



FACTSHEET PARTICIPATIEWET

OLYMPIA
UITZENDBUREAU



Het doel van de Participatiewet is om meer passende banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Op alle werkgevers wordt een (moreel) beroep gedaan om zich in te spannen voor werkgelegenheid voor deze doelgroep.

In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

Het UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep van de Participatiewet behoort en neemt deze personen – afhankelijk van arbeidsvermogen - op in het doelgroepregister. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en kunnen bij het UWV personen aandragen voor de doelgroepbeoordeling. Iedereen die is opgenomen in het doelgroepregister telt mee voor de banenafpraak en het quotum. Alle dienstverbandvormen, dus ook ingeleende arbeidskrachten zoals uitzendkrachten van Olympia, tellen mee.



WELKE DOELGROEPEN VALLEN IN IEDER GEVAL ONDER DEZE AFSpraak?

In het doelgroepregister staan de gegevens van mensen die onder de banenafpraak vallen. Uwv beheert dit register. Onder de doelgroep van de banenafpraak vallen:

- mensen in de Wajong die kunnen werken;
- mensen met een WSW-indicatie;
- mensen met een WIW-baan;
- mensen met een ID-baan;
- mensen die onder de Participatiewet vallen, en van wie UWV op verzoek van de gemeente vaststelt dat zij niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen

*“Olympia ziet
ongekende
mogelijkheden”*



WERKGEVERS DIE PARTICIPEREN, PROFITEREN!

- Als werkgever komt u in aanmerking voor een aantal (premie) kortingen en subsidies als u mensen met een bijstandsuitkering en/of een arbeidshandicap in dienst neemt.
- Wanneer een arbeidsgehandicapte werknemer onder de vangnetregeling (no-riskpolis) van het UWV valt, neemt het UWV bij ziekte de loondoorbetalingsplicht voor haar rekening.
- Voor een Wajonger kan bij het UWV loondispensatie worden aangevraagd. U krijgt als werkgever dan (onder voorwaarden) toestemming om deze werknemer een loon te betalen dat lager ligt dan het minimumloon.
- Denk ook aan andere, niet financiële baten, zoals uw bijdrage aan social return en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Maar ook: een hogere motivatie onder collega's en gemotiveerde uitvoering van het werk door een zeer betrokken medewerker.

QUOTUMWET

Wanneer de door sociale partners toegezegde extra banen (125.000 in 2026) niet worden gerealiseerd, dan volgt een uitgewerkte quotumregeling. Het eerste meetmoment is eind 2016. Is het aantal banen over 2015 dan niet gehaald, dan treedt de quotumwet per 2017 in werking. Werkgevers met 25 medewerkers of meer krijgen dan een wettelijke verplichting om werkgelegenheid te creëren voor de doelgroep en riskeren een boete van € 5.000,- per niet ingevulde arbeidsplaats per jaar.

OLYMPIA ADVISEERT EN ONTZORGT

Vraagt u zich af of uw bedrijf klaar is om medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen? Wij kunnen u adviseren en wij helpen u graag bij het plaatsen van arbeidsbeperkte werknemers.

- Werkplekanalyse: wij analyseren welke werkplekken en werkzaamheden binnen uw bedrijf geschikt zijn voor werknemers met een arbeidsbeperking en welke doelgroepen hierbij passen. Waar liggen kansen voor inzet van de doelgroep en wat zijn de valkuilen?
- Juridisch werkgeverschap: wij kunnen uw nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking bij u detacheren. Dat betekent voor u volledige ontzorging. Wij nemen u alle bijkomende administratieve handelingen uit handen.

MEER WETEN?

KIJK OP WWW.OLYMPIA.NL