UMC Utrecht

Participatiewet

Hester Dijkstra

Participatiewet

De Participatiewet per 1 januari 2015 betekent:

- één regeling voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt
- samenvoeging WWB, Wsw en de toekomstige Wajongers
- grotere groep van mensen met een arbeidsbeperking die naar vermogen dienen te werken
- bij reguliere werkgevers, dus grotere rol voor werkgevers
- ondersteuning door diverse instrumenten
- baanafspraak en quotum als stok achter de deur
- ondersteuning voor werkgevers middels instrumenten (bijv. loonkostensubsidie)

Banenafspraak

- macroafspraak
- 100.000 plaatsingen bij private werkgevers
- 25.000 plaatsingen bij publieke werkgevers
- 125.000 plaatsingen in 2026
- eind 2015 eerste peiling aantal plaatsingen
- nulmeting 1-1-2013
- verankerd in wet

→ Doelstelling gemeente Utrecht: 1145 banen! (per 1-1-2017)

Quotumheffing

- stok achter de deur voor realiseren baanafspraak
- mogelijke inwerkingtreding in 2017
- afhankelijk van realisatie baanafspraak
- bepaald % van het medewerkersbestand dient uit mensen met een arbeidsbeperking te bestaan
- organisatie > 25 medewerkers
- heffing voor elke ontbrekende werkplaats (ca. € 5.000)

Wie telt mee?

Doelgroep Mensen die duurzaam niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, Wsw-ers, Wajongers* en mensen met een Wiw- of ID-baan

Beoordeling of iemand tot de doelgroep behoort door UWV of op basis van Wsw of Wajong status

Prioriteit Wajongers en mensen op Wsw-wachtlijst in 2014-2016

Doelgroepregister UWV zorgt voor een doelgroepregister waarin de mensen staan die tot de doelgroep voor de extra banen behoren. Werkgevers kunnen het UWV vragen of iemand tot de doelgroep behoort.

* Mocht er een quotum komen dan tellen ook hoger opgeleiden met een beperking in dienst bij de werkgever mee

Wat is een baan?

- het aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werken, wordt geteld als één baan;.
- een baan = 25,5 uur per week;
- kleinere banen tellen naar evenredigheid van het aantal uren mee;
- elke plaatsing telt dus!
- let op als je een garantiebaan creëert; Bij een uitdiensttreding van een medewerker met een arbeidsbeperking dient de vrijgekomen plek opnieuw ingevuld te worden door een medewerker met een beperking.