

# Iemand in dienst nemen met een arbeidsbeperking?

Met de banenafspraken 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 VO-raad en de PO-Raad de belangrijke achtergrondinformatie en de verschillende stappen voor u op een rijtje gezet.

## Achtergrond

### Korte omschrijving banenafpraak

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 banenafspraken 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.

Omdat – met name de werkgevers in de sector overheid – hun doelstellingen voor de Banenafspraken niet haalden, terwijl de totale doelstelling ruimschoots werd behaald, heeft staatssecretaris van Ark eind 2018 aangegeven dat zij de Wet banenafspraken wil vereenvoudigen. De vereenvoudiging van de Wet banenafspraken leidt ertoe dat de quotumregeling tot 1 januari 2022 wordt opgeschort. Werkgevers die niet voldoen aan de tussentijdse doelen van de banenafspraken, hoeven tot 2022 geen heffing te betalen. Daarnaast vervalt het onderscheid tussen de overheid en de markt. Banen die door overheidswerkgevers worden gerealiseerd via de inkoop van diensten, worden daardoor meegeteld bij de overheidswerkgevers. Ondanks het opheffen van de scheiding tussen de overheid en de markt, blijft de overheid wel verantwoordelijk voor de realisatie van 25.000 banen. Het primair en voortgezet onderwijs blijven dus ook verantwoordelijk voor respectievelijk 4020 en 2640 banen.

## Doelgroep

Tot de doelgroep behoren:

- Wajongers met arbeidsvermogen, mensen met een Wsw-indicatie en met een Wiw - en IDbaan.
- Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Dit zijn mensen van wie UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep Banenafspraken behoren.
- Mensen met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister en behoren tot de doelgroep banenafspraken.  
(Ex) leerlingen van scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (PrO) die zich schriftelijk, via het ABA-formulier, hebben aangemeld bij UWV. Zij worden zonder beoordeling opgenomen in het doelgroepregister.

### *Doelgroepregister*

Iedereen die tot de doelgroep behoort, staat in het doelgroepregister. UWV beheert dit register en actualiseert het regelmatig. Wajongers met arbeidsvermogen, mensen 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 zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, geldt dat UWV beoordeelt of ze kunnen worden opgenomen in het register. Een uitzondering is de zogeheten Praktijkroute. Mensen met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister en

1 Meer informatie over de verschillende methodieken is te vinden op:

<https://www.blikopwerk.nl/werkgever/bepalen-loonwaarde>

gaan tot de doelgroep banenafpraak behoren. (Ex) leerlingen van scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (PrO) die zich schriftelijk, via het ABA-formulier, hebben aangemeld bij UWV. Zij worden zonder beoordeling opgenomen in het doelgroepregister.

Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV (op basis van BSN) nagaan of een werknemer of sollicitant 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, ten minste, het wettelijk minimum (jeugd)loon niveau.

### *Primair onderwijs*

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

Een medewerker vanuit de banenafpraak 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 of in mindering van uren. 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<sup>1</sup>.

1. De eerste stap is vast te stellen welke taken de potentiële 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 behorende loon het normloon. Beiden vormen de meetlat voor de arbeidsprestatie en loonwaarde van de potentiële werknemer uit de doelgroep.
3. Tot slot wordt in een werkplekonderzoek/interview met de werkgever, de potentiële 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

<sup>1</sup> Meer informatie over de verschillende methodieken is te vinden op:  
<https://www.blikopwerk.nl/werkgever/bepalen-loonwaarde>

uitgedrukt lager is dan het WML, kan de werkgever loondispensatie aanvragen bij UWV (geldt voor Wajongers met arbeidsvermogen). De gemeente kan in die gevallen loonkostensubsidie inzetten (geldt voor de overige doelgroepen).

### **Wat als het salaris hoger is dan het wettelijk minimumloon?**

Op scholen komt het voor dat de werknemer die is opgenomen in het doelgroepenregister in een andere schaal dan die van het WML wordt geplaatst. Werknemers die in het doelgroepenregister zijn opgenomen en die meer zijn gaan verdienen dan WML, blijven in het doelgroepenregister staan en blijven dus meetellen voor de banenafpraak. De werkgever kan dus gebruik blijven maken van de instrumenten die op basis van wet- en regelgeving beschikbaar zijn.

### **Goed werkgeverschap**

Tot slot het volgende aandachtspunt. Een medewerker die onder de banenafpraak 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 banenafpraak. Vanuit de organisatie is daarom een belangrijke voorwaarde dat de geboden functie van toegevoegde waarde is en goed wordt uitgevoerd.

### **Project Baanbrekers**

De VO-raad en PO-Raad spannen zich samen in om schoolbesturen extra te ondersteunen door middel van het project Baanbrekers. Project Baanbrekers helpt bij het realiseren van een banenafpraak. Meer informatie over het project Baanbrekers en over de aanmelding voor het project kunt [u hier vinden](#).