

# Participatiewet, wat betekent dit voor u als werkgever?

Als werkgever krijgt u te maken met de **Participatiewet**. De SBBU en de Gemeente Uden zetten voor u op een rij wat dit voor u betekent.

## **Wat is de Participatiewet?**

- De Participatiewet is er sinds 1 januari 2015 en vervangt de Wet Werk en Bijstand (WWB).
- Gemeenten krijgen een belangrijke rol in ondersteunen van werkgevers bij aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Dit is een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking, waardoor zij minder productief zijn, dan een werknemer die geen beperking heeft.
- Ook deze mensen moeten hun plaats vinden in het reguliere bedrijfsleven. Zij vallen onder de doelgroep van de Participatiewet, omdat ze een bijstandsuitkering hebben en/of een nog geldige SW- indicatie (voorheen Wet sociale werkvoorziening/Wsw) of een Wajong-uitkering.
- Doel van de Participatiewet is mensen zoveel mogelijk te stimuleren en te faciliteren regulier aan het werk te gaan, bij voorkeur op een reguliere functie.

## **Heeft de Participatiewet gevolgen voor mij als werkgever?**

- Sociaal Akkoord: werkgevers en overheid hebben afgesproken om tot en met 2026 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers 100.000 banen, de overheid 25.000 banen. Deze banen worden "banenafsprakenbanen" genoemd. Er is afgesproken dat de werkgevers in 2015 al 10.000 banen gaan realiseren. De overheid stelt in diezelfde periode 5000 banen beschikbaar.
- Eind 2015 is het eerste meetmoment. Zijn dan nog niet voldoende banen voor arbeidsbeperkten gerealiseerd, treedt de Quotumwet in werking (per 1 januari 2017). Bedrijven met 25 medewerkers of meer moeten zorgen dat een percentage van het personeelsbestand bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking.
- Het quotum wordt vastgesteld volgens een bepaalde berekening o.b.v. verloonde uren.
- Voldoet een bedrijf niet aan de gestelde regels, dan volgt een boete (de quotumheffing). Deze boete is maximaal 5.000 euro per niet gerealiseerde arbeidsplaats per jaar.
- Hebt u een bedrijf met meer dan 25 medewerkers? Dan is het verstandig om u te oriënteren op de mogelijkheden voor mensen met een beperking binnen uw bedrijf. Gemeente Uden kan u hierbij van dienst zijn.
- Neemt u medewerkers aan met een arbeidsbeperking en vallen zij onder de doelgroep? Dan komt u wellicht in aanmerking voor loonkostensubsidie, of een ander vorm van tegemoetkoming.

## **Wat is een banenafpraakbaan?**

- Doel van de banenafpraak: het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Kan een persoon wel werken, maar is hij vanwege beperkingen minder productief is (heeft een lagere loonwaarde), en zodoende niet in staat het wettelijk minimumloon te verdienen? Voor het gemis aan productiviteit kan loonkostensubsidie verstrekt worden.
- Er vindt eerst een loonwaardemeting plaats op de werkplek. Hier wordt gekeken naar de prestaties van de persoon met beperking. Wat doet hij minder dan een persoon zonder

beperkingen in dezelfde functie. Per werkplek/functie kan de loonwaarde dus verschillend zijn. In de groenvoorziening een hogere loonwaarde dan in de schoonmaak: loonwaarde is altijd afhankelijk van de context.

- Wanneer u een werknemer aanneemt met een lagere loonwaarde, dan betaald u hem het van toepassing zijnde minimumloon (cao-loon / wettelijk minimumloon).
  - Het gemis aan loonwaarde wordt gecompenseerd door loonkostensubsidie. Deze bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon inclusief werkgeverslasten. Compensatie is dus niet tot aan het cao-loon.
  - Uit de loonwaardemeting blijkt dat werknemer een loonwaarde heeft van 55%. Hij doet dus (iets meer dan) de helft van wat een werknemer zonder beperking doet. Het gemis aan productiviteit wordt gecompenseerd met loonkostensubsidie. Dat is dan 45% van het wettelijk minimumloon. Samen maakt dat 100% van het wettelijk minimumloon.
  - Jaarlijks wordt de loonwaarde van de werknemer opnieuw vastgesteld. De hoogte van de subsidie wordt aangepast indien nodig.
- Een baan in het kader van de banenafpraak hoeft niet fulltime te zijn. Ook deeltijdbanen tellen mee voor de Quotumwet.

### **Wie behoort tot de doelgroep?**

De doelgroep voor een banenafpraakbaan bestaat uit:

- Wajongers met arbeidsvermogen (let op: arbeidsvermogen geeft aan of iemand kan werken; loonwaarde is afhankelijk van werkplek/functie).
- Personen die op 31 december 2014 een geldige sw-indicatie hadden.
- Mensen die onder de Participatiewet vallen en waarvan het UWV heeft beoordeeld dat zij niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, vanwege een arbeidsbeperking.
- Wajongers en mensen die op 31 december 2014 op de wachtlijst voor de Wsw staan krijgen tot en met 2016 voorrang voor de plaatsing op een banenafpraak.
- Leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), praktijkonderwijs (PrO) en ROC-entree-leerlingen kunnen zich rechtstreeks voor een beoordeling bij het UWV melden voor een doelgroepverklaring.

### **Hoe kan de gemeente u als werkgever helpen?**

De gemeente kan u van dienst zijn bij het voldoen aan uw banenafpraak.

Dit kunnen we doen door:

- te adviseren en te ondersteunen bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of een arbeidsbeperking.
- u kennis te laten maken met ons bestand. Wij hebben mensen met diverse talenten!
- mee te denken over het creëren van een passende functie.
- te informeren over extra voorzieningen die we kunnen inzetten ten behoeve van mensen uit de doelgroep: proefplaatsing, werkervaringsplek, begeleiding op de werkplek, loonwaardebepaling en loonkostensubsidies.
- advies te geven over social return, functiecreatie en sociaal en maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo).

Maatwerk staat altijd voorop!

Zowel voor de werknemer die tot de doelgroep behoort als voor u de werkgever.

Naast de gemeente kan ook de Belastingdienst u regelingen bieden als u mensen met een arbeidsbeperking in dienst neemt. Dit is de mobiliteitsbonus. Deze houdt in dat u een korting of vrijstelling op de premie werknemersverzekeringen kunt krijgen (voor bepaalde groepen). Let wel, er kan geen sprake zijn van samenloop van verschillende regelingen.

**U wilt graag werken met mensen met beperking, maar heeft geen structureel werk.  
Wat nu?**

- Doel van de Participatiewet is mensen laten meedoen in de maatschappij, bij voorkeur via werk. Ook als u tijdelijke werkplekken heeft, draagt u hier aan bij.
- Voor de invulling van de banenafspraken kijken wij graag met u mee, naar de mogelijkheden binnen uw bedrijf. Mensen met een beperking kunnen vaak goed functioneren in een werkomgeving, als rekening gehouden wordt met hun beperking. Er zijn mogelijkheden om onze talenten te laten meedoen in uw bedrijf!

**Krijg ik plichten opgelegd door de overheid?**

- U krijgt nu nog geen verplichting opgelegd door de overheid. Echter, wanneer het aantal banen in het kader van de banenafspraken niet wordt gerealiseerd dan treedt per 1 januari 2017 de Quotumwet in werking en wordt bovenstaande dwingend voorgeschreven.

**Ik wil meer weten. Wie kan mij helpen?**

De accountmanager van de Gemeente Uden staat u graag te woord:

- Patrick van der Sluijs: 06-13981300
- Bij diens afwezigheid Will Trienekens: 06-13981355

Hij kan u vertellen over de mogelijkheden rondom werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, de Participatiewet en alle veranderingen op het gebied van werk en inkomen. Ook voorafspraken over het meten van loonwaarde en het inzetten van andere instrumenten om werkgevers te ondersteunen bij het voldoen aan de banenafpraak.

Gemeente Uden werkt samen met de accountmanagers van het werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant, een samenwerkingsverband van 18 gemeenten in Noordoost-Brabant, WSD, Weener XL, IBN en UWV.

Het werkgeversservicepunt is aanspreekpunt voor werkgevers inzake informatie over subsidies, sociaal ondernemen of antwoord op vragen over wetgeving.

De dienstverlening is kosteloos.

Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant: <http://www.wspnoordoostbrabant.nl>