



Veel gestelde vragen over de 100.000 banenafspraken

Wat is er afgesproken tussen de overheid en werkgever- en werknemersorganisaties?

De overheid heeft in 2013 met de werkgevers- en werknemersorganisaties de afspraak gemaakt om in de marktsector 100.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De overheid heeft de verantwoordelijkheid om 25.000 banen te creëren voor deze doelgroep. De 100.000 banen moeten in 2026 gerealiseerd zijn. Uiteraard levert ook de technische installatiebranche haar bijdrage aan het behalen van de doelstelling.

Waarom is de 100000 banenafspraken gemaakt?

De 100.000 banenafspraken is vastgelegd in de Participatiewet die per 1 januari 2015 is ingevoerd. De Participatiewet heeft als doel om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die graag willen en kunnen werken, een steuntje in de rug te geven om werk te vinden.

Welke doelgroepen vallen onder de banenafspraken?

Verschillende groepen werkzoekenden vallen onder de 100.000 banenafspraken:

- *mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijke minimumloon kunnen verdienen;*
 - *mensen met een indicatie voor de Wet sociale werkvoorziening (Wsw);*
 - *Wajongers met arbeidsvermogen;*
 - *mensen met een baan op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw) of het Besluit in- en doorstroombaan (ID-baan)*
 - *Leerlingen uit het VSO- of Praktijkonderwijs*
-

Hoeveel banen moeten er worden gerealiseerd?

Er dienen 100.000 banen te worden gerealiseerd in 2026. Daarnaast moet de overheid in 2026 25.000 banen hebben gerealiseerd.

Welke voordelen zijn er voor mij als werkgever?

Het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking biedt kansen voor zowel uw nieuwe werknemer als voor uw bedrijf! U kunt onder meer rekenen op meer goodwill en waardering van uw bestaande en nieuwe opdrachtgevers. U heeft daarnaast een streepje voor bij aanbestedingen. Social return wordt steeds vaker benoemd als een belangrijke wegingsfactor bij lokale en nationale aanbestedingen. Tevens maakt u aanspraak op financiële tegemoetkomingen waaronder een no-riskpolis als tegemoetkoming in de loonkosten als iemand uit de Participatiewet ziek uitvalt. Tot slot zorgt meer diversiteit op de werkvloer voor een plezieriger werkklimaat, een groter probleemoplossend vermogen en een krachtigere signalering van nieuwe ontwikkelingen.



Op welke ondersteuning kan ik rekenen als werkgever?

U kunt onder meer terecht bij het Steunpunt Arbeidsmarkt Mobiliteit. Het Steunpunt heeft als doel vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de technische installatiebranche bij elkaar te brengen. Werkgevers worden ondersteund bij de invulling van vacatures, werkzoekenden krijgen begeleiding bij een (vervolg)stap in de branche. Het Steunpunt beschikt over de meest actuele kennis en informatie bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking in uw regio en heeft een actieve rol bij de bemiddeling tussen vraag en aanbod. Kijk op www.steunpunt.otib.nl.

Gemeenten en het UWV bieden u ondersteuning in de vorm van loonkostensubsidies en proefplaatsingen. Tevens kunt u rekenen op de no-riskpolis, zodat u geen vergoed wordt op het moment dat uw nieuwe werknemer deze ziek wordt. Daarnaast kunt u gebruik maken van jobcoaches. Een jobcoach zorgt voor het inwerken en de praktische begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking (en de werkgever) op de werkplek. Voor het inschakelen van een jobcoach bestaan er financiële regelingen voor uw bedrijf.

Bij het UWV en het Werkgeversservicepunt (wsp) kunt u daarnaast kosteloos 'het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie' aanvragen om in kaart te krijgen welke banen u binnen uw organisatie kun creëren. Ook kunt u terecht op website van VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland www.opnaarde100000.nl/ voor meer tips en ondersteuning. In het boekje '[Aan de slag met de 100.000 banenafpraak!](#)' vindt u inspirerende verhalen, tips en voordelen.

Wat wordt er bedoeld met de quotumregeling?

Mocht het bedrijfsleven of de overheid er niet in slagen de beoogde banen te creëren, dan kan het kabinet in overleg met sociale partners besluiten om de quotumregeling in te voeren. Het quotum verplicht elke werkgever met meer dan 25 werknemers te betalen voor niet opgevulde werkplekken.

Waar kan ik terecht met vacatures voor mensen met een arbeidsbeperking?

U kunt met uw vacatures terecht bij het Steunpunt Arbeidsmarkt Mobiliteit. Werkgevers worden ondersteund bij de invulling van vacatures, werkzoekenden krijgen begeleiding in hun stap naar de branche. Neem contact op via steunpuntam@otib.nl, bel naar 0800-6061 of bezoek de website www.steunpunt.otib.nl.

Waar kan ik als werkgever terecht met best practices?

OTIB wil het delen van ervaringen binnen de branche graag ondersteunen. Heeft u een geschikte kandidaat uit de 100.000 banenafpraak gevonden, dan komen wij graag bij u langs! U kunt rekenen op publiciteit vanuit OTIB, ondersteuning bij het benaderen van lokale media en via het landelijke platform van VNO-NCW en MKB-Nederland, www.opnaarde100000banen.nl. Neem contact op met Participatiewetcoördinator Gert Ruiter via g.ruiter@otib.nl voor aanvullende informatie.



Zijn er minimumvereisten aan de baan?

Een baan telt mee voor de banenafpraak als het om minimaal 25,5 uur per week gaat. Als werkgever is het ook mogelijk om twee mensen aan te nemen die beide dertien uur per week werken. Dat telt dan als één baan voor de banenafpraak.

Waar kan ik geschikte kandidaten vinden?

UWV beheert een [doelgroepregister](#) met mensen met een arbeidshandicap. Neemt u iemand uit dit register in dienst dan telt dit mee voor de banenafpraak. U kunt ook gebruik maken van de [kandidatenverkenner banenafpraak](#). Dit is een online personeelsbank met werkzoekenden met een arbeidsbeperking. De profielen van deze potentiële werknemers zijn geanonimiseerd.
