



Den Haag, 3 september 2020

Betreft: Corona en Banenafpraak – zorgen en kansen vanuit werkgeversperspectief

Geachte leden van de Tweede Kamer,

De coronacrisis zorgt voor ongekende problemen op de arbeidsmarkt. Mensen uit de doelgroep Banenafpraak worden nu extra hard getroffen. Niet alleen betreft het een kwetsbare groep, ze werken ook nog in zwaar geraakte sectoren. Hun werkgevers staan in de overlevingsstand. Dit leidt op de korte termijn tot aanzienlijk minder focus op het creëren of behouden van werk voor mensen vanuit de Banenafpraak.

Hoe langer de coronacrisis duurt hoe minder bemiddelingen en plaatsingen er zullen zijn. We moeten, ook in deze tijd, alles op alles zetten om te vermijden dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als eersten hun werk verliezen en straks pas weer als laatsten aan de beurt zijn. Zeker in de komende maanden, deze kabinetsperiode, is behoefte aan extra ondersteuning om 'inclusiemeters' te kunnen blijven maken.

Mensen uit de doelgroep Banenafpraak en hun werkgevers hebben in elk geval behoefte aan:

- *Aandacht*: waar vacatures zijn, wordt nog te vaak niet aan de doelgroep gedacht of zijn de mensen niet in beeld bij gemeenten / UWV waardoor de match niet mogelijk is.
- *Verbreiding*: als een bredere doelgroep in aanmerking komt voor ondersteuning, wordt concurrentie tussen groepen voorkomen.
- *Ontzorgen*: werkgevers kunnen veel zelf, maar hebben dringend behoefte aan eenduidige, transparante en eenvoudige dienstverlening.
- *Ruimhartige en langdurige jobcoaching*: goede begeleiding is cruciaal, helemaal nu de verbondenheid met de mensen op de werkvloer vaak wegvalt.

Gevolgen van de coronapandemie

De coronacrisis leidt tot een stapeling aan problemen op de arbeidsmarkt. Veel werknemers verliezen hun baan. Van gemeenten, die werkzoekenden uit de doelgroep Banenafpraak zouden moeten ondersteunen, wordt verwacht dat ze allerhande regelingen uitvoeren om het Coronaleed voor de brede beroepsbevolking te verzachten. De aandacht voor de doelgroep Participatiewet komt daardoor in het gedrang en de bemiddeling van kandidaten uit de doelgroep ligt deels stil.

Voorbeelden van knelpunten zijn:

- Een groot deel van de mensen uit de doelgroep Banenafpraak behoort tot de Coronariscogroep. Het is voor hen nu niet mogelijk, door besmettingsgevaar, om op locatie te werken. Terwijl in veel gevallen hun werkzaamheden alleen daar kunnen worden verricht.
- Door vraaguitval bij werkgevers neemt het aantal stageplekken, vaak een opstap naar een dienstverband voor schoolverlaters uit het speciaal- en praktijkonderwijs, af.
- De SW wordt geconfronteerd met praktische en financiële problemen op het gebied van begeleiding en werktoeleiding. Bij reguliere werkgevers gedetacheerde medewerkers komen noodgedwongen terug naar het SW-bedrijf. Werken op locatie is immers niet langer veilig/mogelijk. Dat zet niet alleen de werkgelegenheid onder druk, maar zorgt ook voor



praktische problemen. Op de SW-locatie is immers lang niet altijd voldoende ruimte, vanwege de anderhalve-meter-maatregelen.

Onderzoek: kopgroep van inclusieve werkgevers wil door

We zien gelukkig dat een kopgroep van werkgevers uit zowel markt, overheid als onderwijs ook in deze economisch moeilijke tijden vasthouden aan het inclusieve ideaal. Deze werkgevers hebben stevig bijgedragen aan een inclusievere arbeidsmarkt en voldoende banen voor de doelstellingen uit de Banenafpraak. Een meerderheid van deze kopgroep verwacht aan het einde van dit economisch dramatische jaar evenveel of zelfs meer mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in dienst te hebben. Dat blijkt uit een recent onderzoek, waarin 'Op naar de 100.000 banen', 'Op naar de 25.000 banen' en De Normaalste Zaak onder ruim 200 inclusieve werkgevers de invloed van de coronacrisis peilden

Online ontmoeting: inclusieve werkgevers informeerden Tweede Kamerleden

Ook brachten we eind juni 40 inclusieve werkgevers in rechtstreeks contact met relevante woordvoerders uit de Tweede Kamerfracties om inclusie-ambities te delen, hun zorgen te uiten over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en samen na te denken over mogelijke oplossingen.

Een belangrijke conclusie uit deze sessie: ja, het is een uitdaging om in tijden van corona verder te werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. Als hier geen extra inspanning komt, verdampst een belangrijk deel van wat er in de Banenafpraak bereikt is. Uit de sessie bleek dat de werkgevers vooral behoefte houden aan het harmoniseren van wetten en regels en verbeterde dienstverlening vanuit gemeenten en WSP's.

Uitdagingen voor een inclusieve arbeidsmarkt

Inclusief werkgeven vergt op dit moment extra inspanningen.

- Waar vacatures zijn, is behoefte aan speciale aandacht voor de doelgroep Banenafpraak. Het vinden van geschikte, werkfitte kandidaten blijft een uitdaging, vooral in die sectoren waar nog genoeg werk is en waar mogelijkheden zijn om werkzoekenden met die kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te laten instromen. Het komt echter te vaak voor dat gemeenten en UWV geen of onvoldoende geschikte kandidaten in beeld hebben. Er zijn werkzoekenden, er zijn vacatures, maar in te veel regio's ontbreekt de 'matchende partij'.
- Scholen en werkgevers zouden, actief ondersteund door gemeenten, een extra inspanning moeten leveren om samen het stageaanbod voor schoolverlaters op niveau te houden.
- Schoolverlaters en andere werkzoekenden zijn gebaat bij gerichte werkfittrajecten en initiatieven als NLWerktDoor, waardoor ze snel naar kansrijke sectoren bemiddeld kunnen worden. Het wisselende beleid dat gemeenten hanteren ten aanzien van de ondersteuning van deze groep, helpt daarbij niet.
- Om toe te groeien naar een echt inclusieve maatschappij, is het in deze moeilijke tijden raadzaam om de doelgroep die in aanmerking komt voor ondersteuning uit te breiden. Dit voorkomt concurrentie tussen verschillende kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt die een steuntje in de rug nodig hebben om een plek te vinden.
- Één loket voor goede dienstverlening aan werkgevers en werknemers en uniforme regelgeving, zoals ook nagestreefd binnen het Breed Offensief van de staatssecretaris van SZW. Zorg dat elke werkgever in elke gemeenten en in elke arbeidsmarktregio met gelijke regels te maken heeft – transparant, voorspelbaar en eenvoudig. Op dit moment bieden gemeenten niet altijd de instrumenten die zij volgens de wet moeten bieden. Zorg dat niet

het gemeentelijke budget, maar de noodzaak om aan het werk te komen/blijven leidend wordt in het beschikbaar stellen van voorzieningen.

- Jobcoaching moet gemakkelijker toegankelijk worden. Goede begeleiding is cruciaal, helemaal nu de verbondenheid met de mensen op de werkvloer vaak wegvalt. Er is nauwelijks tijd voor extra begeleiding van werknemers die niet zelfstandig kunnen werken. Terwijl juist de doelgroep met een arbeidsbeperking dit nodig heeft. We pleiten voor een ruimhartiger toekenning van deze faciliteit, de mogelijkheid om jobcoaching langere tijd in te kunnen zetten.

De uitdagingen zijn legio en de tegenwind is sterk. De genoemde problemen en oplossingen gelden voor de korte termijn. Om de doelen uit de Banenafpraak uiteindelijk te kunnen verwezenlijken en inclusief werkgeven ook op de langere termijn mogelijk en levensvatbaar te houden, zijn aanpassingen van de termijnen uit de Banenafpraak en van de voorgenomen inclusiviteitstoeslag / quotumboete onvermijdelijk.

De wil bij inclusieve werkgevers om door te gaan op het ingeslagen pad is minstens even groot. Dit omdat ze weten dat inclusief werkgeven loont, zowel in bedrijfseconomisch als sociaal opzicht. Namens deze inclusieve werkgevers vragen we aandacht voor de inspanningen die nodig zijn om voldoende inclusieve meters te blijven maken.

Veel bedrijven hebben de afgelopen jaren succesvol bijgedragen aan de Banenafpraak. Omdat zij dit wilden, de voordelen zagen en vanuit de overheid middelen en ondersteuning kregen om mensen met een doelgroepstatus aan het werk te helpen en te houden. Er is veel bereikt. Om het werk van de afgelopen zes jaar te behouden, zullen we de komende tijd alle zeilen bij moeten zetten. We vragen uw Kamer daarom ook om extra stappen te zetten.

Graag lichten we deze brief nader toe en gaan met u hierover in gesprek.

Een inclusieve groet namens de teams van Op naar de 100.000 banen, Op naar de 25.000 banen en De Normaalste Zaak,

Martine Schuijjer en Steven Hubeek