Wilt u iemand in dienst nemen met een arbeidsbeperking?

Met de banenafspraak dienen werkgevers meer werknemers met een arbeidsbeperking aan te stellen. Regelmatig ontvangen wij vanuit onze leden vragen over het bepalen van de functie en het bijbehorende salaris. Om u hierbij te kunnen ondersteunen hebben de PO-Raad en VO-raad belangrijke achtergrondinformatie en de verschillende stappen voor u op een rijtje gezet.

ACHTERGROND

Korte omschrijving banenafspraak

Een beter perspectief op een reguliere baan voor mensen met een arbeidsbeperking en zoveel mogelijk mensen die meedoen in de samenleving. Dat is het doel van de Participatiewet die in januari 2015 in werking is getreden. In aanloop naar de Participatiewet is door de sociale partners de afspraak gemaakt om in 2023 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze afspraak is vastgelegd in de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. Door deze wetten krijgen leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs/praktijkonderwijs meer kansen op een plek op de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast vullen het primair en voortgezet onderwijs hiermee ook hun maatschappelijke rol en voorbeeldfunctie in. Naar rato van de formatieomvang overheid/onderwijs is de doelstelling voor het primair onderwijs uiteindelijk om eind 2023 in totaal 4020 banen te realiseren. Voor het voortgezet onderwijs gaat het om 2640 banen.

Doelgroep

Tot de doelgroep behoren:

- Mensen met een Wajong-status, mensen met een Wsw-indicatie en met een Wiw - en Id-baan.
- Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- VSO-leerlingen en (ex-)leerlingen uit het praktijkonderwijs. VSO leerlingen en (ex-)leerlingen uit het praktijkonderwijs kunnen zonder beoordeling door het UWV in het doelgroepregister worden opgenomen. Zij moeten daarvoor schriftelijk een verzoek bij het UWV indienen. Van belang is dat de leerlingen een bewijs hebben dat er onderwijs is gevolgd aan het praktijkonderwijs danwel het VSO. De leerlingen moeten zelf een aanvraag doen bij het UWV om opgenomen te worden tot het doelgroepregister. Let op: als de aanvraag via de gemeente loopt, zal de leerling wel beoordeeld worden. Dit is dus niet aan de orde als de leerling zelf een aanvraag doet.

Doelgroepregister

Iedereen die tot de doelgroep behoort, staat in het doelgroepregister. UWV beheert dit register en actualiseert het regelmatig. Mensen met een Wajong-status, met een Wsw-indicatie en met een Wiw- en Id-baan zijn in één keer opgenomen in het doelgroepregister. Voor mensen die onder de Participatiewet vallen en niet het wettelijk minimumloon verdienen, geldt dat UWV beoordeelt of ze kunnen worden opgenomen in het register.

VSO-leerlingen en (ex-)leerlingen uit het praktijkonderwijs kunnen zonder beoordeling door het UWV in het doelgroepregister worden opgenomen. Zij moeten daarvoor schriftelijk een verzoek bij het UWV indienen.

Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant (op BSN) in het doelgroepregister is opgenomen. Ook kan een werkgever op basis van zijn loonheffingsnummer zien welke werknemers die hij al in dienst heeft, in het doelgroepregister zijn opgenomen.

Specifieke afspraken per cao over de inschaling

Voortgezet onderwijs

In de cao voor het voortgezet onderwijs is een functiecategorie opgenomen voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het bruto maandloon wordt voor die groep vastgesteld op het WML-niveau.

Primair onderwijs

In het kader van de banenafspraak is een aparte loonschaal opgenomen in de cao voor het primair onderwijs die eveneens uitgaat van het WML.

Een medewerker vanuit de banenafspraak valt echter niet in alle gevallen onder deze schaal of functiecategorie. Afhankelijk van zijn of haar capaciteiten, werkzaamheden en de mogelijkheden in de schoolorganisatie kan een medewerker ook een reguliere functie vervullen met de nodige aanpassingen. In dat geval wordt de medewerker niet in de schaal voor het WML ingeschaald, maar in de schaal/functiecategorie passend bij zijn of haar functioneren.

In dit artikel komen de verschillende stappen van het bepalen van de functie en het salaris aan bod.

BEPALEN LOONWAARDE

Hoe wordt de loonwaarde bepaald?

De loonwaarde dient op basis van een gevalideerde loonwaardemethodiek te worden vastgesteld. De loonwaarde van een medewerker die tot de doelgroep behoort, wordt vastgesteld door zijn of haar arbeidsprestatie te vergelijken met de arbeidsprestatie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring die niet tot de doelgroep behoort. Het vaststellen van de loonwaarde geschiedt door een gecertificeerde deskundige en verloopt over het algemeen via een aantal vaste stappen, die enigszins kunnen verschillen per gehanteerde methodiek[1].

1. De eerste stap is vast te stellen welke taken de potentiele werknemer uit de doelgroep uitvoert. Het doet er in dit stadium niet toe hoe de functie waarin hij of zij werkt genoemd wordt en hoeveel daarmee wordt verdiend.
2. De loonwaarde-expert zoekt vervolgens naar een functie waar tenminste 60% van die taken ook worden uitgevoerd. Dat kan een functie zijn binnen de organisatie waar de medewerker werkt, maar ook daarbuiten. Deze functie wordt de zogenaamde normfunctie genoemd en het daarbij

[1] Meer informatie over de verschillende methodieken is te vinden op: http://www.blikopwerk.nl/loonwaardebepaling

behorende loon het normloon. Beiden vormen de meetlat voor de arbeidsprestatie en loonwaarde van de potentiele werknemer uit de doelgroep .

3. Tot slot wordt in een werkplekonderzoek/interview met de werkgever, de potentiele werknemer uit de doelgroep en de eventuele jobcoach/werkbegeleider per uitgevoerde taak vastgesteld (in percentages) hoe de medewerker uit de doelgroep presteert ten opzichte van een collega die geen beperking(en) heeft en dezelfde taak uitvoert. De som van de percentages van alle uitgevoerde taken zijn een onderbouwing voor het bepalen van de loonwaarde.

Arbeidsproductiviteit

Het kan zijn dat een werknemer uit de doelgroep als gevolg van zijn of haar beperking(en) een lagere arbeidsproductiviteit per uur heeft dan een collega zonder beperking(en). Als de arbeidsprestatie in geld uitgedrukt lager is dan het WML, kan de werkgever loondispensatie aanvragen bij het UWV (geldt voor Wajongers). De gemeente kan in die gevallen loonkostensubsidie (LKS) inzetten (geldt voor de overige doelgroepen). 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. Met de aanpassing in de berekening van de LKS is vanaf 01 januari 2017 de LKS altijd berekend over het wettelijk minimumloon en niet meer over het functieloon (in geld spreek men over loonwaarde). Een indeling in een hogere loonschaal leidt dus niet meer tot het kwijtraken van LKS en de registratie in het doelgroepregister.

Voorbeeld:

	2016	2017
Loonwaarde	1500 x 0,7 = 1050 euro	1200 x 0,7 = 840 euro
LKS	1200 – 1050 = 150 euro	1200 – 840 = 360 euro

Het wettelijk minimumloon is 1200 euro en functieloon is 1500 euro met een arbeidsprestatie van 70%. Na 1 januari 2017 valt de LKS 210 euro hoger uit omdat voor de berekening van loonwaarde in geld uitgegaan wordt van het wettelijk minimumloon i.p.v. het functieloon. Het verschil: functieloon – het wettelijk minimumloon is 300 euro maal 70% arbeidsprestatie – 210 euro. Dit is precies het verschil in LKS voor en na 1 januari 2017.

Wat als het salaris hoger is dan het wettelijk minimumloon?

Hoofdregel is dat wanneer iemand niet meer aan de voorwaarden voldoet voor het doelgroepregister (de zogenaamde doelgroepcriteria), de registratie twee jaar na afloop van het lopende kalenderjaar (de t+2 regel) beëindigd wordt. Voorbeeld: op 4 juni 2016 verliest de potentiele werknemer uit de doelgroep zijn Wajongstatus omdat hij of zij nu zonder voorziening het WML kan verdienen. De Wajonger die enkel mét voorziening het WML kan verdienen blijft meetellen voor de banenafspraak, de registratie wordt dan per 31 december 2018 beëindigd.

Op scholen komt het voor dat de werknemer in een andere schaal dan die van het WML wordt geplaatst. In sommige gevallen werkt die werknemer minder uur waardoor het WML niet verdiend zal worden. Wordt de werknemer voor meer uur ingezet waardoor het inkomen boven het WML komt, dan is het gevolg dat de

werknemer op termijn buiten de doelgroep gaat vallen en een reguliere werknemer wordt. Op welk moment dat gebeurt, is afhankelijk van de regeling waar de werknemer onder valt.

Voor de verschillende groepen betekent dat het volgende:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en van wie UWV heeft geoordeeld dat zij niet in staat zijn het WML te verdienen, voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij niet het WML verdienen of voor wie die via de praktijkroute is vastgesteld dat zij niet het wml kunnen verdienen. Op het moment dat zij het WML gedurende twee jaar zonder LKS verdienen (zonder loonkostensubsidie) voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria.
- Mensen met een Wsw-indicatie voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij een geldige Wsw-indicatie hebben.
- Mensen met een Wiw-baan of Id-baan voldoen aan de doelgroepcriteria zolang hun Wiw-baan of Id-baan voortduurt.
- Wajongers met arbeidsvermogen voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij de Wajongstatus hebben.
- (Ex)-leerlingen uit het VSO en (ex)- leerlingen uit het Praktijkonderwijs verkrijgen de doelgroepstatus wanneer zij zich zelf schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister. Wanneer zij meer dan het minimumloon gedurende twee jaar zonder LKS gaan verdienen voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria en tellen zij nog mee volgens de t+2 regel zoals in het bovenstaande toegelicht.

Wanneer verliest een Wajonger zijn Wajongstatus?
Zolang een Wajonger recht heeft op de Wajong-status, hoort hij of zij tot de doelgroep voor de banenafspraak en blijft de baan meetellen. Dat geldt ook voor Wajongers die meer dan het WML verdienen: zolang een Wajonger recht heeft op de Wajong-status, ook als hij het WML kan verdienen dankzij een voorziening, blijft hij gewoon meetellen. Op het moment dat een Wajonger het recht op de Wajong-status verliest, voldoet hij niet meer aan de doelgroepcriteria.

Wanneer een Wajonger zijn Wajongstatus verliest, is afhankelijk van de soort Wajong. Er is een onderscheid tussen de Wajong voor 2010 en de Wajong na 2010.

Wajong voor 2010 (ofwel: de oude Wajong)

- Bij de oude Wajong 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 het UWV. Bij een dergelijke herbeoordeling kijkt het UWV of de arbeidsongeschiktheid is afgenomen. Wanneer de arbeidsongeschiktheid minder dan 25% is, eindigt het recht op Wajong. Bij de herbeoordeling weegt het UWV mee of er sprake is van een voorziening. Een expliciete uitzondering, zoals in de nieuwe Wajong is aangeven (zie hieronder), bestaat in de oude Wajong niet.

Wajong na 2010 ofwel de nieuwe Wajong

Wajongers die zijn ingestroomd na 2010, maar voor 2015 verliezen het recht op Wajong als zij:

- Een jaar lang het WML verdienen.
- Na vijf jaar gewerkt te hebben in staat zijn 75% 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 het UWV dat het recht op Wajong eindigt.

Goed werkgeverschap

Tot slot het volgende aandachtspunt. Een medewerker die onder de banenafspraak valt wordt, als hij of zij groeit in de functie en goed functioneert, na verloop van tijd ingeschaald op een regulier salaris. Dat past in de lijn van goed werkgeverschap en in de gedachte van de banenafspraak. Vanuit de organisatie is daarom een belangrijke voorwaarde dat de geboden functie van toegevoegde waarde is en goed wordt uitgevoerd.

VEELGESTELDE VRAGEN

- Bekijk de veelgestelde vragen over de banenafspraak voor het po.
- Bekijk de veelgestelde vragen over de banenafspraak voor het vo.
- Voor een compleet stappenplan wordt verwezen naar de website aanjaagteam.vso-werkgevers.nl.