



VRIJWILLIGERSORGANISATIE BUS
BURGERKRACHT UIT SAMENWERKING
CONTACTADRES via E-mail: info@debus.nl
INFORMATIE OVER BUS: www.debus.nl



Hoe staat het met de banenafpraak, nu en in de toekomst?

Voor werknemers met een arbeidsbeperking kan het lastig zijn om aan werk te komen. Om een meer inclusieve arbeidsmarkt te creëren, wil de overheid ervoor zorgen dat deze werknemers meer kansen krijgen om bij reguliere werkgevers te belanden. Eén van de maatregelen hiervoor is de banenafpraak, met interessante voordelen voor werkgevers. De afspraak bestaat al een tijd, maar met te weinig effect. Dat moet nu gaan veranderen.

De banenafpraak is een afspraak uit het sociaal akkoord van 2013 tussen het kabinet, de werkgeversorganisaties en de vakbonden. Het doel is om eind 2026 125.000 extra banen te hebben gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking ten opzichte van de nulmeting op 1 januari 2013. Het gaat om 100.000 banen in het bedrijfsleven en 25.000 banen bij de overheid.

Een baan van 25,5 verloonde uren per week telt als één baan. Grotere of kleinere banen tellen naar rato mee. Voor elk jaar hebben de markt en overheid een eigen, tussentijdse doelstelling (zie onderstaand kader). Enkele bijbehorende regels werden ingevoerd via de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

Cijfers blijven achter:

In 2024 hebben werkgevers hun jaarlijkse tussentijdse doelstelling voor de banenafpraak opnieuw niet behaald. Voor de overheidssector is dat niet nieuw; zij slagen er al jaren niet in om de eigen doelstelling te behalen. Voor werkgevers in de markt lukte het in 2023 voor het eerst niet de doelstelling te behalen.

Voor 2024 was de tussentijdse gezamenlijke doelstelling 115.000 extra banen: 90.000 door marktwerkgevers en 25.000 door overheidswerkgevers. De twee groepen bleven gezamenlijk steken op 89.500 banen. Overheidswerkgevers zijn maar tot de helft van hun doelstelling voor 2024 gekomen.

Simpele regels en betere ondersteuning:

Dat werkgevers niet op schema liggen voor de 125.000 extra banen in 2026, komt onder meer doordat veel werkgevers mensen zoeken die direct inzetbaar zijn en gemeenten en UWV tijd missen voor begeleiding. Ook zou er in de doelgroep een gebrek aan geschikte kandidaten zijn.

Met de nieuwe Wet banenafpraak wil de overheid de regels vereenvoudigen:

Met onder andere het voorstel voor de Wet vereenvoudiging banenafpraak wil de overheid regels versimpelen en voor betere ondersteuning zorgen. Dit wetsvoorstel is goedgekeurd door de Tweede Kamer en werd in april 2025 ook door de Eerste Kamer aangenomen. Het is de bedoeling dat de nieuwe wet per 01-01-26 in werking treedt. Sommige maatregelen uit de Wet banenafpraak zullen per 2027 ingaan.

Geen onderscheid meer tussen overheid en overige werkgevers:

* De eerste vereenvoudiging van de Wet banenafpraak betreft het onderscheid tussen het bedrijfsleven en de overheid. Dit onderscheid zal komen te vervallen: voor alle werkgevers, dus de overheid en de marktsector samen, komt één gezamenlijke banenafpraak.

* De tweede wijziging gaat over de doelgroep van de banenafpraak. Het vereiste van het hebben van een doelgroepverklaring komt te vervallen. Werkgevers en werknemers hoeven hierdoor geen speciale verklaring meer aan te vragen bij UWV om in aanmerking te komen voor het loonkostenvoordeel.

* Werkgevers hoeven straks geen doelgroepverklaring meer aan te vragen bij UWV

* Ook blijft het loonkostenvoordeel banenafpraak langer bestaan, namelijk zolang het dienstverband voortduurt. In de huidige situatie is het loonkostenvoordeel maximaal drie jaar geldig.

Quotumheffing verandert in inclusiviteitsopslag:

Werkgevers met 40.575 verloonde uren of meer op jaarbasis moeten een bepaald aantal mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben of inlenen (het quotum). Een van de wijzigingen die per 1 januari 2026 ingaan, is een aangepaste quotumregeling. De oorspronkelijke banenafspraken bevatte een quotumheffing, maar deze gaat per 2026 verdwijnen.

In plaats daarvan komt een inclusiviteitsopslag. Dit is een opslag voor werkgevers die het quotum voor arbeidsbeperkten in hun organisatie niet hebben gehaald. De inclusiviteitsopslag wordt betaald via de loonaangifte. Realiseert een werkgever meer arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking dan het quotum voorschrijft, dan krijgt hij een bonus in de vorm van een verhoging van het loonkostenvoordeel (LKV banenafpraak).

Doelgroepregister nagaan:

Voor de banenafspraken is een doelgroepregister (infographic) opgesteld. Hierin staan mensen die vallen onder de doelgroep van de banenafspraken. Je kunt via het werkgeversportaal van UWV nagaan of iemand in het doelgroepregister is opgenomen. Bij de doelgroep kun je denken aan:

- mensen die onder de Wajong vallen en daarbij nog wel kunnen werken;
- mensen met een WSW-indicatie;
- mensen die onder de Participatiewet vallen en niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen.

Het is de bedoeling dat per 1 januari 2027 extra doelgroepen worden toegevoegd aan de banenafspraken.

Dan gaat het bijvoorbeeld om mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en werken bij een reguliere werkgever.

Kandidatenverkenner van UWV:

In aanvulling op het doelgroepregister heeft UWV de 'kandidatenverkenner banenafspraken' ontwikkeld. Hierin kun je zoeken naar geanonimiseerde mensen met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van de banenafspraken vallen. Heb je interesse in een profiel, dan kun je bij een WerkgeversServicepunt een aanvraag indienen.

De kandidaat beslist vervolgens of zijn contactgegevens aan je organisatie mogen worden doorgegeven. Is dat het geval, dan vertelt het WerkgeversServicepunt je ook meer over de situatie van de werknemer. De kandidatenverkenner banenafspraken vind je op werk.nl.

Soms is een duwtje in de goede richting nodig:

Je mag in een vacature niet aangeven dat alleen mensen uit de doelgroep banenafspraken kunnen reageren. Wel kun je kandidaten uit de doelgroep in de vacature expliciet uitnodigen om te reageren. Verder mag je een sollicitant niet vragen of hij onder de doelgroep banenafspraken valt (hij hoeft dit ook niet te zeggen). Maar je kunt dit wel nagaan via UWV.

Maatwerk:

Als je een steentje wilt bijdragen aan de banenafspraken, hoef je niet per se nieuwe functies te creëren. Je kunt bijvoorbeeld op plekken die vrijkomen mensen met een arbeidsbeperking plaatsen. Ook kun je kijken of je taken zodanig kunt indelen dat er meer plaatsen vrijkomen voor de doelgroep.

Je organisatie mag ook een maatwerkfunctie creëren die speciaal bedoeld is voor iemand uit de doelgroep banenafspraken. Dit is een functie die specifiek is gericht op de kwaliteiten (en beperkingen) van deze persoon. Je organisatie maakt zich dan niet schuldig aan ongelijke behandeling, omdat het niet gaat om een reguliere functie.

Bijdrage van gemeente:

Om werkgevers te stimuleren iemand uit het doelgroepregister in dienst te nemen, zijn er verschillende overheidsregelingen voor werkgevers opgetuigd. De gemeente of UWV kan bijvoorbeeld bijdragen aan:

- * begeleiding op de werkplek, bijvoorbeeld door een jobcoach;
- * werkvoorzieningen als aanpassing van de werkplek nodig is;
- * proefplaatsingen (infographic) om te kijken of een werknemer met een arbeidsbeperking geschikt is.

Gebruikmaken van regelingen:

Daarnaast kun je mogelijk ook gebruikmaken van onder meer deze regelingen:

1) Loonkostenvoordeel (LKV) :

Het LKV voor werknemers die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen of scholingsbeperkt zijn, bedraagt € 1,01 per werknemer per verloond uur, met een maximum van € 2.000 per werknemer per jaar voor maximaal drie jaar. Het LKV gaat waarschijnlijk wel – in positieve zin voor de doelgroep – op de schop (infographic).

2) No-riskpolis:

* Werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak die in het doelgroepregister staan, vallen onder de no-riskpolis (artikel). Voor hen hoeft je organisatie het loon bij ziekte niet of slechts deels door te betalen; de werknemer komt in aanmerking voor een uitkering van de Ziektewet (ZW).

* Daarnaast verhogen werknemers met een no-riskpolis niet de hoogte van de ZW-premie van je organisatie. En belandt de werknemer uiteindelijk in de WIA, dan heeft dit ook geen negatieve gevolgen voor die premie.

* De no-riskpolis geldt automatisch als de werknemer onder de doelgroep valt. De no-riskpolis blijft van toepassing zolang de werknemer uit de doelgroep banenafpraak voor je organisatie werkt en is opgenomen in het doelgroepregister.

3) Loondispensatie:

Bij loondispensatie geeft UWV onder voorwaarden toestemming om werknemers met een Wajong-uitkering minder te betalen dan het WML. De werknemer kan dan een aanvullende Wajong-uitkering van UWV krijgen. De hoogte hangt af van de situatie en de duur is een halfjaar tot vijf jaar. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk moet de werknemer wel hetzelfde loon krijgen als zijn collega's.

4) Loonkostensubsidie:

Je kunt loonkostensubsidie (infographic) krijgen van de gemeente voor een werknemer die vanwege een handicap of ziekte niet zelfstandig het WML kan verdienen en een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet. Je betaalt de werknemer dan het minimumloon met daarbovenop de vakantiebijslag, maar ontvangt subsidie voor zijn verminderde loonwaarde. Je krijgt alleen het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon vergoed. Iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen loont op meer manieren

Gemotiveerde werknemers:

Het voorkomen van een mogelijke opslag of het profiteren van regelingen zijn redenen om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar het loont op meer manieren. Want hoewel het mogelijk vraagt om meer begeleiding en om aanpassing(en), kan het je ook helpen om capaciteitsproblemen op te lossen. Bovendien laat je zo je maatschappelijke betrokkenheid zien en krijg je er zeer gemotiveerde werknemers voor terug.

■ De vrijwilligersorganisatie Burgerkracht Uit Samenwerking (BUS) merkt op:

Bij BUS rijzen al jarenlang vraagtekens rondom de uitvoering van de banenafpraak. Met mensen met een beperking en afstand tot de arbeidsmarkt zouden op deskundige wijze, in samenwerking met gemeenten en werkgevers een plek op de arbeidsmarkt krijgen. Resultaat tot heden toe, sterk tegenvallend. De mensen met een beperking zijn de dupe door het falend beleid in deze. Iets waar BUS zich al jaren voor inspant om dit tegen te gaan. Helaas is er weinig vooruitgang te melden maar we blijven dit onderwerp benoemen. Behoort u tot de doelgroep en wenst u deskundige hulp en/of advies schroom u niet, stuur uw vraag naar info@debus.nl en wij helpen u graag dit doen wij geheel kosteloos. Zie ook onze website: www.debus.nl

Kunnen wij u ergens mee van dienst zijn b.v.:

Over de inhoud van het bericht of andere zaken op het terrein van informatie verstrekken, het geven van adviezen of hulpverlening bij opstellen van brieven, bemiddeling of begeleiding op terreinen van:

Uitkeringen, regelingen, voorzieningen, werk en inkomen, wonen, zorg, ouderenbelangen, armoede, schulden etc., dan bieden dat bieden wij u **geheel kosteloos** aan.

Wij als belangenorganisatie hebben meer als 25 jaar ervaring in de sociaal maatschappelijke dienstverlening.

Mail uw vragen, verzoeken naar: info@debus.nl. Wij dragen zorg voor een reactie mail binnen 24 uur.

Om meer over ons te willen weten verwijzen wij u graag onze website: www.debus.nl

Opgemaakt en gepubliceerd: 06 november 2025

Bronvermelding: Rendement - De Pijler / BUS

Uitgegeven door: Vrijwilligersorganisatie Burgerkracht Uit Samenwerking (BUS)