

Overzicht van de instrumenten om de werkgever te faciliteren bij de banenafpraak

Gemeenten en UWV werken samen in regionale werkgeversservicepunten om werkgevers te ondersteunen bij het uitvoeren van de Banenafpraak. Werkgeversservicepunten hebben met de Banenafpraak veel voorzieningen en instrumenten gekregen om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen naar werk. Ook kunnen gemeenten en UWV verschillende instrumenten en werkgeversdienstverlening inzetten om werkgevers te ondersteunen. In dit artikel wordt uiteengezet welke instrumenten beschikbaar zijn en bij wie de werkgever daarvoor moet zijn.

Werkgeversservicepunten kunnen de volgende instrumenten inzetten:

- **Proefplaatsingen**, waarmee werkgever en werknemer kunnen kijken of iemand geschikt is voor de functie. In een proefplaatsing kan de kandidaat maximaal zes maanden werken met behoud van uitkering. Voorwaarde voor de inzet van een proefplaatsing is dat de werkgever de intentie heeft om de kandidaat aansluitend aan de proefplaatsing, een contract van minimaal 6 maanden te bieden.
- **Loondispensatie/loonkostensubsidie** zijn tegemoetkomingen in de loonkosten wanneer door middel van een (periodieke) loonwaardebepaling is vastgesteld dat een arbeidsbeperkte medewerker een minder productief is dan “gezonde” collega’s in dezelfde functie. Met **loondispensatie** geeft UWV de werkgever toestemming om (tijdelijk) minder loon te betalen. UWV vult het salaris van de werknemer met Wajong aan tot het wettelijk minimumloon door middel van een aanvullende uitkering. Als een medewerker bijvoorbeeld een loonwaarde van 60% heeft, betaalt de werkgever 60 procent van het loon uit. UWV verstrekt de werknemer een uitkering die het salaris aanvult tot 100 procent wettelijk minimumloon.
Bij **Loonkostensubsidie** betaalt de werkgever het volledige salaris aan zijn werknemer maar wordt de werkgever door de gemeente gecompenseerd voor de verminderde arbeidsproductiviteit. De werkgever betaalt dus 100 procent van het loon uit, ook bij een medewerker met een loonwaarde van 60 procent. De gemeente compenseert de werkgever vervolgens voor 40% van de werkgeverslasten (op basis van wettelijk minimumloon). Gemeenten hebben de mogelijkheid om tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking **forfaitaire loonkostensubsidie** in te zetten. De werkgever ontvangt dan een loonkostensubsidie van 50 procent van het minimumloon zonder dat er een loonwaardebepaling is gedaan. Na dit halfjaar kan alleen loonkostensubsidie worden ingezet op basis van een op de werkplek vastgestelde loonwaarde.
- Met de **no-riskpolis** wordt de ziekte-uitkering door UWV betaald wanneer iemand uit de doelgroep van de Banenafpraak ziek uitvalt. Hierdoor loopt de werkgever minder financieel risico als hij een doelgroeper in dienst neemt. De werkgever blijft gedurende de periode van de no-riskpolis (maximaal 5 jaar) wel verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer.
- **Begeleiding/jobcoach** wordt aangeboden waarmee de doelgroeper op de werkplek persoonlijk wordt begeleid. Het kan gaan om een externe (ingehuurde) jobcoach; een interne jobcoach van de werkgever; een jobcoach bij de gemeente. Dit is afhankelijk van de regels die in de gemeente waar de kandidaat woont, gelden. Een jobcoach kan bijv. helpen bij het inwerken of het begeleiden van de werknemer op de werkvloer. Ook kan een jobcoach de werkgever en werknemer ondersteunen om het werk geschikt te maken.
- **Voorzieningen** kunnen nodig zijn om ervoor te zorgen dat een werknemer zijn werk goed kan uitvoeren. Daarvoor kan bij UWV een vergoeding aangevraagd worden. Afhankelijk van het type vergoeding moet deze door de werknemer of de werkgever aangevraagd worden. Voorbeelden zijn: Schrijf- of gebarentolk, orthopedische schoenen, brailleleesregel, aangepaste auto en scootmobiel.

De volgende fiscale instrumenten zijn beschikbaar:

- **Loonkostenvoordeel (LKV)** is een belastingmaatregel waarbij de werkgever een tegemoetkoming in de loonkosten ontvangt indien hij iemand met een arbeidsbeperking die onder de banenafpraak valt, in dienst neemt. Het gaat om maximaal 2.000 euro per arbeidsbeperkte werknemer per jaar met een maximum van drie jaar. De hoogte is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer. Werkgevers dienen het verzoek voor een LKV zelf in via de loonaangifte. Voorwaarde is dat de werknemer een doelgroepverklaring LKV heeft. Deze kan de werknemer aanvragen bij UWV of bij de gemeente (afhankelijk van de doelgroep waaronder de werknemer valt).

Minister Koolmees heeft aangekondigd dat het LKV structureel beschikbaar komt voor werknemers uit de Banenafpraak en dat het aanvragen van een aparte doelgroepverklaring LKV niet meer nodig zal zijn.

- Werkgevers hebben recht op **lage-inkomensvoordeel (LIV)** als ze werknemers in dienst hebben die tussen de 100 en 125 procent van het wettelijk minimumloon verdienen. Het voordeel bedraagt maximaal 2.000 euro per werknemer per jaar. De hoogte is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer.

Werkgevers kunnen niet tegelijk aanspraak maken loonkostenvoordeel en lage-inkomensvoordeel voor één werknemer. De werkgever heeft dan eerst recht op loonkostenvoordeel en kan bij afloop daarvan aanspraak maken op lage-inkomensvoordeel.

Overige ondersteuning:

- Werkgevers kunnen bij het werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio heeft gemaakt. Werkgeversservicepunten kunnen werkgevers ondersteunen en advies geven over de mogelijkheden binnen hun bedrijf om mensen uit de doelgroep Banenafpraak 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 (Inclusieve arbeidsanalyse).
- Werkgevers die bovenregionaal en landelijk werken kunnen ondersteund worden door het Landelijk Werkgeversservicepunt dat hen helpt om ervoor te zorgen dat voor hen dezelfde regels in iedere arbeidsmarktregio gelden.
- Ook kan er sprake zijn van eventuele regionale of lokaal aangeboden instrumenten. Hiervoor kunnen werkgevers terecht bij het werkgeversservicepunt.

De leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs behoren na het afronden van hun schoolperiode automatisch tot het doelgroeppregister Banenafpraak. Zij dienen zich wel zelf te melden bij hun woongemeente om opname in het doelgroeppregister ook daadwerkelijk te formaliseren. Om er voor te zorgen dat geen leerlingen 'zoek' raken, worden VSO- & Praktijkscholen gestimuleerd om afspraken te maken met de gemeenten om de registratie zo soepel mogelijk te begeleiden.