

**Aan:** Tweede Kamer - vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
**Betreft:** Commissiedebat Participatiewet/Breed Offensief - 23 februari 2022

21 februari 2022

Geachte leden van de Tweede Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Binnenkort vergadert uw commissie over de Participatiewet en Breed Offensief. Inclusieve werkgevers kijken uit naar dit overleg. De Tweede Kamer kan een belangrijke bijdrage leveren aan het sneller toewerken naar een breed inclusieve arbeidsmarkt. De Tweede Kamer kan inclusieve werkgevers ondersteunen om meer en meer duurzaam werk aan mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te bieden. Ook kan De Tweede Kamer er aan bijdragen dat een grotere groep werkgevers dan nu zich tot inclusieve werkgever gaat ontwikkelen en zo het aantal baankansen voor mensen met een kwetsbare positie toeneemt.

Een belangrijke eerste stap is het behandelen van het wetsvoorstel Breed Offensief om tot een aantal praktische verbeteringen te komen. Daarnaast is de vraag hoe verder met de banenafspraken. Een afspraak die de nodige resultaten heeft opgeleverd (70.000 banen bij reguliere werkgevers tot nu toe) en tegelijkertijd de groei naar een brede inclusieve arbeidsmarkt en versnellen in het werk bieden aan mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt belemmert.

### Breed offensief

Veel werkgevers zetten zich in om de banenafspraken te realiseren. Daarvoor hebben zij toegang nodig tot instrumenten en regelingen van de Participatiewet, die enerzijds de benodigde ondersteuning bieden en anderzijds zorgen voor een meer gelijk speelveld met andere medewerkers voor wat betreft kosten en risico's. De belangrijkste instrumenten en regelingen daarbij zijn loonkostensubsidie (LKS), job coaching, no-riskpolis en de proefplaatsing.

Breed Offensief voorziet in een aantal voorgestelde wijzigingen die bijdragen aan verbetering van de instrumenten ter ondersteuning van werk voor de doelgroep Banenafspraken. Kernpunten zijn:

- **Aanvraagmogelijkheid loonkostensubsidie:** Het voorstel creëert de mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om zelf loonkostensubsidie aan te vragen wanneer de gemeente dat initiatief zelf niet neemt. Op dit moment hebben werkgevers regelmatig te maken met gemeenten die geen initiatief nemen om LKS te verstrekken aan groepen voor wie dat wel noodzakelijk is en die daar overigens ook voor in aanmerking komen maar voor welke de gemeente onvoldoende prikkel ervaart LKS aan de werkgever aan te bieden.
- **Schrappen verordeningsbepaling:** Ook deze wetswijziging is een belangrijk signaal en een stap in de goede richting in het verstrekken van loonkostensubsidie wanneer loonkostensubsidie nodig is. Op dit moment ontzeggen gemeenten regelmatig nog loonkostensubsidie aan werkgevers in geval van medewerkers met bijvoorbeeld een lagere loonwaarde of banen met minder uren terwijl het wel mensen uit de doelgroep Banenafspraken betreft. Vaak gaat het om juist instroombanen voor medewerkers waarbij de loonkostensubsidie noodzakelijk is om de baan duurzaam aan te kunnen

bieden. Met deze wijziging zullen gemeenten in de toekomst niet meer op basis van eigen beleidsregels LKS kunnen ontzeggen aan mensen uit de banenafpraak die deze LKS nodig hebben om duurzaam werk te vinden.

- **Aanvraagmogelijkheid ondersteuning op maat en harmonisering van ondersteunende instrumenten:** Deze aanvraagmogelijkheid zoals in het voorstel opgenomen is een belangrijke stap in de goede richting. Wanneer na objectieve toetsing in een werksituatie ondersteunende instrumenten nodig blijken, moeten die ook beschikbaar komen. Het is belangrijk dat werkgevers en medewerkers nu zelf de mogelijkheid krijgen hiervoor een aanvraag te doen, indien en zodra ze dat nodig achten. Dat voorkomt dat ze voor een gesloten deur komen te staan en niet verder kunnen.

Wat betreft jobcoaching is het belangrijk dat met dit voorstel de interne jobcoaching een vaste plek in het ondersteuningsaanbod gaat krijgen. Veel gemeenten ondersteunen de interne jobcoach nog niet of onvoldoende. Het voorstel neemt de huidige onmogelijkheid, onzekerheid en veel gedoe weg, om een goed werkende praktijk van interne jobcoaching ook (deels) vergoed te krijgen.

- **Werk moet lonen: vrijlating arbeidsinkomsten:** Deze vrijlatingen zullen in zekere mate de goede kant uit werken, maar uiteindelijk wordt de vinger nog niet op de zere plek gelegd: in brede zin levert voor veel groepen mensen (meer) gaan werken onder de streep onvoldoende op, of is dit onvoldoende inzichtelijk. Daarmee is het door werken verkregen inkomen op dit moment onvoldoende stimulans voor de potentiële medewerker. Hierdoor benutten mensen baankansen die er voor hen zijn niet of verlaten ze het werk toch weer na korte eerste ervaring.

Een aantal andere verbeteringen vanuit breed offensief is reeds ingevoerd. Het betreft onder andere het verder harmoniseren en uniformeren van de administratieve van de aanvraag en afhandeling van de loonkostensubsidie, het verbeteren van de afhandeling van No risk vergoeding in combinatie met loonkostensubsidie in geval van ziekte, het uniformeren van de loonwaardebepaling en het invoeren van een financiering systematiek voor loonkostensubsidie op basis van verbruik waarmee bij gemeenten de prikkel wordt weggenomen om geen loonkostensubsidie toe te kennen vanwege gebrek aan gemeentelijke middelen.

Het zo snel mogelijk doorvoeren van bovengenoemde resterende verbeteringen draagt bij aan meer banen binnen de Banenafpraak. Elke dag komen plaatsingen immers niet tot stand, doordat werkgevers en werkzoekenden afhaken vanwege beperkingen in en ondoorzichtigheid, onduidelijkheid en complexiteit van ondersteunende regelingen voor doelgroep Banenafpraak.

### Breder perspectief naar een meer inclusieve arbeidsmarkt

Toen de banenafpraak in 2013 tot stand kwam volgde voor veel werkgevers een eerste introductie met het werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Inmiddels zijn we een aantal jaren verder en zijn veel werkgevers veel bewuster van de brede diversiteit en het potentieel op de arbeidsmarkt en de kansen, mogelijkheden en plichten die dat als werkgever biedt. Werkgevers hebben diverse redenen en drijfveren ontdekt om mensen uit kwetsbare groepen werk te bieden. Diverse bewegingen onder andere rond gelijke kansen alsook een krappe arbeidsmarkt dragen bij aan een groeiend draagvlak bij werkgevers om duurzaam werk te bieden aan mensen die eerder niet pasten binnen de profielschets zoals werkgever die hanteerde.

Tegelijkertijd is voor veel werkgevers het bieden van werk aan mensen met een kwetsbare positie geen hoofddoel van de organisatie. Dit streven moet dus ingepast worden in de verdere doelen en plannen van een organisatie. Goede uitvoerbaarheid en ondersteuning waar nodig met vanuit werkgeversperspectief min of meer vergelijkbare kosten en risico's zijn noodzakelijke randvoorwaarden om tot een groei in het aantal baankansen te komen. Dat is ook een van de lessen die getrokken kan worden uit de afgelopen 8 jaar Banenafpraak, een periode waarin inmiddels ruim 70.000 extra banen bij reguliere werkgevers zijn gerealiseerd voor deze specifieke doelgroep.

Waar het de arbeidsmarkt en werk betreft is het dus van belang dat de Participatiewet dit streven naar meer inclusie beter gaat ondersteunen. Kernpunten zijn:

- Iedereen die ondersteuning nodig heeft om duurzaam aan het werk te komen moet deze ondersteuning ook krijgen. Mede door de ervaringen met de banenafpraak weten we inmiddels dat het met name gaat om een proefplaatsing, loonkostensubsidie, job coaching en een no-risk polis bij verhoogde kans op uitval. Ondersteuning moet ook zolang gaan duren als de medewerker deze nodig heeft.  
De groep mensen die aanspraak kan maken op deze instrumenten, of voor wie de werkgever hierop aanspraak kan maken wordt dus verbreed ten opzichte van de doelgroep banenafpraak. Het betreft diverse andere groepen die structureel een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben en in brede zin iedereen die wel gemotiveerd is en vaardigheden heeft om aan het werk te gaan maar toch structureel onvoldoende aan werk komen. Objectieve toetsing moet gaan vaststellen of en zo ja welke ondersteuning iemand nodig heeft.
- Om mensen met een kwetsbare positie ook goed te ondersteunen richting een (her)start op de reguliere arbeidsmarkt een intake, toeleiding, begeleiding en ondersteuning vanuit een landelijk dekkende infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven waarin publieke en private organisaties samenwerken. De sociaal ontwikkelbedrijven verzorgen ook een eerste werkfase als voor iemand de stap direct naar de reguliere arbeidsmarkt nog te groot is. Mensen ontwikkelen zich bij het sociaal ontwikkelbedrijf richting een instapbaan waar in de regio ook werk is. Sociaal ontwikkelbedrijven werken zeer nauw samen met reguliere werkgevers.
- Harmonisatie van de regels, regelingen en instrumenten die hierbij komen kijken. Er moet geharmoniseerd gaan worden over de verschillende doelgroepen en over de uitvoeringspraktijken van UWV en gemeenten. Daarmee moet gekomen worden tot goede, transparante en eenvoudige regelingen en instrumenten zodat werkgevers en werkzoekenden hier niet meer op afhaken.
- Alle mensen die willen en kunnen werken moeten praktisch in beeld komen met als kernpunten hun motivatie, competenties, ervaringen en randvoorwaarden om te kunnen werken. Te beginnen met alle mensen in het doelgroepregister die nu nog niet aan het werk zijn. Maar ook in veel bredere zin alle mensen die willen en kunnen werken van wie voor de overgrote meerderheid een dergelijk profiel nog niet beschikbaar is bij UWV of gemeenten.
- Verbeteren van de werkgeversdienstverlening vanuit om mensen met een kwetsbare positie werk te gaan bieden met inzet van bovengenoemde ondersteuning. Maar ook ondersteuning aan werkgevers om werk anders in te richten om daarmee meer ruimte te creëren voor mensen die willen en kunnen werken, maar niet op de bestaande vacature of binnen de huidige randvoorwaarden van de werkgever passen.

- Zorgen dat werk én meer werken voor de mensen ook voldoende netto vooruitgang oplevert. Het totale netto inkomensplaatje moet ook een positieve prikkel zijn en mensen moeten niet geconfronteerd worden met het verlies van zekerheden doordat ze aan het werk gaan. Nu zijn er dagelijks mensen die om die redenen aangeboden werk afzeggen of na een korte eerste periode alsnog hun baan opzeggen.

Er is in het maatschappelijk bewustzijn en in de arbeidsmarkt van dit moment een unieke kans om te versnellen richting een meer inclusieve arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waarin iedereen op basis van zijn motivatie en competenties passend en duurzaam werk vindt. Werkgevers bieden steeds meer mensen met een kwetsbare positie werk en het aantal werkgevers dat dit doet is groeiende. Om deze lijn door te trekken naar de toekomst en daarnaast te versnellen in het aantal extra banen moeten echter ook de juiste uitgangspunten en randvoorwaarde geschapen worden. We hopen dat de Tweede Kamer hier in een actieve rol zal spelen.

Als u verdere informatie of toelichting wenst laat het ons dan graag weten. De werkgevers van De Normaalste Zaak zijn graag bereid bovenstaande vanuit hun dagelijkse praktijk toe te lichten. Zie voor een deel van bovenstaande punten ook de brief die vakbonden, werkgeversorganisaties en gemeenten recentelijk aan de minister stuurden vanuit de Werkkamer (<https://www.stvda.nl/nl/publicaties/toekomst-banenafpraak>).

Met vriendelijke groet, namens de inclusieve werkgevers van De Normaalste Zaak

Steven Hubeek, gangmaker  
[stevenhubeek@denormalstezaak.nl](mailto:stevenhubeek@denormalstezaak.nl)  
06-53323570

[www.denormalstezaak.nl](http://www.denormalstezaak.nl): een netwerk van ruim 700 inclusieve werkgevers die ieder voor zich werken aan een meer inclusieve en meer diverse organisatie. Ze wisselen met elkaar uit om verder te komen en elkaar verder te helpen en het netwerk maakt breder bruikbare inzichten en kennis voor alle werkgevers beschikbaar. Daarnaast signaleert het netwerk knelpunten die door andere partijen verholpen kunnen worden en draagt het met input bij aan een beter werkende inclusieve arbeidsmarktketen.