



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Wet banenafsprak en quotum arbeidsbeperkten

Kennisdocument (versie zomer 2017)¹

¹ Dit document vervangt de versie van maart 2015, oktober 2015, februari 2016 en februari 2017.

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013). 100.000 in de marktsector die in 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 bij de overheid die in 2024 gerealiseerd moeten zijn. 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.

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

Dit document geeft op pagina 4 en 5 de hoofdlijnen van de banenafspraken en quotumregeling aan en geeft vervolgens antwoord op veel gestelde vragen. Op de volgende pagina staat de inhoudsopgave met daarin de onderwerpen die aan de orde komen. De vragen en antwoorden in dit document zijn tot stand gekomen in samenwerking met UWV, VNG, VNO-NCW, MKB-Nederland, Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), branchevereniging voor sociale werkgelegenheid Cedris, Divosa, MBO-Raad, Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO), Stichting van de Arbeid, de Programmaraad (VNG, UWV, Divosa en Cedris) en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Aan de informatie in dit Kennisdocument kunnen overigens geen rechten worden ontleend. Het ministerie van SZW heeft dit kennisdocument wel met grote zorgvuldigheid tot stand gebracht en de stand van zaken van de wetgeving per 1 januari 2017 verwerkt. Zie voor alle wijzigingen per 1 januari 2017 [deze link](#).

Inhoudsopgave

De banenafpraak in een notendop.....	4
Hoofdstuk Banenafpraak.....	5
De afspraak uit het sociaal akkoord	5
De doelgroep	6
De Praktijkroute	8
Doelgroepregister	10
De banen.....	12
Nulmeting en monitor	13
Tellen en meetellen	13
Inleenverbanden	17
Ondersteuning aan werkgevers	18
Hoofdstuk Quotumheffing.....	24
De afspraak uit het sociaal akkoord	24
De doelgroep	25
Nulmeting en monitor	26
Tellen en meetellen	26
Inleenverbanden	27
Het quotumpercentage.....	27
De quotumheffing.....	30
Bijlage	33

De banenafsprak in een notendop

Banenafsprak

- Het kabinet heeft met sociale partners een [afsprak](#) gemaakt om extra banen voor mensen met een beperking te creëren.
- Het gaat om 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026 bij reguliere werkgevers ten opzichte van de nulmeting 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 een baan van 25,5 verloonde uren per week. Banen groter of kleiner dan 25,5 uur per week tellen naar rato mee.
- 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 banenafsprak te weinig banen oplevert, volgt mogelijk de activering van de quotumheffing.

Quotumheffing

- In 2017 wordt beoordeeld of er tot en met 2016 voldoende banen zijn gerealiseerd. De resultaten van de zogenoemde twee-meting worden in de zomer van 2017 bekend.
- Als de marktsector of de overheidsector niet genoeg banen heeft gerealiseerd, kan het kabinet in overleg met sociale partners en de VNG in 2017 besluiten de quotumregeling voor de betreffende sector te activeren.
- Indien dat het geval is wordt in 2017 het quotumpercentage voor de sector bepaald dat in 2018 gaat gelden.
- Het quotumpercentage geldt 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 2018 niet in is geslaagd te voldoen aan het quotumpercentage dat voor zijn sector geldt, wordt er een heffing opgelegd in 2019 over 2018.

Doelgroep

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig² het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, hebben aangemeld bij UWV.
3. Mensen met een Wsw-indicatie.
4. Wajongers met arbeidsvermogen.
5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

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

6. 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.

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) bij reguliere werkgevers voor deze mensen. 100.000 in de marktsector die vóór 1 januari 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 bij de overheid die vóór 1 januari 2024 gerealiseerd moeten zijn. De banenafspraken is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt jaarlijks gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.

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

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

3. Wat regelt de Wet banenafspraken en quotumheffing arbeidsbeperkten en waarom is hiervoor een wet nodig?

De wet regelt een aantal belangrijke zaken die nodig zijn om de mensen uit de doelgroep op de banen te plaatsen en om te monitoren of de werkgevers de banen in een jaar hebben gerealiseerd. Het tweede deel van de banenafspraken houdt in dat wanneer het aantal banen niet gehaald wordt, er een quotumheffing komt. Ook dat regelt de wet. In het [hoofdstuk Quotumheffing](#) daarover meer informatie.

4. Om hoeveel banen gaat het per jaar?

De tabel hieronder laat zien om hoeveel banen bij reguliere werkgevers het gaat (x 1000, cumulatief) ten opzichte van het peilmoment december 2012.

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

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

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

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

Nee, dat is niet nodig om deze afspraak uit het sociaal akkoord na te komen. Het sociaal akkoord spreekt van extra banen, in de betekenis van extra 'plaatsingen' van mensen uit de doelgroep bij reguliere werkgevers. 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 deze banen zorgen door mensen uit de doelgroep te plaatsen op plekken die openvallen door natuurlijk verloop van niet-arbeidsbeperkten. 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).

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

Voor de banenafpraak is alleen het onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang. Of een werkgever tot de sector markt of sector overheid behoort, bepaalt UWV op basis van de indeling in de Wet financiering sociale verzekeringen van overheidswerkgevers op wie het Uitvoeringsfonds overheid (Ufo) van toepassing is. Bepalend is uiteindelijk of een organisatie in de Wet privatisering ABP wordt aangemerkt en daardoor verplicht zijn aangesloten bij ABP. Deze werkgevers, waaronder dus ook de onderwijswerkgevers, horen bij de sector overheid wanneer over 50% of meer van het aantal verloonde uren Ufo premie wordt betaald. De werkgevers voor wie dit niet geldt, dat zijn ook de werkgevers in de zorg, behoren tot de marktsector. -

De doelgroep

8. Wie horen er tot de doelgroep voor de banenafpraak?

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig² het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. (Ex) leerlingen van scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, 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.

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.

Op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet, eindigt de registratie in het doelgroepregister met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. Dit betekent dat de betreffende persoon in ieder geval nog de komende twee kalenderjaren in het register blijft staan (en deze periode nog blijft meetellen voor de banenafpraak) nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. Hierover meer informatie in vraag 43.

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

UWV beoordeelt of mensen die onder de Participatiewet vallen en die naar verwachting niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen tot de doelgroep voor de banenafpraak behoren. De mensen uit de doelgroep komen in het doelgroepregister te staan. UWV beheert dit register en actualiseert het regelmatig. 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. Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via [deze](#) link.

10. Wat als een werkgever zelf een kandidaat (op het oog) heeft die niet in het doelgroepregister is opgenomen, hoe gaat dan de procedure? Kan de werkgever zelf mensen aanmelden of moet dat per se eerst via de gemeente of via de mensen zelf?

Het is verstandig om voordat iemand aan de slag gaat te zorgen voor een beoordeling voor de banenafpraak. Dat kan teleurstellingen voorkomen. De gemeente kan UWV vragen om voor deze (potentiële) werknemer een beoordeling arbeidsvermogen uit te voeren. Ook kan de werkgever de gemeente inschakelen voor een loonwaardemeting, zodat iemand mogelijk via de Praktijkroute kan

² Met niet zelfstandig het WML verdienen wordt bedoeld: ofwel dat iemand een jobcoach nodig heeft voor het verdienen van WML (instroom via beoordeling arbeidsvermogen UWV), ofwel dat iemand loonkostensubsidie nodig heeft vanwege een vastgestelde verminderde loonwaarde (instroom via Praktijkroute).

³ Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafpraak. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafpraak, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

instromen. Iemand met een arbeidsbeperking uit de doelgroep van de Participatiewet kan ook zelf bij UWV een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen. Dat kan via [deze](#) link. Dit kan ook als diegene geen recht heeft op een uitkering vanuit de Participatiewet (zie ook vraag 15). Het is belangrijk om contact met de gemeente (voor de gemeentelijke doelgroepen) te leggen, en met UWV (voor de Wajongers) of met het regionale Werkbedrijf. Zij kunnen de werkgever ondersteunen met instrumenten en voorzieningen (zie [onderdeel ondersteuning aan werkgevers](#)). De Werkgeversservicepunten vormen het loket van waaruit gemeenten en UWV, en vaak ook andere bemiddelaars zoals sw-bedrijven en private bemiddelaars, samenwerken. Meer informatie over werkgeversservicepunten via [deze](#) link.

11. Wat houdt de beoordeling arbeidsvermogen in?

Voor de beoordeling arbeidsvermogen kijkt UWV of iemand behoort tot de doelgroep van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. En als dit niet het geval is, of iemand mogelijk recht heeft op Wajong 2015. Deze gecombineerde beoordeling maakt het mogelijk dat UWV zoveel mogelijk in één beoordeling en met gebruikmaking van alle relevante informatie beoordeelt of betrokkene arbeidsvermogen heeft.

Om te beoordelen of iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort, bepaalt UWV of iemand in staat is zelfstandig² het wettelijk minimumloon te verdienen (WML). Daarvoor beoordeelt UWV of deze persoon in staat is om een zogenoemde drempelfunctie uit te voeren. Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt die een lichte belasting van iemand vraagt, en die iemand met (forse) beperkingen uit kan voeren. Is een drempelfunctie niet mogelijk voor deze persoon, dan is hij niet in staat het WML te verdienen.

Op basis van die beoordeling kan UWV vaststellen of betrokkene tot de doelgroep van de banenafpraak of quotumheffing behoort, en opgenomen kan worden in het doelgroepregister. Een andere uitkomst kan zijn dat iemand geen arbeidsvermogen heeft en recht heeft op de Wajong 2015. UWV informeert betrokkene over de uitkomsten van de beoordeling. Verder informeert UWV, als de betrokkene onder de Participatiewet valt, de gemeente over de uitkomsten. De gemeente kan op grond daarvan zo nodig vervolgstappen zetten met het oog op de ondersteuning van betrokkene.

12. Kan iedereen een aanvraag doen voor een beoordeling arbeidsvermogen?

Gemeenten kunnen een aanvraag doen voor mensen die onder de Participatiewet vallen. Ook kan iemand die onder de Participatiewet valt en meent vanwege een arbeidsbeperking in aanmerking te komen voor de banenafpraak zelf een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen via [deze](#) link. Dat geldt ook voor leerlingen van de vso-/pro scholen en mbo-entree opleidingen. UWV neemt (ex) leerlingen van vso en pro-scholen zonder *fysieke* beoordeling op in het doelgroepregister, wanneer deze leerlingen zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, bij UWV melden (zie ook vraag 14).

13. Betalen gemeenten voor een beoordeling arbeidsvermogen door UWV (en hoeveel)?

Nee, gemeenten betalen niet voor de beoordeling. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vergoedt de kosten rechtstreeks aan UWV. Dit geldt ook voor de beoordeling voor nieuw beschut werk en medische urenbeperking.

14. Kunnen werkgevers als zij een leerling van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) aannemen ervan uitgaan dat deze persoon tot de doelgroep voor de banenafpraak behoort?

Nee, dat moet een werkgever toch altijd nagaan in het doelgroepregister. UWV voegt (Ex-) leerlingen van het vso en pro toe aan het doelgroepregister, wanneer zij zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, bij UWV melden. Zij hoeven, in tegenstelling tot andere personen die onder de Participatiewet vallen, niet *fysiek* beoordeeld te worden.

Voor de leerlingen afkomstig van de entree-opleidingen bij mbo-instellingen geldt dit niet. Voor deze groepen (ex)leerlingen moet UWV wel eerst fysiek beoordelen of zij tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Als dit het geval is, worden zij opgenomen in het doelgroepregister.

15. Kunnen mensen die géén uitkering op grond van de Participatiewet hebben, toch in aanmerking komen voor de beoordeling arbeidsvermogen?

Ja, iemand die geen recht heeft op een uitkering (een zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigde) kan wel behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. Iemand moet daarvoor als werkzoekende ingeschreven staan bij UWV. Deze mensen kunnen zelf een beoordeling van hun arbeidsvermogen aanvragen bij UWV. Als UWV beoordeelt dat iemand niet zelfstandig² het WML kan verdienen, wordt iemand opgenomen in het doelgroepregister. Mensen die onder de Participatiewet vallen die geen recht hebben op een uitkering, kunnen wel een beroep doen op arbeidsondersteuning. De gemeente kan bijvoorbeeld een voorziening verstrekken, of loonkostensubsidiesubsidie inzetten. De gemeente is verplicht in een verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook voor de niet-uitkeringsgerechtigden. Bovendien kunnen personen die al aan het werk zijn en van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek wordt vastgesteld dat hun loonwaarde minder dan het wettelijk minimumloon bedraagt instromen in het doelgroepregister via de Praktijkroute. Hiervoor hoeven zij geen beoordeling arbeidsvermogen bij UWV aan te vragen. Zodra via een loonwaardemeting op de werkplek is vastgesteld dat deze persoon een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon heeft, valt deze persoon onder de doelgroep. Zie ook vraag 16 tot en met 26.

De Praktijkroute

16. Wat is de Praktijkroute?

De Praktijkroute is, naast de reguliere beoordeling door UWV, een extra toegang tot het doelgroepregister van de banenafpraak. Mensen met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen, van wie op de werkplek via een gevalideerde 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).

17. Vanaf wanneer geldt de Praktijkroute?

De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017.

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

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).

19. Vanaf wanneer hoort iemand uit de Praktijkroute tot de doelgroep van de banenafpraak en telt zijn plaatsing mee voor de banenafpraak?

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.

20. Hoe zit het met de mensen die al vóór 1 januari 2017 met loonkostensubsidie werken, maar niet tot de doelgroep van de banenafpraak behoorden?

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.

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

Voor iemand die daarvoor nog geen dienstbetrekking had, komen werkgevers onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor loonkostensubsidie, de no-riskpolis, het lage-inkomensvoordeel (LIV) en in 2017 ook voor de premiekorting banenafspraken. In het antwoord op vraag 57 worden de bij deze instrumenten behorende voordelen voor werkgevers toegelicht.

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

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. Zie voor meer informatie over de forfaitaire loonkostensubsidie vraag 60.

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

Dat is wel mogelijk, maar pas nadat via de loonwaardemeting op een concrete werkplek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML. Vanaf het moment dat dit is vastgesteld, horen zij tot de doelgroep van de banenafspraken (zie ook het antwoord op vraag 18).

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

Er zijn twee situaties mogelijk:

Situatie 1. Als iemand al tot de doelgroep van de banenafspraken behoorde toen hij aan de slag ging met forfaitaire loonkostensubsidie, dan kunnen werkgevers gebruik maken van alle voordelen (zie antwoord op vraag 21). De baan waarop iemand werkt telt mee voor de banenafspraken.

Situatie 2: Als iemand **niet** tot de doelgroep behoort als hij aan de slag gaat met forfaitaire loonkostensubsidie, dan geldt dat werkgevers alleen gebruik kunnen maken van het LIV, mits aan de voorwaarden van het lage inkomensvoordeel (LIV) wordt voldaan. De baan waarop iemand werkt telt ook **niet** mee voor de banenafspraken, totdat uit een gevalideerde loonwaardemeting is gebleken dat iemand op die baan niet in staat is om het WML te verdienen.

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

Vanaf het moment waarop iemand tot de doelgroep is gaan behoren, kunnen werkgevers gebruik maken van de volgende instrumenten: loonkostensubsidie, de no-riskpolis en het LIV (mits aan de voorwaarden voor het LIV wordt voldaan). De baan telt vanaf dat moment ook mee voor de banenafspraken. Werkgevers kunnen **niet** van de premiekorting gebruik maken, omdat de premiekorting banenafspraken alleen geldt voor mensen die tot de doelgroep banenafspraken behoren voordat zij in dienst worden genomen en dus niet voor al lopende dienstbetrekkingen.

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

De beoordeling voor de banenafspraken 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 banenafspraken.

Bij de beoordeling voor de banenafspraken onderzoekt UWV of iemand met een arbeidsbeperking het wettelijk minimumloon kan verdienen. Daarbij maakt UWV gebruik van drempelfuncties. Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt, en die een lichte belasting kent. Door de lichte belasting kan ook iemand met een arbeidsbeperking een drempelfunctie uitvoeren. Kan iemand geen enkele drempelfunctie uitvoeren? Dan krijgt hij een indicatie banenafspraken.

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. 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 banenafspraken en één keer voor de loonwaarde).

Doelgroepregister

27. Kan een werkgever het doelgroepregister inzien? En hoe gaat dat in zijn werk?

Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via [deze](#) link.

Bovendien krijgen werkgevers een brief van de gemeente met daarin de vastgestelde loonwaarde van een werknemer die een loonwaardemeting heeft gehad. Van alle personen met een loonwaarde onder de 100 procent van het wettelijk minimumloon weet de werkgever dat zij vanaf de datum van de loonwaardevaststelling in het doelgroepregister geregistreerd staan (indien deze mensen niet al in het doelgroepregister stonden vanwege een andere indicatie) en dus meetellen voor de banenafpraak en bij het eventueel activeren van het quotum.

28. Een werkgever mag bij UWV uitvragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in het doelgroepregister. Kan een derde uit naam van de werkgever, bijvoorbeeld een administratiekantoor, uitvraag doen bij UWV?

Ja, dit kan. Die derde moet dan wel over een machtiging van de werkgever beschikken en mag alleen ten behoeve van de werkgever bij UWV vragen of iemand geregistreerd staat in het doelgroepregister. Die derde moeten zich net als de werkgever aan alle zorgvuldigheidswaarborgen, inclusief geheimhoudingsplicht, houden.

29. Is het mogelijk om iemand die al geplaatst is op een baan alsnog op te nemen in het doelgroepregister? En als iemand na de peildatum van 1 januari 2013 is gaan werken, is het mogelijk om dan achteraf een beoordeling arbeidsvermogen aan te vragen?

Ja, dat is mogelijk, maar het is lang niet altijd nodig om mensen nog te laten beoordelen voor de banenafpraak. Veel mensen uit de doelgroep staan al in het doelgroepregister. Zo zijn de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en mensen met een ID/Wiw-baan, als groep in het doelgroepregister opgenomen. Ook neemt UWV leerlingen van de vso- en pro-scholen, nadat ze zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, hebben aangemeld bij UWV, in het doelgroepregister op. Als iemand uit deze groepen vanaf 1 januari 2013 is gaan werken, telt de baan mee voor de banenafpraak.

Voor mensen die onder de Participatiewet vallen, ligt dat anders. Als zij gaan werken bij een werkgever, telt deze baan pas mee voor de extra banen, als UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep behoren. Dat kan op twee manieren. Ten eerste kunnen mensen die onder de Participatiewet vallen een beoordeling arbeidsvermogen bij UWV aanvragen. Ten tweede kunnen mensen die onder de Participatiewet vallen en al aan het werk zijn toegang krijgen tot het doelgroepregister via de Praktijkroute. Zie daarvoor vraag 16 tot en met 26.

Als een werkgever iemand in dienst heeft die onder de Participatiewet valt, en denkt dat deze persoon tot de doelgroep van de banenafpraak hoort, kan hij ook via het burgerservicenummer (BSN) nagaan of deze persoon al in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via [deze](#) link. Ook kan deze persoon zelf, of via de gemeente, UWV vragen om een beoordeling arbeidsvermogen. En de werkgever kan via de gemeente een gevalideerde loonwaardemeting laten uitvoeren om het arbeidsvermogen van de werknemer vast te stellen. Als de loonwaarde lager uitkomt dan 100% van het wettelijk minimumloon, stroomt deze persoon het doelgroepregister in via de Praktijkroute. De gemeente moet dit dan wel digitaal aan UWV melden via het re-integratiebericht.

30. Is het doelgroepregister statisch of dynamisch?

Het doelgroepregister is een dynamisch bestand. Mensen die vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet vallen en naar het oordeel van UWV tot de doelgroep behoren, neemt UWV op in het doelgroepregister. Dat geldt ook voor de leerlingen van vso- en pro-scholen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, hebben aangemeld bij UWV. Voor de doelgroep die onder de Participatiewet valt, werkt UWV het register dagelijks bij.

UWV werkt het register voor mensen in de Wajong 12 keer per jaar bij, voor mensen met een Wsw-indicatie en met een ID/Wiw-baan actualiseert UWV jaarlijks.

Het bestand van personen die via de Praktijkroute het doelgroepregister instromen wordt één keer per maand geactualiseerd.

Ook is UWV bezig met een herindeling van het zittend bestand Wajong: Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen worden uit de doelgroep gefilterd. Deze herindeling is naar verwachting eind 2017 afgerond.

31. Wat is de procedure voor het bijwerken van bestanden?

Mensen blijven in het doelgroepregister staan zolang ze aan de doelgroepcriteria voldoen. Op het moment dat UWV constateert dat mensen niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen, blijven deze mensen tot het einde van dat jaar, plus twee jaar daarna, in het register staan. Om te voorkomen dat mensen voor een periodieke beoordeling bij UWV langs moeten, is gekozen voor een administratieve oplossing. Mensen uit de Wajong en Wsw voldoen niet meer aan de doelgroepcriteria op het moment dat zij hun Wajong of Wsw-status verliezen. UWV constateert dit op basis van eigen informatie voor de Wajongpopulatie en op basis van informatie van Panteia voor de WSW-populatie. Mensen uit de Participatiewet behoren niet meer tot de doelgroep van de banenafpraak op het moment dat UWV digitaal doorkrijgt van de gemeente dat zij werken en geen loonkostensubsidie meer ontvangen, of niet langer een jobcoach nodig hebben om het WML te verdienen. UWV constateert dit op basis van gegevens uit het re-integratiebericht die het van de gemeente krijgt.

Als mensen niet meer tot de doelgroep behoren, dan tellen ze nog ruim twee jaar mee voor de banenafpraak. Dus als iemand in juni 2016 niet meer tot de doelgroep behoort, dan telt hij nog mee tot en met 31 december 2018 voor de banenafpraak (of de quotumheffing).

32. Moet iedere werkgever zelf een eigen administratie bijhouden?

Nee, dat hoeft niet. Voor de banenafpraak monitort UWV jaarlijks op landelijk niveau om te kunnen bepalen of op landelijk niveau de afspraken voor de extra banen voor de mensen uit de doelgroep zijn gehaald. Het gaat er dus niet om hoeveel banen een individuele werkgever heeft gerealiseerd, maar om het totaal aantal banen dat alle werkgevers samen in een jaar hebben gecreëerd. De monitor maakt uitsluitend onderscheid tussen het aantal banen gerealiseerd door de sector markt en de sector overheid. Daarnaast publiceert UWV elk kwartaal een trendrapportage met een indicatief beeld van de voortgang per regio. Deze is beschikbaar op uwv.nl. De manier van meten verschilt echter op een paar technische aspecten van de manier van meten van de jaarrapportage. Om deze reden zijn de cijfers van de officiële jaarlijkse meting (de één-meting in 2015) niet één op één te vergelijken met de cijfers van de trendrapportage. De trendrapportage is voornamelijk bedoeld om de arbeidsmarktregio's inzicht te geven in hun voortgang van de banenafpraak. De trendrapportages kunnen [hier](#) gevonden worden.

Als uit de jaarlijkse meting blijkt dat een van de sectoren of beide sectoren (markt en overheid) de afspraken niet hebben gerealiseerd, kan de quotumregeling in werking treden. UWV berekent de quotumheffing op basis van de polisadministratie, het doelgroepregister en de aanvullende gegevens over inleenverbanden. Een werkgever hoeft dus geen eigen administratie bij te houden. Mogelijk dat een werkgever ervoor kiest om dat wel te doen, om zelf zicht te houden op de eigen voortgang. Dat is de beslissing van de werkgever zelf. Deze administratie is uitsluitend toegestaan ten behoeve van het voldoen van de werkgever aan de banenafpraak of de quotumregeling en daarvoor gelden de nodige zorgvuldigheidswaARBorgen. Dit betekent dat de administratie alleen toegankelijk is voor medewerkers die de gegevens nodig hebben voor het voldoen van de werkgever aan de banenafpraak of de quotumregeling. Deze medewerkers hebben een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de gegevens die zij verwerken.

Werkgevers kunnen bij UWV op basis van het loonheffingsnummer nagaan of zij al mensen die tot de doelgroep behoren in dienst hebben. Ook kunnen zij op basis van het burgerservicenummer nagaan of een (potentiële) werknemer tot de doelgroep behoort. Dat kan via [deze](#) link.

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

Eind derde kwartaal 2016 waren er 238.276 mensen opgenomen in het doelgroepregister. Omdat het aantal aanvragen voor een doelgroepbeoordeling banenafpraak in de eerste maanden van 2015 achterbleef bij de verwachtingen, heeft de staatssecretaris van SZW in overleg met de sociale partners, de VNG, gemeenten en UWV op basis van aanbevelingen van de Werkkamer afspraken gemaakt over een aantal wijzigingen in de werkprocessen om te bepalen of iemand tot de

doelgroep banenafpraak behoort. Het gaat om de volgende wijzigingen die zijn ingegaan per 1 januari 2017:

- 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. Over deze beoordeling leest u meer in vraag 11.
- Mensen die met begeleiding van een jobcoach het WML kunnen verdienen behoren vanaf 1 november 2016 ook tot de doelgroep van de banenafpraak.
- 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.

De banen

34. 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 week⁴. Kleinere en grotere 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.

35. Hoe telt een baan mee voor de banenafpraak?

Een baan telt mee voor de banenafpraak wanneer er sprake is van een extra plaatsing bij een reguliere werkgever van iemand uit de doelgroep ten opzichte van 1 januari 2013. 1 januari 2013 is de peildatum, op die datum heeft UWV bekeken hoeveel mensen in december 2012 bij een reguliere werkgever werkten en voor hoeveel uur. Jaarlijks monitort UWV hoeveel mensen uit de doelgroep werken. Het eerste meetmoment heeft in 2016 plaatsgevonden en ging over het jaar 2015. Uit deze één-meting bleek dat de werkgevers voldoende banen hebben gerealiseerd. Het volgende meetmoment is in juli 2017: dan wordt bekeken of er tot en met 2016 voldoende extra banen zijn gerealiseerd. Hiertoe wordt een meting met als peildatum 31 december 2016 uitgevoerd.

36. Hoe telt een baan van minder of meer uren dan 25,5 uur mee?

Alle banen tellen naar rato mee. Dit betekent dat kleine banen van minder dan 25,5 uur per week meetellen als minder dan één baan en grote banen van meer dan 25,5 uur per week als meer dan één baan. Bij de monitoring wordt het aantal verloonde uren op het peilmoment, aan het einde van ieder jaar, omgezet naar banen, afgezet tegen het aantal banen op het peilmoment van 31 december 2012. Het aantal extra banen dat zo berekend wordt, wordt vergeleken met de groei uit de bij vraag 4 om te beoordelen of de groei voldoende groot is geweest.

37. Wanneer is sprake van een baan die meetelt?

Op het moment dat een werkgever iemand uit de doelgroep in dienst neemt of inleent, telt deze persoon mee voor de afgesproken banen voor de banenafpraak en later bij een eventuele quotumheffing voor het behalen van het quotum. Dit betekent dat een proefplaatsing niet meetelt. Als één baan telt 25,5 verloonde uren per week. Kleinere banen dan een baan van 25,5 uur tellen naar 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 dus mee als meer dan één baan.

⁴ In het wetsvoorstel van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten staat nog het aantal van 25 uur. Deze aannamen 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.

Ook tellen de banen van mensen die op 1 januari 2013 binnen de muren van een sw-bedrijf werkten, en na die tijd via een Wsw-detachering bij een reguliere werkgever aan de slag zijn gegaan, mee voor de banenafpraak.

Met het wettelijk verankeren van nieuw beschut werk vanaf 1 januari 2017 is de zogenaamde herbezettingsvoorwaarde afgeschaft, waardoor alle extra Wsw-detacheringen meetellen voor het realiseren van extra banen in het kader van de banenafpraak.

Nulmeting en monitor

38. Wie monitort de voortgang van de banenafpraak en hoe gebeurt dat?

De nulmeting en de monitor gaan uit van vaste peilmomenten. UWV krijgt deze informatie door het doelgroepregister te koppelen aan de polisadministratie. Daarin beheert UWV gegevens over loon, uitkeringen en arbeidscontracten. Het gaat om de gegevens van alle verzekerde werknemers in Nederland. SZW rapporteert jaarlijks aan de Tweede Kamer over de voortgang van de banenafpraak.

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

De monitor geeft jaarlijks, op landelijk niveau, inzicht in hoeveel mensen uit de doelgroep werken en hoeveel extra banen werkgevers hebben gerealiseerd. Dit is nodig, omdat afgesproken is op landelijk niveau te kijken of de afgesproken aantallen van de banenafpraak in de sector markt en overheid worden gerealiseerd.

UWV publiceert vanaf het vierde kwartaal 2015 vier maal per jaar een trendrapportage. In deze trendrapportage staat een indicatie van de laatste stand van de gerealiseerde aantallen banen per arbeidsmarktregio.

De gegevens van de trendrapportage zijn niet één op één te vergelijken met die van de landelijke officiële meting. De trendrapportage kan daarom alleen gebruikt worden als indicatie van de voortgang van de wet Banenafpraak. Dit omdat de gebruikte meetmethode verschilt van de jaarlijkse banenmonitor.

40. Zijn de gegevens uit de nulmeting en de monitoring van de banenafpraak ook op werkgeversniveau te geven?

Nee. De banenafpraak 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. Bij de quotumheffing ligt dat anders. (Zie [hoofdstuk Quotumheffing](#)).

Een individuele werkgever kan op basis van het loonheffingsnummer of het burgerservicenummer zelf bij UWV nagaan wie van zijn personeelsbestand tot de doelgroep behoort. Dat kan via [deze](#) link.

Tellen en meetellen

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

Op landelijk niveau wordt gemonitord of de afspraken voor de extra banen zijn gehaald voor de mensen uit de doelgroep. Alle werkgevers kunnen gezamenlijk de aantallen realiseren. Het gaat er niet om hoeveel een individuele werkgever heeft gerealiseerd, maar wat alle werkgevers tezamen in een jaar hebben gerealiseerd. 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](#).

42. Blijven mensen altijd tot de doelgroep behoren en meetellen voor de banenafpraak?

Mensen uit de doelgroep behoren tot de doelgroep zolang zij aan de doelgroepcriteria voldoen. Voor de verschillende groepen betekent dat het volgende:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen die niet in staat zijn zelfstandig² het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij niet

zelfstandig² het WML verdienen. Op het moment dat zij zelfstandig² het WML verdienen (zonder loonkostensubsidie én zonder jobcoach) voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria. Ditzelfde geldt voor mensen die via de Praktijkroute zijn ingestroomd (zie vraag 16 tot en met 26).

- Mensen met een Wsw-indicatie voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij een geldige Wsw-indicatie hebben en geen beschikking voor nieuw beschut werk op grond van de Participatiewet hebben ontvangen.
- Wajongers met arbeidsvermogen voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij recht hebben op een Wajong-uitkering of een Wajong-voorziening.
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan voldoen aan de doelgroepcriteria zolang hun Wiw-baan of ID-baan voortduurt.
- Ex-leerlingen van het vso en pro verkrijgen hun doelgroepstatus wanneer zij zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, melden bij UWV. Wanneer zij zelfstandig² meer dan het minimumloon kunnen verdienen verliezen zij hun doelgroepstatus.

In de [bijlage](#) vindt u hierover meer informatie. Op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet, eindigt de registratie in het doelgroepregister met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. Dit betekent dat de persoon in ieder geval nog twee jaar in het register blijft staan (en nog twee jaar blijft meetellen voor de banenafpraak) nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. Een uitzondering op deze zogenaamde t+2-regel is van toepassing wanneer iemand in het doelgroepregister een beschikking nieuw beschut werk ontvangt. In dat geval telt de baan van deze persoon meteen niet meer mee voor de banenafpraak.

Een voorbeeld: iemand voldoet op 1 juni 2016 niet meer aan de doelgroepcriteria (valt onder de Participatiewet en gaat -zonder loonkostensubsidie en zonder de inzet van een jobcoach- meer dan het WML verdienen, verliest zijn Wajongrecht, heeft geen geldige Wsw-indicatie meer of verliest zijn Wiw/ID baan). 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 31 december 2018.

43. Om welke redenen kan iemand zijn doelgroepregistratie verliezen?

De redenen om de doelgroepregistratie te verliezen verschillen:

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen, voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij niet zelfstandig² het WML verdienen. Zij verliezen dus hun doelgroepregistratie wanneer zij wel zelfstandig² het WML kunnen verdienen. Dezelfde uitstroomregel geldt ook voor (ex)-leerlingen van vso en pro.
2. Mensen met een Wsw-indicatie voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij een geldige Wsw-indicatie hebben. Zij verliezen dus hun doelgroepregistratie wanneer zij hun Wsw-indicatie verliezen.
3. Wajongers met arbeidsvermogen voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij recht hebben op een Wajong-uitkering of een Wajong-voorziening. Zij verliezen dus hun doelgroepregistratie wanneer zij hier geen recht meer op hebben.
4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan voldoen aan de doelgroepcriteria zolang hun Wiw-baan of ID-baan voortduurt. Zij verliezen dus hun doelgroepregistratie wanneer hun Wiw- of ID-baan ophoudt te bestaan.

Iemand verliest per direct zijn doelgroepregistratie wanneer deze persoon verhuist naar het buitenland, overlijdt, de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, de beschikking nieuw beschut werk krijgt of duurzaam geen arbeidsvermogen bezit.

In de [bijlage](#) vindt u hierover meer informatie. Op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet, eindigt de registratie in het doelgroepregister met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet (uitzondering op die termijn is bij beschikking nieuw beschut werk: zie vraag 42). Dit betekent dat de persoon in ieder geval nog de komende twee kalenderjaren in het register blijft staan (en deze periode nog blijft meetellen voor de banenafpraak en tijdens een eventuele activatie van het quotum zolang hij een baan heeft) nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet.

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

Voor de mensen uit de doelgroep van de Participatiewet geldt dat zij niet meer in de doelgroep vallen als zij zelfstandig² een loonwaarde hebben ontwikkeld ter hoogte van of boven het wettelijk minimumloon. Mensen horen ook 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-indicatie meer hebben.

Nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet, blijft de baan van de persoon in ieder geval nog minimaal twee jaar meetellen voor de banenafpraak.

45. Waarom tellen mensen niet meer mee voor de banenafpraak als zij niet meer tot de doelgroep horen?

Bij de banenafpraak is ervoor gekozen om de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt die niet of nauwelijks aan de slag komen in een reguliere baan extra kansen te geven. Als mensen niet meer tot de doelgroep horen omdat ze niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen, bijvoorbeeld als zij zich in een baan zo hebben ontwikkeld, dat zij zonder de inzet van loonkostensubsidie en/ of jobcoach zelf het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, dan nemen ze de plek in die bedoeld is voor iemand die daartoe (nog) niet in staat is. Daarom telt deze persoon niet meer mee. Dat gebeurt overigens niet meteen, maar pas na twee jaar na het eind van het kalenderjaar waarin de persoon volgens UWV niet meer voldoet aan de doelgroepcriteria.

46. Hoe weet een werkgever dat zijn werknemer niet meer tot de doelgroep behoort?

Een werkgever weet van zijn werknemers 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 op of boven WML waardoor zij zonder loonkostensubsidie en zonder inzet van een jobcoach het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Als de medewerker vanwege andere redenen niet meer tot de doelgroep behoort, zal hij hiervan bericht krijgen, bijvoorbeeld van UWV of de gemeente. De werknemer kan dit zelf bij de werkgever melden.

47. Kan iemand die na 1 januari 2013 in dienst is gekomen achteraf nog in het doelgroepregister worden opgenomen en meetellen voor de banenafpraak?

Ja dat kan. Als iemand tot de doelgroep hoort, kan hij dus ook 'met terugwerkende kracht' meetellen. De peildatum voor de nulmeting van de banenafpraak is 1 januari 2013. Als iemand na 1 januari 2013 bij een reguliere werkgever is gaan werken, en tot de doelgroep hoort, telt deze baan mee voor de banenafpraak.

UWV heeft mensen met een Wajong-uitkering, een Wsw-indicatie en in een Wiw/ID baan als groep opgenomen in het register. UWV actualiseert dit bestand regelmatig. Voor deze groepen is een doelgroepbeoordeling niet nodig. UWV neemt (ex) leerlingen van vso en pro-scholen op in het doelgroepregister, wanneer zij zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, bij UWV hebben gemeld. Werkgevers kunnen aan de hand van het burgerservicenummer via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via [deze](#) link.

Als iemand uit de doelgroep van de Participatiewet aan het werk is gegaan, dan moet UWV nog beoordelen of deze persoon het wettelijk minimum loon kan verdienen. De gemeente moet UWV dan vragen om een beoordeling arbeidsvermogen voor deze werknemer uit te voeren. Ook kan een persoon zich zelf bij UWV melden voor een beoordeling arbeidsvermogen. Als blijkt dat de werknemer niet zelfstandig² het WML kan verdienen, neemt UWV hem of haar op in het doelgroepregister. Een andere mogelijkheid is dat iemand via de Praktijkroute in het doelgroepregister wordt opgenomen. Zie de antwoorden op vraag 16 tot en met 26.

48. Telln bij een bedrijfsovername mensen uit de doelgroep die al werken mee voor de banenafpraak?

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

49. Tellen leerwerkplekken binnen een bedrijf/organisatie mee voor de banenafpraak?

Mensen die in een BBL-dienstverband⁵ bij een werkgever werken, tellen mee als zij tot de doelgroep horen. Personen kunnen zich tot de gemeente wenden of zich rechtstreeks aanmelden bij UWV voor een beoordeling arbeidsvermogen. Als UWV vaststelt dat de betreffende persoon tot de doelgroep behoort, telt de persoon mee voor de duur van de plaatsing. UWV neemt (ex) leerlingen van vso en pro-scholen in het doelgroepregister op, wanneer zij zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, hebben aangemeld bij UWV.

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

Als er sprake is van een dienstverband tellen de uren mee. Als iemand niet langer in dienst is, telt hij niet meer mee. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met het feit dat bij de monitoring van de banenafpraak altijd het aantal verloonde uren – en dus banen – van de maand december wordt afgezet tegen het aantal verloonde uren tijdens de nulmeting van 1 januari 2013 (dit zijn de uren van december 2012).

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

Eerst geldt de banenafpraak. Als de werkgevers in zowel de sector markt als de sector overheid de afgesproken aantallen banen van de banenafpraak elk jaar realiseren, blijft de banenafpraak gelden, en geldt de quotumheffing niet. Alleen als werkgevers in een of beide sectoren de aantallen banen van de banenafpraak in een jaar niet realiseren, kan in desbetreffende sector (of in beide sectoren) de quotumheffing geactiveerd worden (zie de tabel bij vraag 4 met de aantallen per jaar).

Alleen werkgevers die meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben krijgen te maken met de quotumheffing. De heffing wordt opgelegd aan een individuele werkgever die minder werknemers uit de doelgroep in dienst heeft dan hij in dienst had moeten nemen op grond van het percentage dat in dat jaar voor die sector geldt.

De quotumplicht kan op zijn vroegst gaan gelden in 2018, de quotumheffing kan in 2019 voor het eerst worden opgelegd over het quotum zoals berekend in 2018. In 2017 beoordeelt SZW per sector (markt of overheid) of de werkgevers uit die sector de afgesproken aantallen banen voor 2016 gerealiseerd hebben. De resultaten van deze zogenoemde twee-meting worden rond de zomer van 2017 bekend.

52. Kunnen plaatsingen van jongeren van 16 en 17 jaar ook meetellen voor de banenafpraak?

Ja dat kan, maar wel onder een aantal voorwaarden. Het criterium voor de banenafpraak/quotumheffing is dat een baan meetelt als er sprake is van een dienstbetrekking (al dan niet gedetacheerd/ingeleend). Daarnaast moet de persoon die werkt vallen onder de doelgroep voor de banenafpraak/quotumheffing en in het doelgroepregister staan. Jongeren onder de 18 jaar hebben geen Wajong en geen Wsw-indicatie. Dat betekent dat ze alleen tot de doelgroep kunnen horen als ze 1) onder de Participatiewet vallen en UWV heeft vastgesteld dat ze niet zelfstandig² het WML kunnen verdienen, 2) ex-leerling zijn van het vso of pro of 3) zijn ingestroomd via de in vraag 16 tot en met 26 beschreven Praktijkroute. Er is geen leeftijdsgrens verbonden aan het aanvragen van een beoordeling arbeidsvermogen of een loonwaardemeting, maar in de praktijk komt het niet voor dat jongeren onder de 16 in aanmerking komen voor een baan in het kader van de banenafpraak.

Jongeren van 16 en 17 jaar hebben geen recht op uitkering op grond van de Participatiewet. Zij kunnen wel een beroep doen op arbeidsondersteuning door de gemeente op grond van de Participatiewet als ze als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV en daardoor vallen onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet. Hierover leest u meer in vraag 15. Bij de zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden geldt geen leeftijdsgrens. De gemeente is verplicht bij verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden.

⁵ Beroeps Begeleidende Leerweg

Inleenverbanden

53. Tellen inleenverbanden (uitleenconstructies en detacheringen) mee?

Ja, ingeleende mensen uit de doelgroep tellen mee bij de sector waar zij daadwerkelijk werken. Op basis van de zogenaamde verdeelsleutel die uit onderzoek naar voren komt, 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](#).

54. 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 UWV op landelijk niveau hoeveel mensen uit de doelgroep er ten opzichte van de nulmeting extra aan het werk 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. Zij tellen dus niet mee bij de sector (markt of overheid) van hun formele werkgever (de uitlenende werkgever). SZW berekent op basis van het onder vraag 53 genoemde 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.

55. Tellen ingekochte diensten mee bij de inkopende partij?

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

De partijen van de Werkkamer verkennen op dit moment een aantal varianten op de constructie van inkoop van diensten voor de periode van de quotumheffing. Ook vindt er een pilot plaats om inzicht te krijgen of een inkoopconstructie mogelijk is bij werkzaamheden die niet op locatie van de inkopende werkgever worden verricht. De uitkomst van de nadere verkenning door de Werkkamer en van de pilot wordt in de eerste helft van 2017 verwacht.

Ondersteuning aan werkgevers

Dit hoofdstuk gaat in op de ondersteuning aan werkgevers. Zie voor de instrumenten voor mensen uit de Participatiewet ook het aparte [kennisdocument Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering](#).

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

Gemeenten hebben met de Participatiewet veel voorzieningen en instrumenten gekregen om mensen met arbeidsbeperkingen te ondersteunen naar werk. Gemeenten kunnen, als dat nodig is, ook instrumenten inzetten om werkgevers te faciliteren. Ook UWV heeft instrumenten en voorzieningen die het in kan zetten voor mensen uit de Wajong en om werkgevers te ondersteunen. Ook met andere vormen van werkgeverdienstverlening ondersteunen organisaties de werkgevers.

57. Welke instrumenten zijn beschikbaar?

Gemeenten kunnen de volgende instrumenten inzetten:

- **Proefplaatsingen.** Met proefplaatsingen (tijdelijk werken met behoud van uitkering) 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. Een werkgever kan loonkostensubsidie combineren met fiscale instrumenten zoals premiekorting en het lage inkomensvoordeel. Zie voor de voorwaarden van deze instrumenten de kopjes Premiekorting en LIV hieronder.
- **Forfaitaire loonkostensubsidie.** Met ingang van 1 februari 2017 (met terugwerkende kracht tot 4 juli 2016) is het mogelijk dat gemeenten in de eerste 6 maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie inzetten. Hierover volgt meer informatie in vraag 60.
- **Begeleiding/jobcoach.** Voor de begeleiding op de werkplek.
- **Werkvoorzieningen.** Als een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is.

UWV kan de volgende instrumenten inzetten:

- **Proefplaatsingen.** Met proefplaatsingen kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie.
- **Loondispensatie.** 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.

De volgende fiscale instrumenten zijn voor werkgevers beschikbaar:

- **Premiekorting banenafpraak**
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. De regelhulp premiekortingen is beschikbaar via [deze](#) link.
- **LIV**
Vanaf 1 januari 2017 hebben werkgevers onder voorwaarden recht op een lage-inkomensvoordeel (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 AOW-gerechtigde 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. De regelhulp premiekortingen en LIV is beschikbaar via [deze](#) link.

Het LIV kan in 2017 samengaan met de premiekorting banenafspraken (uiteeraard mits de werkgever aan de voorwaarden voldoet). In de jaren 2018 tot en met 2020 gaat de tot loonkostenvoordeel omgevormde premiekorting voor, vanaf 2021 geldt alleen het LIV.

Instrumenten voor de werkgever in schema in 2017

Iemand hoort tot de doelgroep van de banenafpraak voordat deze persoon een baan vindt.

Om welke mensen gaat het?

Het gaat om de mensen met een Wajong of Wsw-indicatie, iemand die positief is beoordeeld door UWV en de vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, hebben gemeld bij UWV. De mensen die na de loonwaardemeting via de Praktijkroute in het doelgroepregister zijn ingestroomd, en ná deze loonwaardemeting in een dienstbetrekking gaan werken.

Iemand is al aan het werk, en gaat pas daarna tot de doelgroep van de banenafpraak behoren.

Om welke mensen gaat het?

Mensen die werken met een forfaitaire loonkostensubsidie (en nog niet tot de doelgroep van de banenafpraak behoren vanwege een andere reden, zie hierboven).

Schoolverlaters vso/pro die al aan het werk zijn en, door de gewijzigde regelgeving, alsnog in aanmerking komen voor het doelgroepregister. Zij moeten zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, aanmelden bij UWV om in het doelgroepregister te worden geplaatst.

Al werkende vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, hebben gemeld bij UWV.

Type	No-riskpolis	Premiekorting	LIV
Iemand die gaat werken vanuit een uitkeringssituatie	Ja, zodra iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort.	Ja	Ja, mits aan de voorwaarden voor het LIV wordt voldaan.
Iemand die al werkt	Ja, zodra iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort.	Nee, werkgevers voldoen niet aan de voorwaarden voor premiekorting, want iemand werkte al in een dienstverband voor hij tot de doelgroep van de banenafpraak behoorde.	Ja, mits aan de voorwaarden voor het LIV wordt voldaan.

Overige ondersteuning:

- 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. Werkgevers kunnen bij hun gemeente, UWV of het werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.
- 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 kan er sprake zijn van eventuele regionale of lokaal aangeboden instrumenten. Hiervoor kunnen werkgevers terecht bij de regionale Werkgeversservicepunten.

- Ook UWV en sw-bedrijven kunnen werkgevers adviseren over geschikte functies voor mensen uit de doelgroep.
- In het najaar van 2016 is de kandidatenverkenner banenafpraak beschikbaar gekomen. Via de kandidatenverkenner kan een werkgever zoeken naar geschikte kandidaten met een arbeidsbeperking voor de invulling van een werkplek voor de banenafpraak. Zie voor een verdere uitleg van de kandidatenverkenner [deze link](#)

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

Ja. Jongeren van 16 en 17 jaar kunnen een beroep doen op arbeidsondersteuning door de gemeente op grond van de Participatiewet. Ze moeten daarvoor als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV. Daardoor vallen onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet. Bij de zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden geldt geen leeftijdsgrens.

Voor de Participatiewet geldt voor jongeren verder het volgende. Het volgen van onderwijs gaat bij jongeren voor op (het verkrijgen van) betaald werk. Voor jongeren van 16 en 17 jaar geldt de leerplicht/kwalificatieplicht. 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 ook een voorziening inzetten voor jongeren van 16 en 17 jaar die nog leer- of kwalificatieplichtig zijn, en die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen 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.

Het instrument loonkostensubsidie is een van de instrumenten die de gemeente ook voor jongeren kan inzetten. In de [bijlage](#) staat hierover een uitgebreide toelichting. De gemeente is verplicht bij verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden. Voor een compleet overzicht van alle regels over instrumenten kunt u [het kennisdocument ondersteuning/ instrumenten](#) raadplegen.

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

Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever. Met de wet van 17 november 2016 tot wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen (Stb. 444) is deze maatregel tot stand gekomen. Gemeenten konden vanaf 4 juli 2016 al anticiperen op deze maatregel. Deze maatregel treedt per 1 februari 2017 in werking en heeft terugwerkende kracht tot 4 juli 2016.

60. Wat is er veranderd op het gebied van loonkostensubsidie en loonwaardebepaling?

Voor werkgevers is een forfaitaire loonkostensubsidie beschikbaar gekomen. De forfaitaire loonkostensubsidie maakt de start van een dienstverband met iemand uit de doelgroep banenafpraak gemakkelijker voor een werkgever. In (maximaal) het eerste half jaar van het dienstverband kan hij dan namelijk een vaste loonkostensubsidie krijgen van 50 procent van het WML. In de loop van die fase van forfaitaire loonkostensubsidie vindt de loonwaardemeting op de werkplek plaats en past de gemeente de loonkostensubsidie aan op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer. De maatregel is ook met de wet van 17 november 2016 (Stb. 444) geregeld, is per 1 februari 2017 in werking getreden en heeft terugwerkende kracht tot 4 juli 2016. Vanaf die datum konden gemeenten immers al anticiperen op de maatregel.

Daarnaast is de frequentie van de loonwaardemeting meer flexibel en persoonsgericht geworden door het ontwikkelingsperspectief van een persoon mee te wegen bij het bepalen van de termijn waarop de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld. Dit is ook geregeld met de wet van 17 november 2016 (Stb. 444). Deze maatregel is per 1 februari 2017 in werking getreden en heeft geen terugwerkende kracht.

Ook is met de wet van 17 november 2016 (Stb. 444) het begrip loonwaarde aangepast waardoor vanaf 1 januari 2017 het functieloon geen onderdeel meer is van de berekening van de hoogte van

de loonkostensubsidie. De loonwaarde is sindsdien de evenredige prestatie van het takenpakket (in procenten) vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon (in euro's). De loonkostensubsidie is het verschil tussen het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon en deze loonwaarde, plus de vergoeding voor werkgeverslasten.

61. Wanneer kan een werkgever gebruik maken van de premiekorting doelgroep banenafspraken?

Als een werknemer tot de doelgroep banenafspraken behoort en in het doelgroepregister is opgenomen, hebben werkgevers recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer (premierekorting banenafspraken) als zij een medewerker uit de doelgroep in dienst nemen. De premiekorting kan een werkgever maximaal drie jaar toepassen, zolang de dienstbetrekking met de werknemer bestaat.

Het instrument premiekorting beoogt te stimuleren dat werkgevers iemand met een kwetsbare (uitkerings) positie in dienst neemt. De premiekorting geldt daarom alleen voor mensen die tot de doelgroep banenafspraken behoren voordat zij in dienst worden genomen. Dit betekent dat werkgevers geen recht hebben op premiekorting wanneer iemand al in een dienstverband aan het werk was voor 1 januari 2017 en pas vanaf 1 januari 2017 via de Praktijkroute gaat meetellen voor de banenafspraken. Voor iemand die vanaf 1 januari 2017 via de onder vraag 16 tot en met 26 beschreven Praktijkroute in dienst komt vanuit een uitkeringssituatie, bijvoorbeeld via een gevalideerde loonwaardemeting gedurende een proefplaatsing, kan de werkgever wel gebruik maken van het instrument premiekorting, mits deze werknemer in de voorafgaande zes maanden niet al in dienst is geweest bij deze werkgever.

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer voor de doelgroep banenafspraken 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 de werkgever toepassen via de loonaangifte. Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op premiekorting doelgroep banenafspraken bestaat. De regelhulp premiekortingen is beschikbaar via [deze](#) link.

62. 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- 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. Werkgevers kunnen bij hun gemeente, UWV of het werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.

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

Gemeenten en UWV hebben instrumenten die voor een heel groot deel de risico's afdekken voor werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking aannemen (zie vraag 57). Zoals proefplaatsingen, loonkostensubsidie en loondispensatie (compenseren voor verminderde productiviteit), de no-riskpolis (compenseert bij ziekte de loonkosten), jobcoach (voor de begeleiding), of gebruikmaken van een premiekorting voor mensen uit de doelgroep. Ook kunnen werkgevers mensen via detachings- en inleenconstructies inlenen. Ook dan loopt de werkgever minder risico en neemt de uitlenende organisatie vaak de administratieve kant voor haar rekening.

64. 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 banenafspraken 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. Meer informatie over Werkgeversservicepunten is beschikbaar via [deze](#) link.

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 daarna ambities te formuleren en deze vervolgens te 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. Daarnaast zijn werkgevers het project 'Op naar de 100.000 banen gestart'. Het project zet in op verbinding met de vele al bestaande projecten, goede voorbeelden en initiatieven op dit gebied.

65. 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 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.

Websites
www.werkgeversgaaninclusief.nl
www.awvn.nl
www.denormaalstezaak.nl
www.locusnetwerk.nl
www.cedris.nl
www.ABU.nl
www.nbbu.nl
www.divosa.nl
www.oval.nl
www.zestor.nl
www.voion.nl/programmaliijnen/arbeidsmarkt-en-mobiliteit/vermindere-van-uitstroom/sociale-zekerheid/afstand-tot-de-arbeidsmarkt
www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/werknemer-heeft-wajong-of-valt-onder-participatiewet/detail/banenafpraak
www.samenvoordeklant.nl/participatiewet-en-wwb
www.samenvoordeklant.nl/arbeidsmarktregios
www.opnaarde100000.nl
www.sbcm.nl
www.vso-werkgevers.nl

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.

66. Wat is het verschil tussen de banenafpraak en de quotumheffing?

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 ⁶
Alleen onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang	Heffing op individueel werkgeversniveau
Inleenverbanden toegerekend aan inlenende sector (markt/overheid)	Inleenverbanden toegerekend aan individuele inlenende werkgever met 25 werknemers of meer
1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig ² het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. 2. (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier ³ , hebben aangemeld bij UWV 3. Mensen met een Wsw-indicatie. 4. Wajongers met arbeidsvermogen. 5. 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 ^e 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

67. 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.

⁶ 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.

Alleen werkgevers die per jaar 40.575 verloonde uren of meer hebben verantwoord via de loonaangiften krijgen met de quotumheffing te maken.

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.

68. Wanneer gaat de quotumheffing in?

Dit is afhankelijk van de resultaten van de banenafspraken. De quotumverplichting kan voor het eerst ingaan in het jaar 2018. In 2017 beoordeelt SZW per sector (markt of overheid) of de werkgevers uit die sector de aantallen banen voor 2016 gehaald hebben. Als dat niet het geval is, kan de quotumplicht gaan gelden voor de sector (of de sectoren) die de aantallen uit de banenafspraken niet heeft (of hebben) gehaald. De quotumheffing over de eventuele quotumplicht uit 2018 vindt in 2019 plaats.

69. 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 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 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.

70. Hoeveel tijd hebben werkgevers om banen te creëren voor mensen uit de doelgroep als de quotumregeling wordt geactiveerd?

Het quotumpercentage wordt vastgesteld in het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het quotumpercentage van toepassing is. Indien medio 2017 blijkt dat het aantal banen in december 2016 volgens de banenafspraken niet is gerealiseerd, kan de quotumverplichting per 1 januari 2018 worden geactiveerd. Als dat gebeurt, wordt nog in 2017 het quotumpercentage berekend dat van toepassing is in het jaar 2018. Dit percentage geldt op het niveau van het fiscaal nummer van de werkgever. Om werkgevers de gelegenheid te geven zich voor te bereiden op het quotumpercentage, worden werkgevers hierover in het najaar van 2017 geïnformeerd. De feitelijke heffing van het verschuldigde quotumbedrag vindt in augustus 2019 plaats.

De doelgroep

71. Wie horen er tot de doelgroep voor de quotumheffing

Dezelfde groepen als de doelgroep van de banenafspraken

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig² het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- Ex- vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier³, bij UWV hebben gemeld.
- Mensen met een Wsw-indicatie.
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

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

- 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.

Het quotumpercentage houdt rekening met deze extra mensen.

72. Hoe weten werkgevers wie van hun werknemers tot de doelgroep behoren?

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

73. Kunnen werkgevers navragen hoeveel werknemers uit de doelgroep zij in dienst hebben?

Ja, werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Ook kunnen werkgevers bij UWV op basis van ofwel een fiscaalnummer (=alle loonheffingsnummers) ofwel een specifiek loonheffingsnummer nagaan of zij al mensen die tot de doelgroep behoren in dienst hebben. Dat kan via [deze](#) link. De berekening van de quotumheffing wordt gedaan aan de hand van het fiscaal nummer van de werkgever.

Nulmeting en monitor

74. 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 banenafpraak reeks (zie de tabel in vraag 4 in het hoofdstuk Banenafpraak).

Door de quotumheffing moeten er uiteindelijk 100.000 banen bij reguliere werkgevers in de markt bijkomen en 25.000 banen bij reguliere werkgevers 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

75. 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 banen voor de banenafpraak 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, dan tellen de uren die iemand werkt vanaf dat moment ook weer mee.

76. Hoe wordt er geteld bij grote werkgevers die zijn georganiseerd als conglomeraat van verschillende BV's of in verschillende werkmaatschappijen.

De quotumheffing wordt per werkgever berekend op het niveau van het fiscaal nummer. Voor werkgevers is dat een bekende en herleidbare afbakening. Het gaat om het niveau waarop werkgevers werknemerspremies afdragen en het niveau waarop de hoogte van de WIA-premie per werkgever wordt vastgesteld.

77. Tellen bij de quotumheffing ook de werknemers uit de doelgroep mee die al voor 1 januari 2013 in dienst waren (of gedetacheerd waren) bij een werkgever?

Bij de quotumheffing wordt jaarlijks per individuele werkgever beoordeeld of hij heeft voldaan aan het quotumpercentage dat voor hem voor in dat bepaalde jaar geldt. Indien dit niet het geval is, heeft de werkgever een quotumtekort in dat jaar. Om dat te bepalen tellen alle mensen uit de

doelgroep mee die bij deze werkgever verloonde uren hebben tijdens dat jaar. Het maakt daarbij niet uit hoe lang deze mensen al in dienst zijn, en of ze ook al voor 1 januari 2013 in waren.

78. Wanneer komt er meer duidelijkheid over het meetellen van ingekochte diensten tijdens een eventuele quotumheffing?

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

De partijen van de Werkkamer verkennen op dit moment een aantal varianten op de constructie van inkoop van diensten voor de periode van de quotumheffing. Ook vindt er een pilot plaats om inzicht te krijgen of een inkoopconstructie mogelijk is bij werkzaamheden die niet op locatie van de inkopende werkgever worden verricht. De uitkomst van de nadere verkenning door de Werkkamer en van de pilot wordt in de eerste helft van 2017 verwacht.

Inleenverbanden

79. Tellen inleenverbanden bij de quotumheffing ook mee?

Ja, inleenverbanden tellen bij de quotumheffing 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.

Op zijn vroegst treedt de quotumverplichting met ingang van 1 januari 2018 in werking. Dit betekent dat het systeem inleenverbanden quotumregeling, indien de quotumheffing wordt geactiveerd, in 2019 operationeel moet zijn.

Een uitlener mag alleen uren mag overdragen als hij beschikt over een bepaalde SBI codering (sector bedrijfsindeling) in het NHR (basisregistratie handelsregister). Alleen organisaties die beroepsmatig personeel uitlenen mogen uren overdragen aan inleners.

Het quotumpercentage

80. 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. 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.

81. Van welke factoren is het quotumpercentage afhankelijk?

De hoogte van het quotumpercentage wordt vastgesteld op basis van een aantal variabelen. Voor beide sectoren – markt en overheid – wordt een apart quotumpercentage berekend. In de teller staan het aantal verloonde uren van mensen met een arbeidsbeperking tijdens de nulmeting aangevuld met het aantal banen uit de banenafpraak. In de noemer staat het totaal aantal verloonde uren van de sector markt dan wel de sector overheid.

82. Wie bepaalt het percentage? En hoe werkt het precies?

UWV berekent het percentage op basis van een formule in de wet. Hieronder leest u bij wijze van voorbeeld in het schema wanneer het percentage dat SZW op basis van de formule heeft vastgesteld bekend is en gaat gelden.

Jaar T-1 (bv. 2017)	Jaar T (bv. 2018)	Jaar T+1 (bv. 2019)
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<ul style="list-style-type: none">• Jaar waarover quotumpercentage van toepassing is. Dit percentage wordt vastgesteld voor bepaling quotumtekort werkgever.• Daarnaast wordt in dit jaar het quotumpercentage voor jaar T+1 vastgesteld.	<ul style="list-style-type: none">• Jaar waarin quotumtekort en quotumheffing over jaar T wordt berekend.• Daarnaast is dit jaar het quotumpercentage jaar T+1 van toepassing, quotumpercentage jaar T+2 vastgesteld.

83. Hoe berekent SZW het quotumpercentage?

Het quotumpercentage wordt zo berekend, dat, als alle werkgevers aan dat percentage voldoen, het totaal aantal arbeidsplaatsen conform de reeks banen van de banenafpraak wordt gerealiseerd.

Het systeem

SZW kijkt per sector: de sector overheid en de sector markt.

In jaar **t** heeft SZW vastgesteld dat de werkgevers in een sector (of in beide sectoren) de aantallen banen voor de banenafpraak niet hebben gehaald.

SZW moet het quotumpercentage vaststellen voor jaar **t+1**.

De berekening

1. SZW neemt het aantal banen⁷ voor de doelgroep op de peildatum (1 januari 2013).
2. SZW neemt het aantal banen dat erbij had moeten komen volgens de banenreeks van de banenafpraak in jaar **t**.
3. Deze aantallen zet SZW af tegen het totaal aantal banen van alle werkgevers (met 25 of meer werknemers) uit de sector.
4. Dit levert het quotumpercentage op voor jaar **t+1**.

84. Welk quotumpercentage geldt in 2017?

In 2017 is er geen sprake van een quotumpercentage, want dan geldt de banenafpraak. De quotumheffing geldt pas als werkgevers het aantal afgesproken banen van de banenafpraak niet realiseren. Het quotumpercentage wordt zo vastgesteld, dat, als alle werkgevers (met 25 of meer medewerkers) voldoen aan het quotumpercentage, het aantal banen gerealiseerd wordt zoals de werkgevers hebben afgesproken in de banenafpraak. Het quotumpercentage van 5 procent dat eerder was afgesproken in het regeerakkoord, geldt niet meer. Het is nog niet mogelijk om te zeggen hoe hoog het percentage zal zijn. Dat is afhankelijk van het jaar waarin de quotumheffing wordt geactiveerd, en ook afhankelijk van de mate waarin werkgevers er niet in geslaagd zijn de afgesproken aantallen extra banen te halen. Waarschijnlijk zal het quotumpercentage enkele

⁷ Een baan bestaat uit 25,5 verloonde uren per week, zie ook vraag 36.

procenten bedragen. In het onderstaande voorbeeld staat een fictieve berekening van een quotumpercentage voor het jaar 2020. In de voetnoten staat de onderbouwing van de berekening.

Op het moment dat het kabinet de quotumheffing activeert, informeert UWV werkgevers in het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarover het quotumpercentage van toepassing is, over de hoogte van het percentage waaraan zij moeten voldoen. Werkgevers weten zo hoe groot de fractie van het aantal uren ingevuld door arbeidsbeperkten ten opzichte van het totale personeelsbestand moet zijn.

Een fictief voorbeeld

De casus in de sector markt in 2020

In de casus gaan we uit van de situatie in 2019, met fictieve getallen omdat deze nu nog niet bekend zijn.

In 2019 hebben we vastgesteld dat de werkgevers in de markt de aantallen banen voor de banenafpraak in 2018 niet hebben gehaald.

SZW/ UWV moet het quotumpercentage vaststellen voor 2020.

De berekening is als volgt:

$$\text{quotumpercentage} = \frac{(A + B) * C + F * G}{D * E}$$

A	Aantal banen doelgroep nulmeting werkgevers met 25 of meer medewerkers, die worden vervuld door arbeidsbeperkten op grond van de nulmeting op 1 januari 2013 in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid.
B	het aantal extra banen voor arbeidsbeperkten bij werkgevers dat dient te worden gerealiseerd vanaf het kalenderjaar 2015 overeenkomstig het sociaal akkoord voor de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid.
C	Gemiddeld aantal verloonde uren van de doelgroep in de sector overheid en de sector niet-overheid tezamen (dit is vastgesteld aan de hand van de nulmeting).
D	het totaal aantal banen bij werkgevers in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid die op grond van artikel 34, derde en vierde lid, quotumheffing zijn verschuldigd.
E	Gemiddeld aantal verloonde uren van een werknemer bij deze werkgevers met 25 of meer werknemers.
F	het aantal arbeidsbeperkten, bedoeld in artikel 38b, tweede lid, in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid ("quotumgroep", zie vraag 66).
G	het gemiddeld aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b, tweede lid, in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid.

- A. Het aantal banen bij grote werkgevers in de sector markt in de nulmeting is 35.927 (niet-fictief).
- B. Het aantal banen dat erbij had moeten komen volgens de banenreeks van de banenafpraak is 45.000⁸ (niet fictief).
- C. Het gemiddeld aantal verloonde uren van de doelgroep, zoals vastgesteld bij de nul-meting: 1.331 uur per jaar (niet fictief).
- D. Het totaal aantal banen van alle werkgevers in de marktsector (met 25 of meer werknemers) is 5.000.000 (aanname, variabele moet jaarlijks opnieuw bepaald worden).
- E. Het gemiddeld aantal verloonde uren van werknemers is vastgesteld op 1.623 uur per week (niet fictief).
- F. Aantal arbeidsbeperkten uit de quotumgroep: 2.557 (niet fictief).
- G. Gemiddeld aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten: 1.331 uur per jaar (niet fictief).

⁸ Daarvoor tellen we de beoogde extra banen tot en met 2019. De beoogde banen voor 2020 tellen voor de helft mee. Dit levert de volgende berekening op: 40.000 in 2019 en nog 5000 voor 2020 (50 procent van de 10.000). Ook wordt rekening gehouden met de toename van het aantal banen vanwege de additionele doelgroep bij de quotumheffing. Dit gebeurt op basis van een nog te bepalen wegingcoëfficiënt.

Dit levert het quotumpercentage op in 2020 van:
 $((35.927+45.000)*1331+2.557*1331)/(1623*5.000.000) = 1,37\%^9$.

85. Geldt het quotumpercentage ten opzichte van het aantal fte in de organisatie? Gaat het om arbeidsplaatsen van 25 uur of van 36 uur?

Per niet ingevulde arbeidsplaats wordt een heffing van 5.000 euro opgelegd. Voor het berekenen van deze heffing is een baan voor iemand uit de doelgroep gelijkgesteld aan 25,5 verloonde uren per week. Dit correspondeert met het gemiddeld aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werken. Het quotumpercentage wordt dan ook niet toegepast op het aantal fte, maar op het aantal verloonde uren van het totale werknemersbestand van een werkgever.

Het aantal verloonde uren dat de mensen uit de doelgroep in het betreffende kalenderjaar moeten werken, kan de werkgever berekenen door het quotumpercentage te vermenigvuldigen met het aantal verloonde uren van het totale werknemersbestand. Alle arbeidsplaatsen voor iemand uit de doelgroep tellen mee bij de invulling van dit benodigde aantal verloonde uren. Ook arbeidsplaatsen met een omvang kleiner dan 25,5 uur per week. Deze tellen naar rato mee.

86. Telt de flexibele schil van een bedrijf mee voor het bepalen van het aantal medewerkers van een bedrijf (onder andere meer of minder dan 25 medewerkers)?

Nee. Als de quotumheffing in werking treedt, moet worden bepaald of werkgevers 25 of meer medewerkers in dienst hebben. De grootte van een werkgever stelt UWV vast op basis van het totaal aantal verloonde uren die de werkgever in de loonaangifte heeft verantwoord. De grens ligt op 40.575 verloonde uren¹⁰. Het gaat hierbij alleen over de uren waarover de werkgever de formele werkgever is. Uren van ingeleende arbeidskrachten tellen dus niet mee voor deze 40.575 uur.

Uitzondering hierop is een uitzendorganisatie die in bezit is van bepaalde SBI codering en uren mag overdragen aan inleners. Het uitzendpersoneel wordt uitgesloten bij de bepaling of deze uitlener groot of klein is. Ofwel deze bedrijven krijgen een 0-quotum over hun uitzendpersoneel.

De quotumheffing

87. Is de heffing van 5.000 euro per niet ingevulde arbeidsplek inclusief of exclusief btw? En is de heffing jaarlijks of eenmalig?

De quotumheffing bedraagt 5.000 euro per niet ingevulde arbeidsplaats van 25,5 uur. De heffing is niet eenmalig. Voor iedere niet-gerealiseerde plek moet jaarlijks de heffing worden betaald. Over een heffing hoeft de werkgever geen btw te betalen.

Heffingen voor niet vervulde arbeidsplaatsen gaan pas spelen op het moment dat werkgevers de afgesproken extra banen niet realiseren en de quotumheffing is geactiveerd. Het volgende beoordelingsmoment of werkgevers de afgesproken banen hebben gerealiseerd vindt plaats in de zomer van 2017 over het jaar 2016. Mocht blijken dat het aantal gerealiseerde extra banen achterblijft bij de banenafpraak, dan kan de quotumverplichting op zijn vroegst in werking treden per 1 januari 2018 en de quotumheffing in 2019.

88. In hoeverre wordt tijdens de quotumheffing rekening gehouden met een daling van het personeelsbestand?

Als het personeelsbestand van een bedrijf afneemt, werkt dit door in het aantal mensen uit de doelgroep dat in dienst moet zijn bij de werkgever. Het quotumpercentage wordt namelijk toegepast op het totaal aantal verloonde uren bij een werkgever. Dit totaal aantal verloonde uren bevat ook het aantal verloonde uren van de mensen uit de doelgroep.

⁹ De berekening van het percentage gaat uit van verloonde uren. Dat betekent dat de 5.000.000 banen worden vermenigvuldigd met 1.623 uur per jaar. Dit is de gemiddelde omvang van een baan van werknemers in het algemeen. Voor de banen van mensen uit de doelgroep wordt gerekend met 1.331 uur per jaar.

¹⁰ Staatsblad, nr. 155, jaargang 2015, 14 april 2015

De systematiek van de quotumregeling voorziet in een hardheidsclausule voor werkgevers die in een jaar geconfronteerd worden met een sterke krimp van de organisatie. Als bij de berekening van de quotumheffing over een kalenderjaar blijkt dat de werkgever over het desbetreffende kalenderjaar geen grote werkgever meer is (25 of meer werknemers, uitgedrukt in verloonde uren), dan is de betreffende werkgever over dat betreffende kalenderjaar geen quotumheffing verschuldigd.

In het geval dat een werkgever bij een eventuele krimp een grote werkgever blijft, geldt dat de werkgever moet blijven voldoen aan het quotumpercentage. Vanaf 1 juli 2015 is op grond van de Wet werk en zekerheid een ontslagregeling gepubliceerd¹¹ die voorziet in een regeling op grond waarvan arbeidsbeprekten buiten beschouwing kunnen worden gelaten bij het toepassen van het afspiegelingsbeginsel. Hierdoor zal een bedrijf dat al aan zijn quotumpercentage voldoet, daaraan kunnen blijven voldoen.

89. Vindt de berekening van de quotumheffing plaats op het niveau van de holding (optelsom van de individuele BV's) of op het niveau van de individuele BV's binnen de holding?

De quotumheffing wordt per werkgever berekend op het niveau van het fiscaal nummer. Voor werkgevers is dat een bekende en herleidbare afbakening. Het gaat om het niveau waarop werkgevers werknemerspremies afdragen en het niveau waarop de hoogte van de WIA-premie per werkgever wordt vastgesteld.

90. Hoe wordt de quotumheffing uitgevoerd?

De quotumheffing is een aparte heffing voor de werknemersverzekeringen. 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). UWV stelt jaarlijks vast of een werkgever heeft voldaan aan het geldende percentage. Als dat niet het geval is, bepaalt UWV daarop de hoogte van de heffing voor deze werkgever. 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.

91. Hoe hoog is de quotumheffing?

De heffing bedraagt 5.000 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).

92. Hoe hoog wordt de quotumheffing als het quotum geactiveerd wordt?

De hoogte van de eventuele quotumheffing is afhankelijk van het in dat jaar geldende quotumpercentage, het totaal aantal verloonde uren van de werkgever en het totaal aantal verloonde uren van mensen uit de doelgroep banenafpraak bij de werkgever. Het eventuele quotumpercentage per jaar staat niet vast, maar wordt, indien het quotum geactiveerd wordt, jaarlijks door UWV berekend. Doordat het quotumpercentage nog niet vast staat, is het niet mogelijk om de exacte hoogte van een eventuele quotumheffing te berekenen.

Met behulp van een rekentool is het voor werkgevers uit de sector overheid wel mogelijk een indicatieve berekening van hun quotumheffing te maken. Aangezien de quotumpercentages voor de sector markt en overheid afzonderlijk berekend worden, kan de rekentool niet gebruikt worden door werkgevers uit de sector markt. De rekentool is beschikbaar via [deze](#) link. Let er wel op dat in deze rekentool geen rekening wordt gehouden met de gegevens over de overdracht van uren van ingeleend personeel.

93. 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

¹¹ Staatscourant, nr. 12 685, jaargang 2015, 11 mei 2015

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

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

Bijlage

Aanvullende informatie bij vraag 42 en 43:

De redenen om de doelgroepregistratie te verliezen verschillen:

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij niet zelfstandig² het WML verdienen. Zij verliezen dus hun doelgroepregistratie wanneer zij wel zelfstandig² het WML kunnen verdienen. Dezelfde uitstroomregel geldt ook voor (ex)-leerlingen van vso en pro.
2. Mensen met een Wsw-indicatie voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij een geldige Wsw-indicatie hebben. Zij verliezen dus hun doelgroepregistratie wanneer zij hun Wsw-indicatie verliezen.
3. Wajongers met arbeidsvermogen voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij recht hebben op een Wajong-uitkering of een Wajong-voorziening. Zij verliezen dus hun doelgroepregistratie wanneer zij hier geen recht meer op hebben.
4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan voldoen aan de doelgroepcriteria zolang hun Wiw-baan of ID-baan voortduurt. Zij verliezen dus hun doelgroepregistratie wanneer hun Wiw- of ID-baan ophoudt te bestaan.

Ook verliest iemand zijn doelgroepregistratie wanneer deze persoon verhuist naar het buitenland, overlijdt, de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, de beschikking nieuw beschut werk krijgt of duurzaam geen arbeidsvermogen bezit.

Ad 1 Mensen die onder de Participatiewet vallen en meer dan WML gaan verdienen

Als mensen uit de Participatiewet die tot de doelgroep van de Wet banenafpraak horen (omdat UWV bij de beoordeling heeft vastgesteld dat zij niet zelfstandig² het WML kunnen verdienen of omdat uit een gevalideerde loonwaardemeting op de werkplek is gebleken dat zij een verdien capaciteit onder het wettelijk minimumloon hebben) meer dan het WML gaan verdienen, voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria van de banenafpraak indien zij niet nog vanwege een andere grondslag tot de doelgroep behoren. Wanneer de arbeidsbeperkte het WML kan verdienen dankzij de inzet van een jobcoach blijft de doelgroepregistratie wel behouden. De registratie in het doelgroepregister eindigt voor mensen die onder de Participatiewet vallen met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand meer dan WML is gaan verdienen.

Een uitzondering hierop zijn mensen onder de participatiewet met een medische urenbeperking. Bij de beoordeling van UWV maar ook bij een loonwaardemeting gaat het er om of iemand per uur het WML kan verdienen. Het kan zo zijn dat iemand wel in staat is om per uur het WML te verdienen, maar vanwege een medische beperking niet in staat is om voldoende uren per maand te werken om daarmee per maand het WML te verdienen. Deze mensen blijven in het doelgroepregister staan.

Het moment waarop een persoon meer dan het WML gaat verdienen, en niet meer aan de doelgroepcriteria van de banenafpraak voldoet, is voor een werkgever duidelijk: dat is het moment waarop de werkgever voor de werknemer geen loonkostensubsidie meer van de gemeente ontvangt. De werkgever kan ook bij UWV navragen of een persoon nog in het doelgroepregister staat. Dat kan via [deze](#) link.

Ad 2 Wanneer de Wsw-indicatie van mensen niet meer geldig is

De Wsw-indicatie heeft een einddatum. De mensen met een Wsw-indicatie die in een dienstbetrekking op de basis van de Wsw aan de slag zijn, worden periodiek geherindiceerd. Als zij nog voldoen aan de Wsw-criteria, dan wordt de Wsw-indicatie verlengd en blijven zij tot de doelgroep behoren. De registratie in het doelgroepregister eindigt met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. Mensen die op 31 december 2014 wel een Wsw-indicatie hadden, maar geen Wsw-dienstbetrekking, kunnen geen Wsw-herindicatie krijgen door de afsluiting van de Wsw vanaf 1 januari 2015. Deze Wsw-indicatie loopt na deze datum van rechtswege af voor deze groep. Om te voorkomen dat deze groep vanwege het van rechtswege verlopen van de Wsw-indicatie vanaf dat moment niet meer tot de doelgroep van de banenafpraak/quotumheffing behoort, is deze groep aangemerkt als behorende tot de groep mensen die een positieve doelgroepbeoordeling van UWV hebben ontvangen, en voor hen gelden dezelfde voorwaarden als voor mensen onder de participatiewet. Op het moment dat deze mensen in een dienstbetrekking gaan werken en WML (of

meer) kunnen verdienen, zonder jobcoach, vervalt de doelgroepstatus, net als voor de overige groep mensen die onder de Participatiewet vallen. Deze persoon blijft dan ook nog twee jaar volle kalenderjaren meetellen voor de banenafpraak¹².

Ad 3 Wanneer vervalt het recht op Wajong?

Zolang een Wajonger recht heeft op de Wajong-status, hoort hij/zij tot de doelgroep voor de banenafpraak/quotumheffing en blijft de baan meetellen. Dat geldt ook voor Wajongers die meer dan WML verdienen: zolang een Wajonger recht heeft op de Wajong-status, omdat hij het WML kan verdienen dankzij een voorziening, blijft hij gewoon meetellen. Op het moment dat een Wajonger zijn recht op de Wajong-status verliest, voldoet hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria. De registratie in het doelgroepregister eindigt met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand zijn Wajongrecht verliest. Een persoon blijft dus nog in ieder geval twee jaar in het register staan (en meetellen voor de banenafpraak) nadat zij/hij geen recht meer heeft op Wajong.

UWV oordeelt of iemand zijn recht op de Wajong-status verliest. Een belangrijk criterium hierbij is of de Wajonger een substantiële periode het WML heeft verdiend (zonder dat nog sprake is van loondispensatie of van het gebruik van een vervoersvoorziening, intermediaire voorziening of persoonlijke ondersteuning). UWV maakt onderscheid tussen twee verschillende groepen Wajongers: Wajongers die een Wajong-uitkering hebben na 2010 (de nWajong) en Wajongers die al voor 2010 een Wajong-uitkering hebben (o-Wajong)

Wajongers die zijn ingestroomd na 2010 (nWajong) verliezen het recht op Wajong als zij:

- een jaar lang het WML verdienen;
- na vijf jaar gewerkt te hebben in staat zijn 75 procent van het maatmaninkomen te verdienen (veelal het WML).

Uitzondering hierop: het recht blijft bestaan wanneer een Wajonger gebruik maakt van een vervoersvoorziening, intermediaire voorzieningen (doventolk; voorleeshulp) of persoonlijke ondersteuning (jobcoach). Gebruikt iemand een meeneembare voorziening, zoals een brailleapparaat, dan geldt de uitzondering niet. In zo'n situatie oordeelt UWV dat het recht op Wajong eindigt.

Voor Wajongers die voor 2010 zijn ingestroomd (oWajong) geldt het volgende:

- Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid vijf jaar lang verrekend. Als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na vijf jaar het Wajongrecht herzien of beëindigd.
- Dit kan alleen na een herbeoordeling bij UWV. Bij een dergelijke herbeoordeling kijkt UWV of de arbeidsongeschiktheid is afgenomen. Wanneer de arbeidsongeschiktheid minder dan 25 procent is, eindigt het recht op Wajong. Bij de herbeoordeling weegt UWV mee of er sprake is van een voorziening. Een expliciete uitzondering, zoals in de nWajong is aangegeven, bestaat in de oWajong niet.

Wajongrecht beëindigd

Als UWV oordeelt dat het recht op Wajong eindigt, dan eindigt de registratie in het doelgroepregister met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop UWV oordeelt dat iemand geen recht meer heeft op Wajong. UWV verwerkt deze informatie in het doelgroepregister op basis van eigen gegevens. Als bijvoorbeeld in juni 2019 wordt vastgesteld dat iemand geen recht meer heeft op Wajong en dus niet meer tot de doelgroep hoort, blijft deze persoon tot en met 31 december 2021 in het doelgroepregister staan en meetellen voor de banenafpraak.

Voor een werkgever die iemand uit de Wajong in dienst heeft die zijn Wajongrecht verliest –en vanaf dat moment niet meer voldoet aan de doelgroepcriteria- is dat kenbaar doordat de medewerker zelf bericht van UWV krijgt en de medewerker dit zelf bij de werkgever kan melden.

¹²Als er sprake is van samenloop van Wsw met Wajong, dan blijft deze persoon nog wel opgenomen in het doelgroepregister vanwege het recht op Wajong.

Ook kan de werkgever bij UWV navragen of een persoon in het doelgroepregister staat. Dat kan via [deze](#) link.

Herleven Wajongrecht

De wet regelt voor alle Wajongers dat wanneer zij niet langer recht hebben op Wajong, dit recht binnen vijf jaar weer kan herleven. Wanneer iemand dus (langere tijd) werkt en door verlies van zijn baan en/of door toegenomen arbeidsongeschiktheid terug moet vallen op de Wajong, kan dit nog vijf jaar na beëindiging van zijn/haar Wajongrecht. Als dit het geval is krijgt de Wajonger van UWV bericht hierover en kan de Wajonger u hierover informeren. De persoon voldoet dan weer aan de doelgroepcriteria van de banenafpraak en wordt weer opgenomen in het doelgroepregister.

Ad 4 vervallen Wiw/ID baan

Mensen met een Wiw-baan of ID-baan blijven tot de doelgroep behoren (en in het register staan) zolang hun Wiw-baan of ID-baan voortduurt. Op het moment dat het Wiw- of ID dienstverband ophoudt, voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria. UWV verwerkt dit op basis gegevens die bij het CBS beschikbaar zijn. De registratie in het doelgroepregister eindigt met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet.

Mensen met een Wiw- of ID baan zijn in dienst bij een werkgever. Meestal volledig gesubsidieerd vanuit de gemeente. Voor een werkgever die zo'n persoon in dienst heeft, is het duidelijk wanneer hij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet: vanaf het moment dat de subsidie stopt en/of het dienstverband eindigt. Ook kan de werkgever bij UWV navragen of een persoon nog in het doelgroepregister staat.

Op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet, eindigt de registratie in het doelgroepregister met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. Dit betekent dat de persoon in ieder geval nog twee in het register blijft staan (en nog twee jaar blijft meetellen voor de banenafpraak) nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet.

Een voorbeeld: iemand voldoet op 1 juni 2016 niet meer aan de doelgroepcriteria (valt onder de Participatiewet en gaat -zonder loonkostensubsidie of jobcoach meer dan het WML verdienen, verliest zijn Wajongrecht, heeft geen geldige Wsw-indicatie meer of verliest zijn Wiw/ID baan). 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.

Aanvullende informatie bij vraag 58:

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

Het college is verantwoordelijk voor ondersteuning van iemand bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de Participatiewet. Het college is niet verantwoordelijk voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling van iemand bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Participatiewet, jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs *kan* volgen (artikel 7, derde lid, onder a van de Participatiewet). De gemeente stelt zelf vast -alle mogelijkheden en omstandigheden in aanmerking genomen- of een jongere onderwijs kan volgen.

Het volgen van onderwijs gaat bij jongeren voor op (het verkrijgen van) betaald werk. Voor jongeren van 16 en 17 jaar geldt de leerplicht/ kwalificatieplicht. Als er een mogelijkheid is om uit de Rijkskas bekostigd onderwijs te volgen heeft de gemeente geen opdracht om te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling. De gemeente kan dat echter wel doen, bijvoorbeeld als zij van oordeel is dat 'verder leren' niet haalbaar is. Op grond van artikel 10f in de Participatiewet kan een voorziening worden ingezet voor jongeren van 16 en 17 jaar die nog leer- en kwalificatieplichtig zijn en die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen halen. Ook in andere gevallen kunnen gemeenten het nodig vinden om een voorziening in te zetten gericht op arbeidsinschakeling. Sinds er sprake is van een integratie-uitkering Sociaal Domein waaruit gemeenten dit kunnen financieren, is dit mogelijk.