

Dit kennisdocument geeft antwoord op veel gestelde vragen over de Banenafpraak en Quotumregeling. En gaat onder meer in op:

- de afspraak uit het sociaal akkoord
- de doelgroep
- om welke banen het gaat
- het monitoren van de extra geplaatste mensen met een arbeidsbeperking
- welke banen tellen mee en welke niet
- ondersteuning aan werkgevers
- het verschil tussen de Banenafpraak en de Quotumheffing
- De Quotumheffing.

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. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) die voor deze mensen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn: 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. De banenafpraak is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.

De wet regelt een aantal belangrijke zaken die je nodig hebt om de mensen uit de doelgroep op de banen te plaatsen en om te monitoren of de werkgevers de extra banen in een jaar hebben gerealiseerd. Het tweede deel van de afspraak uit het sociaal akkoord is de Quotumregeling. De Quotumregeling kan ingaan als het aantal banen in de banenafpraak niet wordt gehaald. De wet regelt ook een aantal zaken voor de mogelijke situatie dat deze quotumheffing er komt.

# Wet banenafsprak en quotum arbeidsbeperkten

---

## Kennisdocument

(maart 2015)

# Hoofdstuk Banenafspraken

## De afspraak uit het sociaal akkoord

### 1. Wat houdt de banenafspraken in?

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. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) voor deze mensen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. De banenafspraken is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.

### 2. Wat regelt de Wet banenafspraken en quotumheffing arbeidsbeperkten en waarom heb je een wet nodig?

De wet regelt een aantal belangrijke zaken die je nodig hebt om de mensen uit de doelgroep op de banen te plaatsen en om te monitoren of de werkgevers de extra banen in een jaar hebben gerealiseerd. Het tweede deel van de banenafspraken is dat als het aantal banen niet gehaald wordt, er een quotumheffing komt. Ook dat regelt de wet. In het hoofdstuk Quotumheffing leest u daarover meer.

### 3. Om hoeveel banen gaat het per jaar?

De tabel hieronder laat zien om hoeveel extra plaatsingen op een baan het gaat (x 1000, cumulatief).

Banen-afspraken	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	struc
Overheid	3.0	6.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	22.5	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
Markt	6.0	14.0	23.0	31.0	40.0	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	100.0	100.0

### 4. Wie kunnen voor de extra banen voor de mensen met een arbeidsbeperking zorgen?

Alle werkgevers, grote en kleine werkgevers, kunnen voor deze extra banen zorgen.

### 5. Moeten werkgevers extra banen bovenop de bestaande formatie gaan creëren?

Nee, dat is niet nodig om deze afspraak uit het sociaal akkoord na te komen. Het sociaal akkoord spreekt van extra banen, in de betekenis van extra 'plaatsingen' van mensen uit de doelgroep. Het doel van het sociaal akkoord is om meer mensen uit de doelgroep te plaatsen op de beschikbare banen van een bedrijf of organisatie. Werkgevers kunnen ook voor extra banen zorgen door mensen uit de doelgroep te plaatsen op plekken die openvallen door natuurlijk verloop. Ook is het mogelijk om taken en activiteiten op een andere manier te organiseren binnen de organisatie, door functies aan te passen aan de mogelijkheden van werknemers uit de doelgroep (jobcarving) of bestaande taken in een bedrijf of organisatie die misschien meerdere personen nu uitvoeren, in één functie onder te brengen die iemand uit de doelgroep kan uitvoeren (functiecreatie).

### 6. Hoe weet een werkgever onder welke sector zijn bedrijf valt?

Voor de banenafspraken is alleen het onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang. Of een werkgever tot de sector markt of sector overheid behoort, bepaalt het UWV op basis van de indeling in de Wet financiering sociale verzekeringen van overheidswerkgevers op wie het Uitvoeringsfonds overheid (Ufo) van toepassing is. Voor deze overheidswerkgevers geldt dat zij eigen-risicodragers zijn voor werkloosheid en dat zij zijn aangesloten bij het ABP. Deze

werkgevers, waaronder dus ook de onderwijswerkgevers, horen bij de sector overheid. De werkgevers voor wie dit niet geldt, dus ook de werkgevers in de zorg, behoren tot de marktsector.

## De doelgroep

### *7. Wie horen er tot de doelgroep voor de banenafspraken?*

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

De sociale partners en de gemeenten hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachlijst en Wajongers de eerste jaren voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

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

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 het UWV heeft beoordeeld dat zij tot de doelgroep horen. Werkgevers kunnen bij het UWV navragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in dit doelgroepregister.

### *9. Hoe doet het UWV de doelgroepbeoordeling?*

Voor de mensen uit de Participatiewet bepaalt het UWV of iemand in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Op verzoek van de gemeente kijkt het UWV of iemand in staat is een drempelfunctie uit te voeren. Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt en die een lichte belasting van iemand vraagt, en die iemand met (forse) beperkingen uit kan voeren. Als iemand niet in staat is een drempelfunctie uit te voeren, dan is hij niet in staat het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen.

### *10. Kan een werkgever iemand die hij wil aannemen naar het UWV sturen voor een doelgroepbeoordeling.*

Mensen uit de Wajong, met een Wsw-indicatie of in een Wiw of ID-baan horen tot de doelgroep. Als een werkgever iemand uit de doelgroep van de Participatiewet wil aannemen, 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. Het is belangrijk om contact met de gemeente (voor de gemeentelijke doelgroepen) te leggen, en met het UWV (voor de Wajongers) of met het regionale Werkbedrijf, omdat zij de werkgever kunnen ondersteunen met instrumenten en voorzieningen (zie verder in dit hoofdstuk over de soorten voorzieningen).

### *11. Kan een werkgever het doelgroepregister inzien? En hoe gaat dat in zijn werk?*

Een werkgever kan via het burgerservicenummer (BSN) het UWV vragen of een (potentiële) werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Werkgevers kunnen daarvoor een formulier downloaden. (<http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafspraken/index.aspx#doelgroepregister>). Op termijn kunnen werkgevers het register via een portal zelf raadplegen. Het UWV verwacht dat dit systeem in het najaar 2015 klaar is. Hoe het zit bij de quotumheffing, leest u in het hoofdstuk Quotumheffing.

### *12. Zitten er wel genoeg mensen in de doelgroep om de aantallen banen te kunnen realiseren?*

---

<sup>1</sup> Zie lijst met afkortingen op pagina 14

Tot 2026 behoren circa 250.000 mensen tot de groep voor wie de 125.000 extra banen beschikbaar komen. In cijfers:

- Nieuwe instroom. In 2015 stromen circa 10.000 mensen van de nieuwe doelgroep van de Participatiewet in. Dit zijn mensen die voor 2015 in de Wsw of Wajong zouden zijn ingestroomd. In tien jaar tijd zal deze groep groeien tot ongeveer 100.000 mensen.
- In de Wajong zitten naar schatting 140.000 mensen met arbeidsvermogen. Van deze groep zijn er ruim 50.000 al aan de slag, 90.000 werken nog niet.
- In de Wsw werken ruim 100.000 personen, van deze groep kan een deel nog via begeleid werk of detachering meetellen voor de extra banen. Dit gaat naar verwachting om enkele tienduizenden. Ook is er een wachtlijst van 15.000 personen
- Mensen met een Wiw of ID-baan. Dat zijn ongeveer 2.500 mensen. Deze mensen werken al.
- De groep die tot 2015 onder de WWB viel valt nu onder de Participatiewet. In deze groep zitten ook mensen met een beperking die kunnen en willen werken. De omvang van deze groep is niet precies te bepalen, maar het gaat om een omvangrijke groep.

## De banen

### *13. Wat is een baan bij de banenafpraak?*

Als één baan wordt geteld het aantal verloonde uren dat de mensen uit de doelgroep gemiddeld werken. Op basis van de nulmeting (zie verder in dit stuk) is komen vast te staan dat het gaat om een baan van 25,5 uur per week<sup>2</sup>. 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.

### *14. Wat is een extra baan?*

Een extra baan is een extra plaatsing op een reguliere baan van iemand van de doelgroep ten opzichte van 1 januari 2013. 1 januari 2013 is de peildatum. In 2014 is er een nulmeting gehouden en heeft UWV gekeken hoeveel mensen in december 2012 bij een reguliere werkgever werkten en voor hoeveel uur. Hierdoor is het bekend hoeveel mensen uit de doelgroep op die datum in een reguliere baan werkten. Jaarlijks monitort het UWV hoeveel mensen uit de doelgroep werken. Het eerste beoordelingsmoment vindt in 2016 plaats en gaat over het jaar 2015. Bij de beoordeling gaat het dus om het aantal extra gerealiseerde plaatsingen van de doelgroep ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013

## Nulmeting en monitor

### *15. Wie monitort de voortgang van de banenafpraak en hoe gebeurt dat?*

De nulmeting en de monitor gaan uit van vaste peilmomenten. Het UWV krijgt deze informatie door het doelgroepregister te koppelen aan de polisadministratie. Daarin verzamelt UWV informatie over loon, uitkeringen en arbeidscontracten. Het gaat om de gegevens van alle verzekerde werknemers in Nederland. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) rapporteert jaarlijks over de voortgang.

### *16. Op welke wijze presenteert men de nulmeting en de latere metingen? Is dat een landelijk cijfer of worden die gegevens ook naar 35 arbeidsmarktregio's uitgesplitst?*

De nulmeting en de vervolgmetingen geven inzicht in hoeveel mensen uit de doelgroep werken en hoeveel uur zij werken. Ook gaat het om de verdeling van het aantal verloonde uren door mensen uit de doelgroep tussen de sector overheid en sector niet-overheid, werkgevers met minder dan 25

---

<sup>2</sup> In het wetsvoorstel van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten staat nog het aantal van 25 uur. Deze aanname baseerden we op de gegevens van UWV en CBS die toen beschikbaar waren. In de toelichting bij het wetsvoorstel staat dat als uit de nulmeting zou blijken dat het gemiddelde aantal gewerkte uren (van iemand uit de doelgroep) substantieel afwijkt van de gehanteerde 25 uur, de omvang van 25 uur gewijzigd zou worden. Dit bleek het geval.

werknemers en werkgevers met 25 of meer werknemers, man en vrouw. De monitor geeft ook inzicht in de verdeling van de werkende mensen uit de doelgroep over de 35 arbeidsmarktregio's.

*17. Kan de monitoring frequenter plaatsvinden dan een keer per jaar?*

De monitor gaat vooralsnog uit van een jaarlijkse meting. Dit sluit aan bij de banenafspraken die uitgaat van het aantal extra banen per jaar. De gegevens van de mensen met een Wsw-indicatie en mensen met een Wiw-baan of ID-baan worden jaarlijks geactualiseerd.

*18. Zijn de gegevens uit de nulmeting en de monitoring ook op werkgeversniveau te geven?*

De banenafspraken uit het sociaal akkoord is een landelijke afspraak. De monitor sluit daarop aan en zorgt voor landelijke gegevens van de extra banen in de overheidsector en de marktsector. Daarom zijn de cijfers niet te geven op het niveau van individuele werkgevers. De monitor maakt dus onderscheid tussen het aantal banen op het niveau van overheid en niet-overheid, en geeft informatie over extra banen in de 35 arbeidsmarktregio's. Bij de quotumheffing ligt dat anders. (Zie hoofdstuk Quotumheffing).

Een individuele werkgever kan zelf bij het UWV nagaan wie van zijn personeelsbestand tot de doelgroep behoort.

## Tellen en meetellen

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

De monitor geeft voor de banenafspraken aantallen op landelijk niveau. Op landelijk niveau wordt gemonitord of de afspraken voor de extra banen zijn gehaald voor de mensen uit de doelgroep. Alle werkgevers kunnen de aantallen realiseren. Het gaat er dus niet om hoeveel een individuele werkgever heeft gerealiseerd, maar wat alle werkgevers tezamen in een jaar hebben gerealiseerd. Het enige onderscheid is de aantallen per sector: marktsector of overheidssector. Pas als blijkt dat een sector de afspraken niet heeft gerealiseerd, of als beide sectoren ze niet hebben gerealiseerd, dan kan worden besloten de quotumheffing te activeren. Daarover leest u meer in het hoofdstuk Quotumheffing.

*20. Blijven mensen altijd tot de doelgroep horen en in het register staan?*

Mensen uit de doelgroep tellen mee voor de banenafspraken zolang zij tot de doelgroep horen. De registratie eindigt met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. 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.

*21. Hoe weet een werkgever dat zijn medewerker niet meer tot de doelgroep behoort?*

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.

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

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 (zie het voorbeeld bij vraag 20).

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.

## Inleenverbanden

### *23. Tellen inleenverbanden (uitleenconstructies en detacheringen) mee?*

Ja, ingeleende mensen uit de doelgroep tellen mee bij de sector waar de mensen die gedetacheerd zijn daadwerkelijk werken.

Bij de nulmeting en de monitoring vindt jaarlijks een aanvullend representatief onderzoek plaats. Op basis daarvan is het mogelijk de uitgeleende werknemers uit de doelgroep toe te delen aan de sector markt of de sector overheid. Voor de oplossing tijdens de quotumheffing, leest u meer in het hoofdstuk Quotumheffing.

Het aanvullend onderzoek richt zich uitsluitend op werknemers van wie uit de polisadministratie blijkt dat zij zijn uitgeleend door bedrijven waarvoor het uitlenen corebusiness is, zoals uitzendbureaus en sociale-werkvoorzieningsbedrijven (sw-bedrijven).

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

Bij de banenafpraak monitort het UWV op landelijk niveau hoeveel mensen uit de doelgroep er ten opzichte van de nulmeting extra geplaatst zijn. Tijdens de banenafpraak is een oplossing op het niveau van de individuele werkgever dus niet noodzakelijk. Mensen uit de doelgroep die zijn gedetacheerd of uitgeleend, worden meegeteld bij de sector waar ze feitelijk werken. En tellen dus niet mee bij de sector (markt of overheid) van hun formele werkgever (de uitlenende werkgever). SZW berekent op basis van aanvullend onderzoek hoe deze inleenverbanden moeten worden verdeeld over de twee sectoren. Bij de nulmeting heeft SZW dit onderzoek voor het eerst laten uitvoeren. Dit onderzoek herhaalt SZW ieder jaar bij de monitoring van de extra banen. Zie ook het hoofdstuk Quotumheffing.

### *25. Hoe zit het met de detacheringen vanuit de sociale werkvoorziening?*

Detacheringen van mensen met een Wsw-dienstbetrekking tellen voor de banenafpraak ook mee. De nulmeting (peildatum 1 januari 2013) heeft inzicht gebracht hoeveel mensen vanuit een Wsw-dienstbetrekking op de peildatum gedetacheerd waren naar een reguliere baan. Extra detacheringen vanuit de Wsw tellen na deze datum mee voor de banenafpraak. Maar alleen als gemeenten landelijk hetzelfde aantal mensen via de voorziening beschut werk uit de Participatiewet hebben geplaatst. Een voorbeeld: als uit de monitor blijkt dat er op een meetmoment 4.000 extra detacheringen zijn ten opzichte van de nulmeting, en gemeenten op dat moment op landelijk niveau 3.800 plekken beschut werk hebben gerealiseerd, tellen voor de banenafpraak 3.800 plekken mee. Deze bepaling is er om te voorkomen dat er voor de doelgroep geen extra plaatsen bijkomen, maar dat het alleen maar om een verschuiving van mensen uit de doelgroep van de ene baan (een baan in de Wsw) naar een andere baan gaat (detachering op een reguliere baan), zonder dat er meer mensen uit de doelgroep aan de slag komen. Deze bepaling geldt alleen voor de banenafpraak. Hoe het is geregeld bij de Quotumheffing, kunt u in dat hoofdstuk lezen.

### *26. Tellen ingekochte diensten mee?*

Nee, het is uitvoeringstechnisch en administratief te belastend om rekening te houden met de inkoop van diensten (contracting). Anders dan bij inleenverbanden (bijvoorbeeld detacheringen en uitzendwerk), wordt bij de inkoop van diensten in veel gevallen niet bijgehouden welke werknemer de dienst uitvoert. Daardoor is niet duidelijk of mensen uit de doelgroep de dienst daadwerkelijk uitvoeren. Er is geen bestaande registratie die aangeeft welke werknemer op basis van de ingekochte dienst het feitelijke werk heeft uitgevoerd. Dit maakt het nog complexer om rekening te houden met de inkoop van diensten, dan rekening te houden met de overige inleenverbanden. Bij de banenafpraak wordt daarom geen rekening gehouden met inkoop van diensten. Dit betekent overigens niet dat banen voor mensen uit de doelgroep via inkoop van diensten niet meetellen. Deze tellen wel degelijk mee. Ze worden meegeteld bij de sector van de formele werkgever.

Tijdens de behandeling van de wet in de Tweede Kamer heeft staatssecretaris Klijnsma van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toegezegd om te onderzoeken of er

mogelijkheden zijn bij de quotumheffing om diensten die via de inkoop van diensten bij sociale ondernemingen worden uitgevoerd, toch mee te tellen bij de inkopende werkgever.

## Ondersteuning aan werkgevers

### *27. Hoe kunnen gemeenten en het UWV werkgevers ondersteunen om de mensen op de extra banen te plaatsen?*

Gemeenten hebben met de Participatiewet veel voorzieningen en instrumenten gekregen om mensen met arbeidsbeperkingen te ondersteunen naar werk. 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 (zie ook vraag 28).

### *28. Welke instrumenten kunnen gemeenten en het UWV inzetten?*

Gemeenten kunnen de volgende instrumenten inzetten:

- Proefplaatsingen. Met proefplaatsingen kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie.
- Loonkostensubsidie. Gemeenten komen met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten (vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten) als zij mensen in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- 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.

Het UWV kan de volgende instrumenten inzetten:

- 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.

Overige ondersteuning

- Het regionale Werkbedrijf speelt een belangrijke rol bij de matching. Het ondersteunt werkgevers om mensen uit de doelgroep te plaatsen op de extra banen.
- De regionale Werkgeversservicepunten ondersteunen de werkgevers die regionaal en lokaal werken. Het landelijk Werkgeversservicepunt is er voor werkgevers die bovenregionaal en landelijk werken. Deze Werkgeversservicepunten kunnen werkgevers ondersteunen en advies geven over de mogelijkheden binnen hun bedrijf om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen. Door bijvoorbeeld taken op een andere manier te organiseren, zodat er een geschikte functie voor iemand met een arbeidsbeperking ontstaat (het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie).
- Ook het UWV en sw-bedrijven kunnen werkgevers adviseren over geschikte functies voor mensen uit de doelgroep.

### *29. Wat is de rol van de regionale Werkbedrijven?*

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



werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.

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

Gemeenten en het UWV hebben instrumenten die voor een heel groot deel de risico's afdekken voor werkgevers die mensen met een 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.

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

Zoals hierboven ook al staat spelen de regionale Werkbedrijven in de 35 arbeidsmarktregio's een belangrijke rol om de vraag van werkgevers en het aanbod van mensen uit de doelgroep bij elkaar te brengen. Ook bij de regionale Werkgeversservicepunten en het landelijke Werkgeversservicepunt kunnen werkgevers terecht als zij mensen zoeken die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren of daarover vragen hebben. De Werkgeversservicepunten vormen het loket van waaruit gemeenten en UWV, en vaak ook andere bemiddelaars zoals sw-bedrijven en private bemiddelaars, samenwerken. [https://www.werk.nl/werk\\_nl/werkgever/direct\\_naar/WerkgeversServicepunt](https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/direct_naar/WerkgeversServicepunt). Werkgevers kunnen ook rechtstreeks contact opnemen met partijen als UWV, gemeenten, het sw-bedrijf, uitzendbureau's en re-integratiebureaus bij hen in de regio.

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

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

Verschillende partijen ondersteunen werkgevers via een bedrijfsadvies om passend werk te identificeren en te organiseren voor mensen met een arbeidsbeperking binnen het bedrijf. Vaak is het mogelijk om taken en activiteiten op een andere manier te organiseren, door jobcarving (functies aanpassen aan de mogelijkheden van kandidaten) of functiecreatie (bestaande taken in een bedrijf die een kandidaat kan uitvoeren in één functie onderbrengen). Afhankelijk van het type werk is het soms ook mogelijk mensen via groepsdetacheringen bepaalde taken te laten verrichten. Een werkgever kan voor advies terecht bij het 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.

Hieronder staat een overzicht van sites van organisaties waar werkgevers terecht kunnen voor informatie en hun vragen. Een aantal organisaties geeft ook advies en ondersteuning.

<b>Websites</b>
<a href="http://www.werkgeversgaaninclusief.nl">www.werkgeversgaaninclusief.nl</a>
<a href="http://www.awvn.nl">www.awvn.nl</a>
<a href="http://www.denormaalstezaak.nl">www.denormaalstezaak.nl</a>
<a href="http://www.locusnetwerk.nl">www.locusnetwerk.nl</a>
<a href="http://www.cap100.nl">www.cap100.nl</a>

<a href="http://www.cedris.nl">www.cedris.nl</a>
<a href="http://www.ABU.nl">www.ABU.nl</a>
<a href="http://www.nbbu.nl">www.nbbu.nl</a>
<a href="http://www.oval.nl">www.oval.nl</a>
<a href="http://www.zestor.nl">http://www.zestor.nl</a>
<a href="http://www.voion.nl/programmaliijnen/arbeidsmarkt-en-mobiliteit/verminderen-van-uitstroom/sociale-zekerheid/afstand-tot-de-arbeidsmarkt">http://www.voion.nl/programmaliijnen/arbeidsmarkt-en-mobiliteit/verminderen-van-uitstroom/sociale-zekerheid/afstand-tot-de-arbeidsmarkt</a>
<a href="http://www.gemeenteloket.minszw.nl/dossiers/werk-en-inkomen/participatiewet-en-quotumregeling/participatiewet.html">http://www.gemeenteloket.minszw.nl/dossiers/werk-en-inkomen/participatiewet-en-quotumregeling/participatiewet.html</a>
<a href="http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafpraak/index.aspx">http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafpraak/index.aspx</a>
<a href="http://www.samenvoordeklant.nl/participatiewet-en-wwb">http://www.samenvoordeklant.nl/participatiewet-en-wwb</a>
<a href="https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/contact/contact_met_uw_werkgeversservicepunt">https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/contact/contact met uw werkgeversservicepunt</a>

## Hoofdstuk Quotumheffing

In dit hoofdstuk staat de informatie die alleen van belang is als de Quotumheffing is geactiveerd. Veel informatie die in het hoofdstuk Banenafspraken staat, geldt ook voor de situatie als de Quotumheffing is geactiveerd.

### 33. Wat is het verschil tussen de banenafpraak en het quotum?

Zie onderstaande figuur.

Banenafpraak	Quotumheffing
Vrijwillige afspraak (sociaal akkoord)	Wettelijke 'stok achter de deur'
Alle werkgevers kunnen banen realiseren	Alleen van toepassing op werkgevers met 25 of meer medewerkers <sup>3</sup>
Alleen onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang	Heffing op individueel werkgeversniveau
Inleenverbanden toegerekend aan inlenende sector Voor detacheringen vanuit de sw-sector geldt de eis van herbezetting door de nieuwe voorziening beschut werk	Inleenverbanden toegerekend aan individuele inlenende werkgever met 25 werknemers of meer
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	Dezelfde doelgroep als bij de Banenafpraak. Toegevoegd is de groep: 5. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18 <sup>e</sup> verjaardag of tijdens studie die zonder voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met voorziening wel.

*Toelichting bij het overzicht.*

**Bij de banenafpraak** kijken we of de werkgevers op landelijk niveau de aantallen extra banen (ten opzichte van de nulmeting) hebben gerealiseerd. Per sector (markt/overheid) wordt gekeken of de werkgevers voldoende mensen uit de doelgroep hebben geplaatst. Alle werkgevers kunnen zorgen voor de extra banen, ook werkgevers met minder dan 25 werknemers.

**Bij de quotumheffing** gaat het om individuele werkgevers met 25 werknemers of meer. Per individuele werkgever wordt gekeken of hij aan zijn verplichting heeft voldaan. Die verplichting is dat hij voldoende mensen in dienst heeft conform het percentage dat in dat jaar voor zijn sector geldt.

## De afspraak uit het sociaal akkoord

### 34. Wat houdt de quotumheffing in?

Alleen als werkgevers de aantallen banen van de banenafpraak in een jaar niet realiseren, kan er een quotumheffing komen. Als de werkgevers de afgesproken aantallen banen elk jaar realiseren, blijft de banenafpraak gelden, en geldt de quotumheffing niet.

Alleen werkgevers met 25 of meer werknemers krijgen met de quotumheffing te maken.

<sup>3</sup> Het gaat om werkgevers die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben. Dit hoeft dus niet per definitie hetzelfde te zijn als 25 werknemers.

In het jaar voordat de quotumheffing gaat gelden, bepaalt het ministerie van SZW op basis van een formule het quotumpercentage. Dit percentage kan voor de sector overheid een ander percentage zijn dan voor de sector markt.

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

#### *35. Wanneer gaat de quotumheffing in?*

De quotumheffing kan voor het eerst ingaan vanaf 2017. In 2016 beoordeelt de monitor per sector (markt of overheid) of de werkgevers uit die sector de aantallen banen voor 2015 gehaald hebben. Als dat niet het geval is, kan de quotumheffing gaan gelden voor de sector (of de sectoren) die de aantallen uit de banenafpraak niet heeft (of hebben) gehaald.

#### *36. Hoe weet een werkgever of zijn bedrijf/organisatie onder de quotumheffing valt?*

De quotumheffing geldt voor alle bedrijven met 25 werknemers of meer. Of een bedrijf daaronder valt, stelt het UWV op de volgende manier vast. Het aantal van 25 werknemers wordt uitgedrukt in verloonde uren. Per jaar wordt hiervoor de grens van 40.575 uur aangehouden (1.623 uur per kalenderjaar (31,1 uur per week) per werknemer maal 25 werknemers). Aan de hand van de polisadministratie stelt het UWV vast of het bedrijf dit aantal verloonde uren heeft verantwoord in de loonaangifte. De werkgever kan ook zelf bepalen of het aantal verloonde uren in zijn bedrijf meer of minder bedraagt dan die 40.575 per jaar, omdat hij zelf het aantal verloonde uren in de loonaangifte opneemt.

## **De doelgroep**

#### *37. Wie horen er tot de doelgroep voor de quotumheffing*

Dezelfde groepen als de doelgroep van de banenafpraak

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<sup>e</sup> verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel.

Het quotumpercentage houdt rekening met deze extra mensen.

#### *38. Hoe weten werkgevers wie van hun werknemers tot de doelgroep behoren?*

Als de quotumheffing wordt geactiveerd, informeert het UWV de werkgevers met 25 werknemers of meer werknemers wie van hun werknemers tot de doelgroep behoren.

#### *39. Kunnen werkgevers navragen hoeveel werknemers uit de doelgroep zij in dienst hebben?*

Ja, zij kunnen bij het UWV vooralsnog alleen op basis van de burgerservicenummers nagaan of mensen die zij in dienst hebben, of de mensen die zij in dienst willen nemen, in het doelgroeppregister zijn opgenomen.

## **Nulmeting en monitor**

#### *40. Hoeveel werknemers uit de doelgroep moet een werkgever in dienst hebben?*

Als blijkt dat werkgevers onvoldoende banen hebben gerealiseerd kan een quotumheffing in werking treden. Individuele werkgevers (micro-niveau) moeten dan de heffing gaan betalen voor niet vervulde banen.

Welk percentage gaat gelden en hoeveel werknemers een werkgever dus in dienst moet hebben, of om precies te zijn, hoeveel verloonde uren er moeten komen voor mensen uit de doelgroep, is nu

nog niet aan te geven. Dat percentage hangt af van het jaar waarin de quotumheffing geldt, het aantal banen dat werkgevers op grond van de banenreeks moet realiseren, en het tekort tijdens de banenafpraak. De berekening van het quotumpercentage volgt de banenafpraakreeks (zie de figuur in vraag 3 in het hoofdstuk Banenafpraak).

Ook bij de quotumheffing moeten er uiteindelijk 100.000 extra banen in de markt bijkomen en 25.000 extra banen in de sector overheid. Voor de sector overheid en de sector markt kan het daarom gaan om verschillende percentages. Bij de berekening van het quotumpercentage gaat het dan om de verhouding tussen het aantal arbeidsplaatsen dat conform de banenafpraak moet worden ingevuld door mensen uit de doelgroep (inclusief het aantal banen uit de nulmeting), ten opzichte van het totale aantal werknemers in de marktsector of binnen de overheid. Beide aantallen worden uitgedrukt in verloonde uren. Aangezien het totale aantal werknemers in Nederland kan fluctueren, is het nu nog niet aan te geven welke percentage straks gaat gelden.

## Tellen en meetellen

*41. Wat gebeurt er als een werkgever iemand uit de doelgroep heeft geplaatst en daarna ontslaat?*

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.

## Inleenverbanden

*42. Tellen inleenverbanden bij de quotumheffing ook mee?*

Ja, inleenverbanden tellen bij de quotumheffing ook mee. De manier waarop de inleenverbanden mee kunnen tellen is anders dan bij de banenafpraak. Bij de quotumheffing tellen we op het niveau van de individuele werkgever, en niet, zoals bij de banenafpraak, op landelijk niveau. SZW werkt samen met de werkgevers uit op welke manier dit het beste kan gebeuren. Nu al staat vast dat er een database moet komen voor de gegevens over uitgeleende mensen uit de doelgroep aan de inlenende werkgever.

Als mensen vanuit de Wsw bij een werkgever zijn gedetacheerd, geldt bij de quotumheffing niet de eis van de herbezetting in de voorziening beschut werk, zoals deze eis wel geldt bij de banenafpraak. Bij de quotumheffing moeten individuele werkgevers een bepaald percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Een individuele werkgever moet er op kunnen rekenen dat als hij een Wsw'er gedetacheerd bij hem laat werken, deze persoon meetelt voor het quotumpercentage. Daarom tellen bij de quotumheffing alle Wsw-detacheringen mee. En geldt de voorwaarde niet meer, dat er ook mensen op een beschut-werkplek geplaatst moeten zijn. Individuele werkgevers zijn dus niet afhankelijk van het aantal beschut-werkplaatsen die gemeenten organiseren. Ook alle detacheringen die zijn ingegaan tijdens de periode van de banenafpraak, en die nog steeds doorlopen tijdens de quotumheffing, tellen mee.

## Het quotumpercentage en de quotumheffing

*43. In het regeerakkoord stond een quotumpercentage van 5 procent. Geldt dat nog?*

Nee, dat percentage van 5 procent geldt niet meer. Als de quotumheffing wordt geactiveerd, wordt het percentage berekend op basis van een formule (zie ook hierboven). Het uitgangspunt voor dit percentage is het aantal banen van de banenafpraak dat per sector (overheid of markt) geldt. Het percentage voor de quotumheffing groeit mee met de groei van de banen uit de banenafpraak.

*44. Van welke factoren is het quotumpercentage afhankelijk??*

De hoogte van het quotumpercentage is van een aantal factoren afhankelijk, zoals het tekort aan de gerealiseerde banen van de banenafpraak, de aantallen banen die de werkgevers in de sector

markt en de sector overheid per jaar moeten realiseren (zie de figuur bij vraag 3 in hoofdstuk Banenafspraken) en de omvang van de doelgroep.

*45. Wie bepaalt het percentage? En hoe werkt het precies?*

Het ministerie van SZW bepaalt het percentage op basis van een formule in de wet. Hieronder leest u in het schema wanneer het percentage dat SZW op basis van de formule heeft vastgesteld bekend is en gaat gelden.

<b>Jaar T-1 (bv. 2016)</b>	<b>Jaar T (bv. 2017)</b>	<b>Jaar T+1 (bv. 2018)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaar waarin quotumpercentage voor jaar T wordt vastgesteld. Werkgevers worden in oktober van het jaar T-1 geïnformeerd over het percentage dat in jaar T gaat gelden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaar waarover quotumpercentage van toepassing is. Dit percentage wordt betrokken voor bepaling quotumtekort werkgever.</li> <li>• Daarnaast wordt in dit jaar het quotumpercentage voor jaar T+1 vastgesteld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaar waarin quotumtekort en quotumheffing over jaar T wordt berekend.</li> <li>• Daarnaast is dit jaar het quotumpercentage jaar T+1 van toepassing, quotumpercentage jaar T+2 vastgesteld.</li> </ul>

*46. Hoe wordt de quotumheffing uitgevoerd?*

De quotumheffing is een aparte heffing voor de werknemersverzekeringen. Het UWV heeft de gegevens voor welke werkgevers de quotumregeling geldt en weet welk quotumpercentage van toepassing is (het percentage voor de werkgevers van de overheid of het percentage voor de werkgevers van de marktsector). Het UWV stelt jaarlijks vast of een werkgever heeft voldaan aan het geldende percentage. Als dat niet het geval is, bepaalt het UWV daarop de hoogte van de heffing voor deze werkgever. Het UWV berekent dit op basis van de formule die in de wet is opgenomen. De Belastingdienst verzendt de heffingsbeschikking en int de heffing. Werkgevers kunnen in bezwaar en beroep gaan bij de Belastingdienst.

*47. Hoe hoog is de quotumheffing.*

De heffing bedraagt 5000 euro per niet vervulde (volledige) arbeidsplaats (van omgerekend 1.331 uren per jaar) voor iemand uit de doelgroep. Een werkgever moet deze heffing jaarlijks betalen als hij niet voldoet aan het quotumpercentage. Als het niet om een volledige arbeidsplaats gaat, bedraagt de heffing een deel van dit bedrag (naar rato van het tekort).

*48. Waar wordt de heffing aan besteed?*

Als een werkgever niet voldoet aan het quotumpercentage, dan betaalt hij naar de mate waarin hij een quotumtekort heeft een quotumheffing die ten gunste komt van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Vanuit dit fonds kunnen gelden worden overgeheveld naar het Rijk ten behoeve van regelingen die het Rijk financiert, zoals financiering van de uitkeringen en re-integratievoorzieningen op grond van de Wajong en de Participatiewet.

Afkorting –en begrippenlijst

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