijn er afspraken gemaakt over een aantal wijzigingen in de werkprocessen om te bepalen of iemand tot de doelgroep banenafspraken behoort. Het gaat om de volgende wijzigingen die zijn ingegaan per 1 januari 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wanneer ex-leerlingen van vso-/pro scholen zich melden voor een beoordeling arbeidsvermogen neemt UWV hen op in het doelgroepregister, zonder dat zij fysiek moeten worden beoordeeld. - Mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen kunnen zich rechtstreeks tot UWV wenden voor een beoordeling arbeidsvermogen. - Mensen die met begeleiding van een jobcoach het WML kunnen verdienen behoren vanaf 1 november 2016 ook tot de doelgroep van de banenafspraken. - Mensen die onder de Participatiewet vallen hebben vanaf 1 januari 2017 ook toegang tot het doelgroepregister via de Praktijkroute. De praktijkroute wordt uitgelegd in vraag 16 tot en met 26
<p>4. Wie geeft de indicatie banenafspraken af en hoe werkt dit?</p>	<p>Voor de banenafspraken tellen mensen met een arbeidsbeperking uit de Participatiewet alleen mee als zij volgens UWV of via de praktijkroute bepaald niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Dat is het geval als iemand:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) arbeidsbeperkingen heeft als gevolg van een ziekte of handicap die op het moment van beoordeling nog minstens zes maanden duurt 2) met ondersteuning (begeleiding of een andere voorziening niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen in een drempelfunctie. Dit is een landelijk voorkomende functie op de Nederlandse arbeidsmarkt die een werknemer minimaal belast. Het gaat om functies met maximaal opleidingsniveau MBO-3 waarmee iemand het wettelijk minimumloon kan verdienen of een loon daar net iets boven. De gemeente vraagt UWV om te beoordelen of iemand tot de doelgroep van de banenafspraken behoort. <p>Wanneer een persoon uit de doelgroep zich bij de gemeente meldt (zie punt 2) en voldoet aan de bovenstaande kenmerken, dan kan de gemeente deze persoon doorsturen naar het UWV voor een indicatie banenafspraken. De doorverwijzing voor een indicatie banenafspraken verloopt via een vast aanvraagformulier. De aanvraagformulier voor een indicatie banenafspraken is via de volgende link te vinden: https://www.uwv.nl/zakelijk/formulieren-documenten/aanvragen-indicatie-of-advies-participatiewet.aspx http://www.uwv.nl/zakelijk/gemeenten/diensten-aan-gemeenten/detail/indicatie-of-advies-aanvragen.</p> <p>Alleen de gemeente of de persoon zelf kan een indicatie banenafspraken aanvragen. Als een werkgever iemand uit de doelgroep van de Participatiewet wil aannemen of heeft aangenomen, dan kan hij niet zelf om een beoordeling bij het UWV vragen, maar kan hij wel de gemeente vragen om een beoordeling bij het UWV aan te vragen.</p>
<p>5. Wat is de Praktijkroute</p>	<p>De Praktijkroute is, naast de reguliere beoordeling door UWV, een extra toegang tot het doelgroepregister van de banenafspraken. Mensen met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen, van wie op de werkplek via een gevalideerde</p>

	<p>loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister en gaan tot de doelgroep banenafpraak behoren. Gemeenten geven dit digitaal door aan UWV die deze mensen in het doelgroepregister opneemt. De Praktijkroute zorgt er voor dat mensen die al een baan hebben gevonden voordat zij een beoordeling arbeidsvermogen hebben aangevraagd niet twee keer beoordeeld hoeven worden (één keer voor de indicatie banenafpraak en één keer voor de loonwaarde). De praktijkroute geldt vanaf 1/1/2017</p>
<p>6. Wat zijn de gevolgen van de Praktijkroute voor werkgevers?</p>	<p>Op de werkplek, bij voorkeur tijdens de proefplaatsing, beoordeelt de gemeente via de gevalideerde loonwaardemethodiek of een toekomstige medewerker op de werkplek het WML kan verdienen. Als dat niet het geval is, dan vult de gemeente dat in in het re-integratiebericht van het Digitaal Klantdossier en worden deze gegevens doorgezonden aan UWV die de betreffende persoon opneemt in het doelgroepregister. Een beoordeling door UWV is dan niet meer nodig. De banen waarop deze mensen werken tellen mee voor de banenafpraak. Ook maakt de werkgever, onder bepaalde voorwaarden, aanspraak op voorzieningen zoals loonkostensubsidie, de no-riskpolis, de premiekorting en het lage-inkomensvoordeel (LIV) (zie ook het antwoord op vraag 57).</p>
<p>7. Vanaf wanneer hoort iemand uit de Praktijkroute tot de doelgroep van de banenafpraak en telt zijn plaatsing mee voor de banenafpraak?</p>	<p>Na de loonwaardemeting ontvangt de werkgever een brief van de gemeente waarin de gemeente de werkgever informeert over het vastgestelde percentage van de loonwaarde en de hoogte van de loonkostensubsidie. Vanaf de datum van loonwaardevaststelling hoort iemand met een loonwaarde lager dan het wettelijk minimumloon tot de doelgroep van de banenafpraak. Hiervoor moet de gemeente de werknemer wel nog digitaal aanmelden bij UWV.</p>
<p>8. Hoe zit het met de mensen die al vóór 1 januari 2017 met loonkostensubsidie werken, maar niet tot de doelgroep van de banenafpraak behoorden?</p>	<p>Deze mensen gaan vanaf 1 januari 2017 tot de doelgroep van de banenafpraak behoren en hun plaatsing telt vanaf die datum mee voor de banenafpraak. De werkgever kan onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van een aantal voordelen die horen bij de doelgroep van de banenafpraak (zie het antwoord op vraag 57). Gemeenten kunnen deze mensen digitaal aanmelden bij UWV, via het juist invullen van het re-integratiebericht.</p>
<p>9. Geeft forfaitaire loonkostensubsidie ook toegang tot de doelgroep van de banenafpraak?</p>	<p>Deze mensen gaan vanaf 1 januari 2017 tot de doelgroep van de banenafpraak behoren en hun plaatsing telt vanaf die datum mee voor de banenafpraak. De werkgever kan onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van een aantal voordelen die horen bij de doelgroep van de banenafpraak. Gemeenten kunnen deze mensen digitaal aanmelden bij UWV, via het juist invullen van het re-integratiebericht.</p>
<p>10. Geeft forfaitaire loonkostensubsidie ook toegang tot de doelgroep van de banenafpraak?</p>	<p>Nee, dat is niet het geval. Bij forfaitaire loonkostensubsidie heeft geen loonwaardemeting plaatsgevonden. Alleen de mensen van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden via de Praktijkroute zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister. Als die loonwaardemeting alsnog plaatsvindt, kan iemand alsnog worden opgenomen in de doelgroep banenafpraak.</p>
<p>11. Wat is het verschil tussen de beoordeling voor de banenafpraak door UWV en de gevalideerde loonwaardemeting?</p>	<p>De beoordeling voor de banenafpraak door UWV en de loonwaardemeting op de werkplek door de gemeente zijn twee verschillende beoordelingen. Vanaf 1 januari 2017 kunnen beide beoordelingen toegang geven tot het doelgroepregister voor de banenafpraak. Bij de beoordeling voor de banenafpraak onderzoekt UWV of iemand met een arbeidsbeperking het wettelijk minimumloon kan verdienen. Daarbij maakt UWV gebruik van drempelfuncties.</p>

<p>Wat houdt zo'n gevalideerde loonwaardemeting in?</p>	<p>Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt, en die een lichte belasting kent. Door de lichte belasting kan ook iemand met een arbeidsbeperking een drempelfunctie uitvoeren. Kan iemand geen enkele drempelfunctie uitvoeren? Dan krijgt hij een indicatie banenafpraak.</p> <p>Bij een gevalideerde loonwaardemeting is er al een concrete werkplek. Een gecertificeerde deskundige bepaalt aan de hand van een gevalideerde loonwaardemethode de hoogte van iemands loonwaarde. Hierbij onderzoekt de deskundige de arbeidsprestaties van iemand met een arbeidsbeperking en zet die prestaties af tegen de arbeidsprestaties van een vergelijkbare persoon zonder arbeidsbeperking in die functie. Als de loonwaarde van de arbeidsbeperkte onder het wettelijk minimumloon ligt, stroomt deze persoon via de Praktijkroute het doelgroepregister in.</p> <p>De Praktijkroute zorgt er dus voor dat mensen die al een baan hebben gevonden voordat zij een beoordeling arbeidsvermogen hebben aangevraagd niet meer twee keer hoeven te worden beoordeeld (één keer voor de indicatie banenafpraak en één keer voor de loonwaarde).</p>
<p>12. Hebben wij een regionaal contactpersoon die ons kan ondersteunen bij het al dan niet doorverwijzen van personen naar het UWV voor een indicatie banenafpraak?</p>	<p>Ja. Voor de Regio Gooi en Vechtstreek is Ruud te Kaath tot eind 2017 vanuit het UWV contactpersoon. Ruud is telefonisch te benaderen via: 036-7506687. Zijn emailadres is: ruud.tekaath@uwv.nl.</p> <p>Ruud is beschikbaar voor informatie en advies. Hij is in de dagelijkse praktijk voor allerlei vragen rondom de banenafpraak te benaderen en kan hij consulenten ondersteunen bij de afweging om iemand wel/niet door te sturen voor een indicatie banenafpraak.</p>
<p>13. Hoe kan de doelgroep banenafpraak gevonden worden door werkgevers en hoe weten werkgevers dat iemand tot de doelgroep hoort?</p>	<p>De mensen uit de doelgroep komen in een doelgroepregister te staan. Het UWV beheert dit register. Het UWV heeft de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en de mensen met een Wiw en ID-baan in één keer opgenomen in het doelgroepregister. De mensen uit de Participatiewet neemt het UWV in het register op als door het UWV of via de praktijkroute is beoordeeld dat zij tot de doelgroep horen.</p>
<p>14. Wie kan het doelgroepenregister inzien?</p>	<p>Werkgevers kunnen via het Werkgeversportaal van het UWV navragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in dit doelgroepregister.</p> <p>Dit kan als volgt :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Met het burgerservicenummer van de werknemer, sollicitant, uitzendkracht of gedetacheerde werknemer. - Met het loonheffingnummer. Men kan met het loonheffingnummer een overzicht opvragen van alle eigen werknemers die in het doelgroepregister zijn opgenomen.. Vanaf najaar 2016 kunnen werkgevers profielen van mensen met een indicatie banenafpraak via de Kandidatenverkenner zelf raadplegen.
<p>15. Wat is de Kandidatenverkenner?</p>	<p>Als een werkgever een vacature heeft voor een Banenafspaker, dan kunt hij terecht bij een van de 35 regionale Werkbedrijven of een van de WerkgeversServicepunten. Het WerkgeversServicepunt is een samenwerkingsverband tussen UWV en gemeenten, en vaak ook</p>

	<p>onderwijsinstellingen en diverse kenniscentra.</p> <p>Met de kandidatenverkenner kan de werkgever ook zelf profielen bekijken van Wajongers en andere kandidaten uit de doelgroep banenafpraak. De profielen zijn anoniem. Ziet de werkgever een kandidaat die interessant is voor de vacature? Bewaar dan zijn profiel en vraag meer informatie op bij het WerkgeversServicepunt. Via het WerkgeversServicepunt kan men daarna met de kandidaat in contact komen.</p>
16. Blijven mensen altijd tot de doelgroep horen en in het register?	<p>Werknemers tellen mee voor de banenafpraak en het quotum zolang ze behoren tot de doelgroep. Mogelijk behoort een werknemer na verloop van tijd niet meer tot de doelgroep. Bijvoorbeeld omdat hij of zij na verloop van tijd het wettelijk minimumloon kan verdienen. Of omdat de Wsw-indicatie afloopt. Wanneer de werknemer niet meer tot de doelgroep hoort, dan telt de werknemer mee tot het einde van het lopende jaar en daarna nog 2 jaar. Een voorbeeld: iemand voldoet op 1 juni 2016 niet meer aan de doelgroepcriteria. Dan behoort hij nog tot en met 31 december 2018 tot de doelgroep, en blijft hij in het register staan. Zijn plaatsing op de baan telt ook mee tot en met deze datum, 31 december 2018.</p>
17. Hoe weet een werkgever dat zijn medewerker niet meer tot de doelgroep behoort?	<p>Een werkgever weet van zijn medewerkers dat zij niet meer tot de doelgroep behoren, als zij onder de Participatiewet vallen en hij voor deze medewerkers geen loonkostensubsidie ontvangt, omdat zij een loonwaarde hebben ontwikkeld waardoor zij zonder loonkostensubsidie het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Als de medewerker vanwege andere redenen niet meer tot de doelgroep behoort, zal hij hiervan bericht krijgen, bijvoorbeeld van het UWV of de gemeente. De medewerker kan dit zelf bij de werkgever melden.</p>
18. Wat is een baan bij de banenafpraak? Welke banen tellen mee?	<p>In principe telt elke betaalde baan die de werkgever³ biedt aan iemand uit de doelgroep banenafpraak. Als één baan wordt geteld een baan van 25,5 uur per week. Kleinere banen dan een baan van 25,5 uur tellen naar evenredigheid van het aantal verloonde uren mee. Het kan dus gaan om meer arbeidscontracten dan (getelde) banen. Banen groter dan 25,5 uur per week tellen mee als meer dan één baan.</p> <p>Ook werknemers die u inleent via bijvoorbeeld een detachings- of uitzendconstructie tellen mee. Een baan of inleenverband van 25,5 uur wordt geteld als één extra baan. Kleinere of grotere banen tellen naar evenredigheid mee.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wsw-detacheringen tellen voor de banenafpraak alleen mee als hierdoor plek vrijkomt in het sociale werkbedrijf voor iemand die beschermt werk op basis van de Participatiewet gaat verrichten. Voor het quotum tellen alle Wsw-detacheringen bij een werkgever mee. • De banen en inleenverbanden voor jonggehandicapten die onder de Participatiewet vallen en alleen met ondersteuning het minimumloon kunnen verdienen, tellen alleen mee voor het quotum. • Indien de werknemer beschermt werk verricht dan telt deze baan niet mee voor de banenafpraak en het quotum.
19. Zijn er risico's bij het aannemen	<p>Gemeenten en het UWV hebben instrumenten die voor een heel groot deel de risico's afdekken voor werkgevers die mensen met een</p>

<p>van iemand met een arbeidsbeperking?</p>	<p>arbeidsbeperking aannemen (zie vraag 28). Zoals proefplaatsingen, loonkostensubsidie en loondispensatie (compenseren voor verminderde productiviteit), de no-riskpolis (compenseert bij ziekte de loonkosten), jobcoach (voor de begeleiding). Ook kunnen werkgevers mensen via detacherings- en inleenconstructies inlenen. Ook dan loopt de werkgever minder risico en neemt de uitlenende organisatie vaak de administratieve kant voor haar rekening.</p>
<p>20. Hoe kunnen gemeenten en het UWV werkgevers ondersteunen om de mensen op de extra banen te plaatsen?</p>	<p>Gemeenten kunnen als dat nodig is ook instrumenten inzetten om werkgevers te faciliteren. Ook het UWV heeft instrumenten en voorzieningen die het in kan zetten voor mensen uit de Wajong en om werkgevers te ondersteunen. Ook met andere vormen van werkgeverdienstverlening ondersteunen organisaties de werkgevers.</p> <p>Gemeenten kunnen de volgende instrumenten inzetten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proefplaatsingen. Met proefplaatsingen kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie. • Loonkostensubsidie. Gemeenten komen met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten (vermeerdert met een vergoeding voor de werkgeverslasten) als zij mensen in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. • Forfaitaire loonkostensubsidie. Met ingang van 1 februari 2017 (met terugwerkende kracht tot 4 juli 2016) is het mogelijk dat gemeenten in de eerste 6 maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie inzetten. • Begeleiding/jobcoach. Voor de begeleiding op de werkplek. • Werkvoorzieningen. Als een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is. <p>Het UWV kan de volgende instrumenten inzetten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proefplaatsingen. Met proefplaatsingen kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie. • Loondispensatie. Het UWV komt met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten. • De no-riskpolis. De no-riskpolis komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep van de Participatiewet ziek uitvalt. • Begeleiding/jobcoach. Voor de begeleiding op de werkplek. • Werkvoorzieningen. Als een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is. <p>De volgende fiscale instrumenten zijn voor werkgevers beschikbaar:</p> <p>- Premiekorting banenafpraak</p> <p>Als een werknemer tot de doelgroep banenafpraak behoort bij aanvang van de dienstbetrekking hebben werkgevers recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer (premierekorting banenafpraak). Dit betekent dat werkgevers geen gebruik kunnen maken van dit instrument voor al lopende dienstbetrekkingen. Hierover staat in vraag 61 meer informatie. Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op premiekorting doelgroep banenafpraak bestaat.</p>

	<p>- LIV</p> <p>Vanaf 1 januari 2017 hebben werkgevers onder voorwaarden recht op een lageinkomensvoordeel (LIV) als ze werknemers in dienst hebben die minimaal 100 en maximaal 125 procent van het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige of ouder verdienen. Het gaat hierbij om de werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen, die de AOWgerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. Het voordeel kan oplopen tot 2.000 euro per werknemer per jaar. Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of het recht op het lage inkomensvoordeel bestaat en hoe hoog zijn voordeel is. De regelhulp toetst of wordt voldaan aan de twee eenvoudige voorwaarden van het LIV: 1) de werknemer krijgt minimaal 1248 verloonde uren per kalenderjaar betaald en 2) de werknemer verdient een gemiddeld (fiscaal) uurloon van ten minste 100 en maximaal 125 procent van het WML. Het LIV kan in 2017 samengaan met de premiekorting banenafpraak (uiteraard mits de werkgever aan de voorwaarden voldoet).</p>
<p>21. Een werkgever wil iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen, maar ziet in zijn bedrijf geen bestaande functies voor de mensen uit de doelgroep. Wie kan hem daarbij helpen?</p>	<p>Verschillende partijen ondersteunen werkgevers via een bedrijfsadvies om passend werk te identificeren en te organiseren voor mensen met een arbeidsbeperking binnen het bedrijf. Vaak is het mogelijk om taken en activiteiten op een andere manier te organiseren, door jobcarving (functies aanpassen aan de mogelijkheden van kandidaten) of functiecreatie (bestaande taken in een bedrijf die een kandidaat kan uitvoeren in één functie onderbrengen). Afhankelijk van het type werk is het soms ook mogelijk mensen via groepsdetacheringen bepaalde taken te laten verrichten. Een werkgever kan voor advies terecht bij het UWV, de gemeente, het sw-bedrijf, Locus, de AWWN en private bemiddelaars zoals re-integratiebureaus en uitzendbureaus. Vaak kan het Werkgeversservicepunt in de regio of het landelijke Werkgeversservicepunt helpen.</p>
<p>22. Wat gebeurt er als een medewerker uit de doelgroep beter gaat presteren?</p>	<p>Mensen uit de doelgroep blijven meetellen (en blijven opgenomen in het doelgroepregister) zolang zij aan de doelgroepcriteria voldoen. Vanaf het moment dat zij daar niet meer aan voldoen, tellen ze nog twee jaar mee na het jaar dat geconstateerd is dat zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen</p> <p>Mensen horen niet meer tot de doelgroep als zij geen Wsw-indicatie meer hebben, niet meer tot de doelgroep van de Wajong horen of geen Wiw/ID-'status' meer hebben. Voor de doelgroep van de Participatiewet geldt dat zij niet meer tot de doelgroep vallen als zij een loonwaarde hebben ontwikkeld waardoor zij zonder loonkostensubsidie het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.</p>
<p>23. Wat gebeurt er als een werkgever iemand uit de doelgroep heeft geplaatst en daarna ontslaat?</p>	<p>De uren die deze mensen in de periode tot hun ontslag op de extra banen gewerkt hebben, tellen mee om vast te stellen of een werkgever aan het quotumpercentage voldoet. Deze mensen blijven ook na hun ontslag behoren tot de doelgroep. Als zij weer in dienst worden genomen bij een nieuwe of dezelfde werkgever op een extra baan, dan tellen de uren die iemand werkt vanaf dat moment ook weer mee.</p>
<p>24. Hoe wordt het aantal gerealiseerde banen bijgehouden en wie monitort de banenafpraak?</p>	<p>UWV monitort de realisatie van de banenafpraak. Op vaste peildata geeft UWV inzicht in hoeveel mensen uit de doelgroep werken, of het mannen/vrouwen zijn, hoeveel uur zij werken, of ze wel/niet bij een overheid werken en of ze bij een werkgever met meer of minder van 25 werknemers werken. Deze aantallen worden op landelijk niveau gegeven. Het gaat er dus niet om hoeveel een individuele</p>

<p>werkgever of een gemeente of arbeidsmarktregio heeft gerealiseerd, maar wat alle werkgevers tezamen in een jaar hebben gerealiseerd. Het enige onderscheid is de aantallen per sector: marktsector of overheidssector. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) rapporteert jaarlijks over de voortgang.</p>
--