

**OP NAAR DE 100.000!**

**BANEN**

voor mensen met  
een arbeidsbeperking

# De Banenafspraken

Alles over de Banenafspraken en wat het betekent voor u als ondernemer

## Wat is de Banenafspraken?

Werkgevers hebben beloofd uiterlijk in 2026 te zorgen voor 125.000 werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Hiervan moeten er 100.000 komen in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Dit noemen we de Banenafspraken. De Banenafspraken is verankerd in de Participatiewet die sinds 1 januari 2015 geldt. Per jaar is een target vastgesteld; eind 2017 moeten er 23.000 banen in de marktsector gerealiseerd zijn.

## Wat is de Quotumwet?

In het regeerakkoord van 2012 was nog sprake van een quotum voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking voor werkgevers met 25 werknemers of meer, dit op straffe van een boete. Dit quotum is vervangen door de vrijwillige Banenafspraken. De overheid kan de quotumregeling alsnog opleggen als blijkt dat de cijfers uit de Banenafspraken niet gehaald worden. De werkgeversorganisaties gaan ervan uit dat dat niet nodig zal zijn. We zetten ons samen in om te zorgen dat iedereen in Nederland mee kan doen. U toch ook?

## Over welke mensen gaat het?

In de Banenafspraken geven we kansen aan:

- mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen;
- mensen met een Wsw-indicatie;

- Wajongers met arbeidsvermogen;
- mensen met een WIW- of ID-baan;
- leerlingen van voortgezet speciaal onderwijs en Praktijkonderwijs.

Dit is een zeer diverse groep, van hoogopgeleide Wajongers met een lichamelijke beperking tot mensen met een beperkt leervermogen die met het uitvoeren van bij hun competenties passende taken een grote bijdrage aan uw onderneming kunnen leveren. Voor iedere praktijksituatie is een juiste match te vinden.

## Kandidaten vinden

De mensen om wie het gaat, worden opgenomen in het doelgroepregister. U kunt bij UWV navragen of een kandidaat in het register staat, of aan de criteria voldoet om in het register opgenomen te worden. U kunt dit ook laten regelen door een ondersteunende organisatie zoals een Werkgeversservicepunt (samenwerking van gemeenten in een regio en het UWV) of een private dienstverlener. Op [www.opnaarde100000.nl/kandidaten](http://www.opnaarde100000.nl/kandidaten) vindt u verwijzingen naar deze organisaties.

Werkgevers kunnen via de Kandidatenverkenner Banenafspraken een indruk krijgen van potentiële werknemers. In deze Kandidatenverkenner zijn geanonimiseerde profielen van

// Andere bedrijven stimuleer ik om dit ook te doen, want de Wajongers nemen werk uit handen. Ook straalt het terug op je bedrijf, het toont je sociale betrokkenheid.

Alex van Schaik, manager Human Resources, Communications en Services, Zeeland Refinery



// Een gunstige fiscale regeling gaf ons de aanleiding om te starten met mensen met een arbeidsbeperking. Dat leek me wel wat. Toen de eerste werknemer daadwerkelijk aan de slag ging, bleek dat de meerwaarde voor je bedrijf op een heel ander gebied ligt. Mensen zijn ongelooflijk blij dat ze een kans krijgen en zetten zich daar optimaal voor in. Het is mooi om mensen te helpen zich te ontwikkelen. En het levert je betrouwbare, loyale werknemers op die lang in de organisatie blijven en voor je door het vuur gaan.

Thierry de Jager, Chief Operations  
Officer Hajé Hotels en Restaurants

- no-riskpolis bij ziekte van de werknemer uit de doelgroep (Ziektewetuitkering en geen premiestijging);
- loonkostensubsidie voor het percentage dat uw werknemer minder dan gemiddeld productief is. Dit wordt bepaald in een 'loonwaardemeting' door een expert;
- financiële regelingen voor werkplekaanpassingen;
- jobcoaching bij u in het bedrijf;
- proefplaatsing;
- trainingen;
- advies over manieren om mensen met een arbeidsbeperking op een rendabele manier in te passen in uw bedrijf;
- hulp bij het vinden van kandidaten;
- hulp bij het innen van de subsidie;
- gerichte informatie vanuit uw regionale vertegenwoordiger;
- een netwerk aan ondersteuners en ondernemers met praktijkervaring via [www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl).

kandidaten te vinden met hun competenties en inzetbaarheid. De Kandidatenverkenner is door werkgevers met een inlogcode te raadplegen via [www.werk.nl](http://www.werk.nl). Via de Kandidatenverkenner kunt u interesse in kandidaten kenbaar maken, waarna het Werkgeversservicepunt contact met u opneemt.

Ook detachering telt mee voor de Banenafpraak. Het gaat zowel om individuele detachering van 1 medewerker bij u in het bedrijf als om groepsdetachering waarbij gedetacheerde werknemers bij u maar ook op een andere locatie kunnen werken. Sociale werkbedrijven, maar ook particuliere bemiddelings- of uitzendbureaus kunnen mensen met een arbeidsbeperking bij uw bedrijf detacheren. Tot voor kort was er een 'herbezettingsvoorwaarde' voor mensen die voor 1 januari 2013 al in een sociale werkvoorziening werkten, maar die is sinds 1 januari 2017 losgelaten. De gedetacheerde medewerker moet wel opgenomen zijn in het doelgroepregister.

### Een nieuwe werknemer een plaats bieden

Iemand op de juiste manier aan de slag helpen in uw organisatie vraagt een investering in tijd en begeleiding. Neemt u iemand in dienst, dan is er volop ondersteuning beschikbaar om dit zo goed mogelijk te laten verlopen. Daardoor is het risico voor u als ondernemer beperkt, en is de balans tussen investeringen en opbrengst vrijwel altijd positief.

De meeste financiële regelingen lopen via de gemeente, anderen via UWV. Om het gemakkelijker voor u te maken zijn deze verenigd in het Werkgeversservicepunt (WSP). U kunt contact opnemen met het WSP in uw regio voor meer informatie (zie [www.opnaarde100000.nl/arbeidsmarktregios](http://www.opnaarde100000.nl/arbeidsmarktregios)). Ook zijn er private dienstverleners die u al het regelwerk uit handen nemen, deze vindt u ook op [www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl).

### Meedoen aan de Banenafpraak; wat levert het uw organisatie op?

Een plaats geven aan iemand met een arbeidsbeperking verrijkt uw organisatie:

- meer diversiteit;
- loyale en gemotiveerde nieuwe werknemers;
- medewerkers kunnen zich meer bezighouden met kerntaken doordat nieuwe collega's hen werk uit handen nemen;
- betere werksfeer en minder ziekteverzuim;
- goodwill bij uw klanten;
- rendement in productiviteit door gebruik te maken van ondersteuningsmiddelen;
- een belangrijke uiting van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Op [www.opnaarde100000.nl/voorbeelden](http://www.opnaarde100000.nl/voorbeelden) vindt u verhalen uit de praktijk, met tips van ondernemers die het al doen.



Meer informatie?

[www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl)  
[@100.000banen](https://twitter.com/100.000banen)

