

**OP NAAR DE 100.000!
BANEN**

**OP NAAR DE 25.000!
BANEN**

De Banenafpraak

Alles over de Banenafpraak en wat het betekent voor u als werkgever

Wat is de Banenafpraak?

Werkgevers hebben beloofd uiterlijk in 2026 te zorgen voor 125.000 werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Waarvan 25.000 bij de overheid. Dit noemen we de Banenafpraak. De Banenafpraak is verankerd in de Participatiewet die sinds 1 januari 2015 geldt.

Over welke mensen gaat het?

In de Banenafpraak geven we kansen aan:

- Mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig 100 % 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 er een juiste match te vinden, dus ook voor u!

Kandidaten vinden

De mensen om wie het gaat worden opgenomen in het doelgroepregister. U kunt dit navragen bij UWV, of als u al gegevens van de werknemer heeft zelf opzoeken via werk.nl. U kunt dit ook laten regelen door een ondersteunende organisatie zoals een werkgeversservicepunt (samenwerking van gemeenten in een regio en UWV) of een private dienstverlener.

Op www.opnaarde100000.nl/kandidaten en www.opnaarde25000.nl/geschikte-kandidaat/ vindt u verwijzingen naar deze organisaties.

Ook detachering telt mee voor de Banenafpraak. Het gaat zowel om individuele detachering van één 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 detachieren. De gedetacheerde medewerker moet wel opgenomen zijn in het doelgroepregister

// 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.



// 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 ongelofelijk 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



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.

- No-riskpolis bij ziekte van de werknemer uit de doelgroep (Ziektewetuitkering en geen premiestijging);
- Loonkostensubsidie of loondispensatie 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 organisaties met praktijkervaring, kijk op onze websites.

De meeste financiële regelingen lopen via de gemeente, andere 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). Ook zijn er private dienstverleners die u al het regelwerk uit handen nemen, deze vindt u ook op: www.opnaarde100000.nl en www.opnaarde25000.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.

Hoe zit het met het quotum?

Per jaar is een target vastgesteld. Worden de targets niet gehaald, kan de overheid een quotumregeling invoeren. Werkgevers met 25 werknemers of meer krijgen een boete als zij niet voldoende werknemers met een beperking in dienst hebben. Dit geldt op dit moment voor overheidswerkgevers. De regering schorst de daadwerkelijke boetes vooralsnog op om werkgevers de gelegenheid te geven de achterstand in te halen. Ook heeft de regering aangekondigd de quotumregeling niet eerder dan over het jaar 2022 op te leggen.

Voor de marktsector geldt de quotumregeling nog niet. Werkgevers in de marktsector hebben tot nu toe op vrijwillige basis ruim voldoende gepresteerd. Om dat zo te houden moeten we ons samen in blijven zetten voor de Banenafpraak. U doet toch ook mee?!

In de rubriek voorbeelden op onze websites vindt u verhalen uit de praktijk, met tips van ondernemers die het al doen.

Voor meer informatie:

www.opnaarde100000.nl

www.opnaarde25000.nl