

Vergaderjaar 2023–2024

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 320

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 juli 2024

Iedereen in Nederland moet mee kunnen doen aan de arbeidsmarkt. Ook mensen die daarbij ondersteuning nodig hebben. Het is de ambitie van het kabinet om meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers. Deze ambitie is vastgelegd in de zogenoemde banenafspraken. Dat is een afspraak uit het sociaal akkoord van 2013 om in 2026 in totaal 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking, 100.000 in de markt en 25.000 bij de overheid. Met deze brief informeer ik uw Kamers over de gerealiseerde aantallen voor de banenafspraken over 2023. Tevens breng ik u op de hoogte van de uitkomsten van het onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie over mensen uit de doelgroep banenafspraken die langdurig niet aan het werk komen. Het eindrapport van dit onderzoek vindt u in de bijlage, en in deze brief is de beleidsreactie opgenomen. In deze brief vindt u ook de uitwerking van een aantal moties die gericht zijn op het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking.

In 2023 hebben werkgevers 85.665 extra banen gerealiseerd ten opzichte van de nulmeting. Dit is enorm waardevol voor de mensen die hierdoor aan de slag zijn. Hiervoor geef ik graag complimenten richting alle werkgevers die deze banen hebben gerealiseerd. Tegelijkertijd blijft het aantal extra banen helaas achter bij de doelstelling die was gesteld voor 2023, namelijk 105.000 extra banen. Voor het eerst sinds de totstandkoming van de banenafspraken geldt dat zowel de marktwerkgevers als de overheidswerkgevers de jaarlijkse doelstelling niet hebben behaald. Dat betekent dat de afstand tot de doelstelling van de banenafspraken – het realiseren van 125.000 extra banen in 2026 – groter is geworden. Het is duidelijk dat meer inzet nodig is om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen.

Het is daarbij van belang dat we obstakels die werk in de weg staan zoveel mogelijk wegnemen, zowel voor werkzoekenden als voor werkgevers. In de brief van juni 2023 is daarom door de Minister voor Armoede,

Participatie en Pensioenen (APP) een aantal vervolgstappen aangekondigd om de banenafpraak te verbeteren¹. Het gaat onder meer om een beperkte verbreding van de doelgroep banenafpraak met mensen met vergelijkbare kenmerken. Ook wordt het beschikbaar stellen van loonkostensubsidie in de WIA, WW en de Wajong uitgewerkt². Verder is op 17 oktober 2023 het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak aangeboden aan de Tweede Kamer³. Deze maatregelen helpen om meer werkgelegenheid te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever. Zo helpen we meer mensen mee te doen in de samenleving en wordt de arbeidsmarkt gaandeweg steeds inclusiever. Voor de langere termijn is meer nodig. Het toewerken naar een volledig inclusieve arbeidsmarkt vergt inzet van alle partijen. Dat moeten we samen doen. Daarom ben en blijf ik in gesprek met De Werkkamer (gemeenten en sociale partners), UWV én met alle mensen die binnen de doelgroep horen of daartoe willen horen over verdere verbeteringen van de banenafpraak.

Een terugblik: de resultaten tot en met 2023

De opgave voor markt en overheid was om tot en met 2023 105.000 extra banen te realiseren ten opzichte van de nulmeting. 80.000 in de sector markt en 25.000 in de sector overheid. De doelstelling van 105.000 banen is met 85.665 niet gehaald. Ten opzichte van 2022 zijn er in 2023 4.548 banen bijgekomen. In totaal, inclusief de 75.179 banen ten tijde van de nulmeting, zijn er eind 2023 160.844 banen gerealiseerd voor mensen uit de doelgroep banenafpraak.

Voor de meting over 2023 is het aantal banen bij reguliere werkgevers eind 2023 afgezet tegen het aantal banen van de nulmeting eind 2012. Het onderscheid per sector (markt of overheid) is weergegeven in tabel 1. Met 74.031 extra banen ten opzichte van de nulmeting hebben marktwerkgevers de doelstelling van 80.000 extra banen in 2023 niet behaald. Dit ondanks dat de jaarlijkse groei vorig jaar juist weer flink was toegenomen na een aantal jaren van beperkte groei. Dit is de eerste keer sinds de nulmeting dat marktwerkgevers de jaarlijkse doelstelling niet hebben gerealiseerd. Met marktwerkgevers ga ik in gesprek over hoe we het tij kunnen keren, wat nodig is voor werkgevers om meer banen te realiseren en hoe we de bekendheid van de banenafpraak en de bijbehorende ondersteuning kunnen verbeteren. Met als doel dat meer werkgevers mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen. In dit gesprek neem ik ook mee of het wenselijk is om voor marktwerkgevers, net als voor overheidswerkgevers, jaarlijks een quotumpercentage vast te stellen.

Vooruitlopend op deze cijfers hebben VNO-NCW en MKB Nederland in juni het initiatief genomen om opnieuw een impuls te geven aan de banenafpraak door het organiseren van het Malietorenberaad. In juni bezocht de Minister voor APP dit beraad. De ondernemersorganisaties organiseerden het Malietorenberaad omdat ze zich zorgen maken over de voortgang van de banenafpraak. Tijdens het beraad hebben de ondernemersorganisaties afspraken gemaakt met uitvoerende organisaties als UWV en de VNG om in regio's werkgevers en kandidaten met elkaar in contact te brengen en gezamenlijk gestructureerd de focus te behouden op de kansen die er nog steeds zijn. Ik waardeer dit initiatief zeer. Daarnaast bespraken de aanwezige ondernemersorganisaties dat zij het van belang vinden dat de ondersteuningsbehoefte centraal staat en kandidaten goed in beeld worden gebracht bij werkgevers. Later in deze

¹ Kamerstukken II, vergaderjaar 2022/2023, 34 352, nr. 281.

² Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 281.

³ Kamerstukken II 2023/24, 36 449, nr. 3.

brief zal ik zowel ingaan op de acties die ik onderneem om de ondersteuningsbehoefte van kandidaten centraal te stellen als op de beschikbaarheid van kandidaten.

De doelstelling voor 2023 voor de overheid was 25.000 banen. Eind 2023 hebben overheidswerkgevers 11.634 banen gerealiseerd ten opzichte van de nulmeting. Hoewel de afstand tot de doelstelling nog steeds erg groot is, ben ik voorzichtig positief. Zo hebben overheidswerkgevers in 2023 ten opzichte van 2022 1.630 extra banen gerealiseerd voor mensen uit de banenafpraak. Het is voor het eerst sinds 2020 dat de groei jaar-op-jaar een dergelijke stijging laat zien. Tegelijkertijd zijn we er nog niet. Daarom ga ik later in deze brief in op de inzet voor overheidswerkgevers.

Tabel 1: Resultaten eind 2023 ten opzichte van de nulmeting

	Toename aantal banen markt	Toename aantal banen overheid	Totale toename aantal banen
Formele dienstverbanden	76.027	10.788	86.815 ¹
Inleenverbanden (uitzendrelaties en Wsw-detacheringen)	-1.996	846	-1.150
Totaal	74.031	11.634	85.665
Doelstelling Sociaal Akkoord	(80.000)	(25.000)	(105.000)

¹ De som van de toename van het aantal banen in de markt en bij de overheid kan afwijken van de toename van het totaal aantal banen vanwege afrondingsverschillen.

Vorm dienstverband

We spreken over twee verschillende manieren waarop mensen met een arbeidsbeperking aan het werk gaan, namelijk via een formeel dienstverband of via een inleenverband. Het totale aantal extra banen is de optelsom van de toename van formele dienstverbanden enerzijds en inleenverbanden anderzijds. Bij reguliere werkgevers zijn er ten opzichte van de nulmeting 86.815 extra banen via formele dienstverbanden, bijvoorbeeld tijdelijke of vaste contracten, gerealiseerd. Werkgevers in de sector markt hebben 76.027 extra banen via formele dienstverbanden gerealiseerd en werkgevers in de sector overheid 10.788. Het aandeel formele dienstverbanden in het totaal aantal dienstverbanden is daarmee toegenomen in 2023 ten opzichte van 2022.

Markt- en overheidswerkgevers kunnen naast formele dienstverbanden ook via inleenverbanden banen realiseren. Inleenverbanden zijn zowel uitzendrelaties als detacheringen vanuit de sociale werkvoorziening (Wsw-detacheringen). De banen via inleenverbanden tellen mee bij de sector waar de werknemer daadwerkelijk werkt. Bijvoorbeeld: iemand werkt gedetacheerd vanuit de sociale werkvoorziening bij een werkgever in de ICT-branche. In dit geval telt hij mee bij de gerealiseerde aantallen voor de markt.

De ingeleende mensen uit de doelgroep worden bij elke meting opnieuw toegedeeld aan de sectoren op basis van de verdeelsleutel inleenverbanden. Deze wordt vastgesteld op basis van objectief, representatief onderzoek. Dit onderzoek is uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek. In de begeleidingscommissie zijn alle betrokken partijen, waaronder werkgeversorganisaties, uitzendbedrijven en Cedris vertegenwoordigd. Tijdens de nulmeting waren er 36.206 banen via inleenverbanden. 76,0 procent van deze inleenverbanden was gerelateerd aan marktwerkgevers en 24,0 procent aan overheidswerkgevers. Eind 2023 waren er

35.055 banen via inleenverbanden. Uit het onderzoek van SEO⁴ blijkt dat van deze inleenverbanden 72,8 procent gerelateerd is aan de marktwerkgevers en 27,2 procent aan overheidswerkgevers. De verdeelsleutel is toegepast op het totaal aantal verloonde uren⁵ van banen via inleenverbanden eind 2023. In totaal waren er eind 2023 ten opzichte van de nulmeting 1.150 *minder* banen via inleenverbanden dan tijdens de nulmeting. Werkgevers in de sector markt hebben 1.996 *minder* banen via inleenverbanden gerealiseerd ten opzichte van de nulmeting en werkgevers in de sector overheid hebben 846 *extra* banen via inleenverbanden ten opzichte van de nulmeting gerealiseerd.

Het totaal aantal banen dat werkgevers via inleenverbanden realiseren neemt, na een aanvankelijke stijging, de afgelopen jaren af en is nu onder het niveau van het totaal aantal banen dat beschikbaar was voor mensen uit de doelgroep banenafpraak via inleenverbanden tijdens de nulmeting. Met het oog op deze ontwikkeling is in de brief van 6 juli 2023 (Kamerstuk 34 352, nr. 299) aan de Tweede Kamer een analyse aangekondigd om meer zicht te krijgen op de redenen en de achterliggende oorzaken van de ontwikkeling in banen die gerealiseerd worden via inleenverbanden. Uit deze analyse die is uitgevoerd en waarover uw Kamer via de nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak⁶ is geïnformeerd, blijkt dat een reden voor de daling van de inleenverbanden de afgelopen jaren is dat geen sprake is van nieuwe instroom in Wet sociale werkvoorziening, waardoor de groep mensen met een Wsw-indicatie gestaag afneemt. Hierdoor neemt ook gelijk het aantal detacheringen van mensen met een Wsw-indicatie naar reguliere werkgevers af. Ook kan de krapte op de arbeidsmarkt een verklaring zijn. In tijden van krapte zullen werkgevers hun schaarse krachten graag willen binden. De daling van de inleenverbanden is een gevolg van de genoemde redenen. Dit laat onverlet dat werkgevers en werknemer inleenverbanden kunnen benutten als opstap. De regering blijft zich hiervoor inzetten. Zo blijven sociaal ontwikkelbedrijven belangrijk voor het bieden van detacheringen aan reguliere werkgevers. Dit heeft de Minister voor APP ook benoemd in de brief infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven van 21 december 2023.⁷

Ontwikkelingen van de banenafpraak de afgelopen jaren

In de bijlage is de ontwikkeling tussen 2015 en 2023 in beide sectoren opgenomen waarbij per sector ook onderscheid is gemaakt tussen formele dienstverbanden en inleenverbanden over de jaren heen.

Stand van zaken overheidswerkgevers

De resultaten van overheidswerkgevers in 2023 zijn voorzichtig positief te noemen in vergelijking met de ontwikkelingen de afgelopen jaren. Na een daling in de realisatie bij de overheid in de jaren 2021 en 2022 is er nu weer een voorzichtige stijging te zien, maar we zijn er nog niet. We bekijken daarom met alle overheids- en onderwijssectoren hoe er de komende jaren nog meer banen gerealiseerd kunnen worden. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zet zich als coördinerend bewindspersoon voor de overheid ervoor in dat de overheid banen blijft realiseren voor mensen die tot de doelgroep banenafpraak behoren.

⁴ www.seo.nl/publicaties.

⁵ Een baan is gedefinieerd in verloonde uren. Een baan staat gelijk aan 25,5 uur per week.

⁶ Kamerstukken II, 2023/24, 36449.

⁷ Kamerstukken II, 2023/24, 34 352, nr. 307.

In 2022 zijn al extra maatregelen aangekondigd voor de sector Rijk en het funderend onderwijs. In de brief van 6 juli 2023⁸ is een update gegeven over deze extra maatregelen. Zo is voor het primair onderwijs bijvoorbeeld inmiddels een zogenaamde routekaart ontwikkeld door de PO-Raad en het Vervangingsfonds/Participatiefonds, met behulp van de Normaalste Zaak, die werkgevers kan helpen om aan de slag te gaan met de banenafpraak. Daarnaast heeft de Staatssecretaris van BZK in december 2023 een hernieuwde focus voor de sector Rijk aangekondigd (zie hierna). Deze maatregelen moeten de komende tijd nog meer positief effect gaan sorteren voor de toekomstige resultaten van de sector Rijk. De Minister van BZK informeert uw Kamer in het najaar in meer detail over de voortgang van de banenafpraak en de maatregelen in de sector Rijk en de overige publieke sectoren. Hieronder staat een update op hoofdlijnen over de maatregelen voor de sector Rijk.

Maatregelen sector Rijk

Om een extra impuls te geven aan de Banenafpraak binnen het Rijk, zijn in 2022 twee extra maatregelen aangekondigd. Het gaat om centrale financiering en het opbouwen van een Netwerkorganisatie met focus op Social Return. In 2023 is bij een aantal ministeries gebleken dat het realiseren van banen verder op gang kan worden gebracht door met een centraal budget te werken. De centrale financieringsconstructie houdt in dat organisatieonderdelen van een ministerie naar rato van hun eigen opgave een bijdrage leveren aan een centrale financiering binnen het eigen ministerie. Het voordeel hiervan is dat de middelen geormerkt zijn en op een centrale plek efficiënt kan worden gekeken waar nog banen gerealiseerd kunnen worden. Bovendien kunnen organisatieonderdelen die minder mogelijkheden hebben om in de eigen organisatie banen te realiseren zo ook bijdragen aan de centrale opgave. Ook de Netwerkorganisatie is inmiddels van start gegaan en wordt de komende tijd steeds verder uitgebreid. De Rijksoverheid heeft jaarlijks voor minimaal 130 miljoen euro aan Social Return-verplichtingen uitstaan bij leveranciers. Door Social Return (SR) toe te passen in aanbestedingen, worden er concrete afspraken met leveranciers gemaakt om een bepaald gedeelte van de loonsom te gebruiken voor het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het doel van de netwerkorganisatie is om met een gebundelde leveranciersaanpak de impact te vergroten als het gaat om het realiseren van meer werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking. De organisatie is ingericht als grenzeloze samenwerking, waarbij 5 departementen samenwerken aan de opgave. Belangrijkste focuspunten voor 2023 en 2024 zijn het inrichten van de organisatie (capaciteit), het bepalen van het beïnvloedbare inkoopvolume, het bepalen en inzetten van een koers om tot een leveranciersaanpak te komen, een afwegingskader opstellen voor monitoring, het creëren van draagvlak bij interne en externe partijen en het starten met gesprekken met de betreffende leveranciers.

In de voortgangsbrief Banenafpraak Rijk⁹ is eind 2023 een hernieuwde focus voor de banenafpraak binnen het Rijk aangekondigd. De hernieuwde focus kent drie thema's. Ten eerste gaat het om het inrichten van een adequate begeleidingsstructuur voor mensen uit de doelgroep banenafpraak die aan de slag gaan bij de overheid. Dit gebeurt onder meer door het breder aanstellen van interne jobcoaches. Ten tweede bestaat de hernieuwde focus uit het inventariseren van kansrijke domeinen in samenwerking met Binnenwerk, de rijksbrede organisatie die mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpt. Deze organisatie

⁸ Kamerstuk 34 352, nr. 299

⁹ Kamerstukken II, 2023/24, 34 352, nr. 309.

voert intensief overleg met grote overheidswerkgevers om te komen tot werkzaamheden die op grote schaal door mensen met een arbeidsbeperking kunnen worden uitgevoerd. Tot slot betreft de hernieuwde focus het aanscherpen van de kwaliteit en duurzaamheid van de gerealiseerde banen.

Voor de komende tijd zijn nog forse inspanningen nodig. Daarom wordt ook gewerkt aan verder inzicht verkrijgen in specifieke werkzaamheden en projecten binnen de Rijksoverheid die zich ervoor lenen om substantieel extra mensen vanuit de doelgroep Banenafpraak aan het werk te helpen. De organisatie die zich hiermee binnen het Rijk bezighoudt is Binnenwerk. In 2023 steeg het aantal banen bij Binnenwerk van 687 naar 870 banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak, daarmee kwamen er bij Binnenwerk dus 183 banen bij.

Rapport Nederlandse Arbeidsinspectie «Op papier arbeidsvermogen, in de praktijk geen reële kans op werk»

De afgelopen jaren is er een stagnatie opgetreden in de groei van het aantal gerealiseerde banen voor de banenafpraak. Deze stagnatie werd als eerste zichtbaar bij de sector overheid en is nu ook zichtbaar voor de marktsector. Er zijn verschillende factoren die hierbij een rol spelen, denk onder andere aan een constant aandeel werkgevers dat mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft, maar ook een gebrek aan geschikte kandidaten. De Nederlandse Arbeidsinspectie (vanaf nu: Arbeidsinspectie) heeft het afgelopen jaar onderzoek gedaan naar die laatste groep: mensen uit de doelgroep banenafpraak die langdurig niet aan het werk komen. Het eindrapport van dit onderzoek van de Arbeidsinspectie vindt u als bijlage bij deze brief. In deze brief ga ik kort in op de hoofdlijnen van het rapport en mijn beleidsreactie. Ik wil bij deze de Arbeidsinspectie graag danken voor het gedegen onderzoek.

Hoofdlijnen rapport Arbeidsinspectie

In het eindrapport «Op papier arbeidsvermogen, in de praktijk geen reële kans op werk» constateert de Arbeidsinspectie dat veel mensen in de doelgroep banenafpraak langdurig niet aan het werk komen. De Arbeidsinspectie stelt ook dat een substantieel deel van deze groep zodanige beperkingen en problemen heeft dat er sterke twijfels zijn of zij wel voldoen aan het uitgangspunt van de banenafpraak, namelijk dat mensen in de doelgroep een reële kans op werk bij een reguliere werkgever hebben. De Arbeidsinspectie stelt dat de begeleiding van deze groep wellicht beter gericht kan zijn op alternatieve vormen van participatie, waardoor capaciteit vrijkomt die beter benut kan worden voor de begeleiding van mensen die wel een kans op werk hebben. Ook constateert de Arbeidsinspectie dat de dienstverlening van UWV en gemeenten eraan bijdraagt dat mensen die wel reële kansen op regulier werk hebben aan het werk worden geholpen. Echter krijgen lang niet alle klanten die nog een kans op regulier werk hebben actieve begeleiding. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat de beschikbare tijd ontbreekt die nodig is om in de klanten te kunnen investeren. Dit terwijl beschikbare tijd als grootste succesfactor wordt gezien door medewerkers van UWV en gemeenten. Medewerkers geven aan dat er in de uitvoering meer tijd en ruimte moeten zijn voor het leveren van maatwerk en het investeren in een vertrouwensband met klanten.

Geen reële kans op werk

Op basis van CBS-microdata is door de Arbeidsinspectie berekend dat 35% van de mensen uit de doelgroep banenafpraak tussen 1 januari 2019

en 1 januari 2022 in het geheel niet gewerkt heeft. Verreweg het grootste deel heeft ook in de jaren daaraan voorafgaand niet gewerkt. Naast de 35% die geheel niet heeft gewerkt, heeft 11% tussen 2019 en 2022 minder dan een jaar gewerkt.

De Arbeidsinspectie constateert dat het aandeel niet-werkenden binnen de doelgroep banenafpraak relatief groot is onder mensen met een indicatie banenafpraak die onder verantwoordelijkheid van gemeenten vallen¹⁰, de afgewezen Wajong aanvragen¹¹ en de Wajong-populatie¹². Het aandeel niet-werkenden binnen de doelgroep banenafpraak is het kleinst onder vso- en pro-schoolverlaters¹³ en mensen die via de praktijkroute aan het werk zijn gekomen¹⁴.

Dienstverlening UWV en gemeenten

De Arbeidsinspectie geeft aan dat een belangrijke succesfactor is het tijd kunnen investeren in klanten, ervan uitgaande dat deze klanten een reële kans op regulier werk hebben. Het heeft een positieve invloed als er een vertrouwensband is met de klant, en de medewerker de persoonlijke voorkeuren van de klant kent en er rekening mee kan houden. Geduld en frequente klantcontacten zijn daarbij essentieel. Een kleinere caseload en minder registratiedruk zou kunnen helpen om de dienstverlening te verbeteren.

De Arbeidsinspectie geeft aan dat de klanten die niet actief worden begeleid (passieve caseload) veelal niet goed in beeld zijn. De caseloads zijn vaak omvangrijk, er zijn weinig klantcontacten en ontwikkelingen bij de klant worden niet tijdig waargenomen met het risico van gemiste kansen voor doorstroom naar actieve begeleiding. Ook komt integrale dienstverlening met GGZ/WMO/Jeugdzorg zelden tot stand.

De Arbeidsinspectie ziet ook een aantal belemmeringen in de dienstverlening die (de voortgang van) de re-integratie in de weg staan. Dat betreft bijvoorbeeld lange wachttijden bij sociaal medische beoordelingen (bij UWV) en lange wachttijden in de zorg. Ook restricties in de inzet van instrumenten en voorzieningen kunnen belemmerend werken. Medewerkers pleiten voor meer flexibiliteit bij de inzet van instrumenten en voorzieningen. Er is nog nauwelijks sprake van integrale dienstverlening in het sociale domein waardoor vertraging in de re-integratie kan optreden. Ook noemt de Arbeidsinspectie het bekende probleem dat schakelen binnen de participatieketen moeilijk is. En waar voorheen de krapte op de arbeidsmarkt gunstig uitpakte voor de doelgroep, is er nu een situatie ontstaan dat de krapte nadelig uitpakt voor de doelgroep. Werkgevers willen door de krapte snel en volledig inzetbare medewerkers, maar die zijn nauwelijks te vinden binnen de doelgroep banenafpraak aldus de Arbeidsinspectie.

¹⁰ Dit betreft mensen die onder de verantwoordelijkheid van gemeenten vallen en waarvoor een indicatie banenafpraak is toegekend door UWV.

¹¹ Hieronder vallen personen die een Wajong aanvraag hebben ingediend bij UWV, maar waarvan UWV of heeft geoordeeld dat er nog arbeidsvermogen is, of dat er op het moment van beoordelen geen arbeidsvermogen is maar waarbij het niet vast staat of dat duurzaam is.

¹² Hieronder vallen alle mensen die geregistreerd staan onder vier verschillende grondslagen: oude Wajong, nieuwe Wajong, nieuwe Wajong voortgezette werkregeling en nieuwe Wajong-arbeidsondersteuning.

¹³ (Ex-)Leerlingen vanuit het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs die zelf schriftelijk een aanvraag beoordeling arbeidsvermogen hebben aangevraagd bij UWV.

¹⁴ Mensen waarvan via een gevalideerde loonwaardemeting op een werkplek is vastgesteld dat ze niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Beleidsreactie

Op dit moment behoren 265.000 mensen tot de doelgroep banenafspraken. Deze mensen zijn opgenomen in het doelgroepregister dat UWV beheert. Hiervan is ruim de helft aan het werk (138.000 mensen). De Arbeidsinspectie constateert dat in de periode 2019–2022 (en ook grotendeels in de daaraan voorafgaande jaren) een groep van 35% van de mensen in het doelgroepregister in het geheel niet gewerkt heeft. Het gaat om een groep van ruim 67.000 mensen op basis van de omvang van het doelgroepregister ten tijde van het onderzoek van de Arbeidsinspectie¹⁵. Ongeveer een derde hiervan (35%) heeft een Wajong-uitkering, de rest valt onder verantwoordelijkheid van de gemeente. Dit heeft grote consequenties voor de beschikbaarheid van bemiddelbare mensen in het doelgroepregister. Dit beeld komt ook naar voren in veel gesprekken die vanuit SZW in de afgelopen periode gevoerd zijn met onder andere sociale partners, individuele werkgevers, UWV en gemeenten. Zij geven aan dat het lijkt alsof er steeds minder kandidaten zijn die direct bemiddelbaar zijn en tot de doelgroep banenafspraken behoren. Ik maak mij hier zorgen over, omdat we tegelijkertijd ook zien dat er nog te veel mensen met een arbeidsbeperking aan de kant staan die wel willen en kunnen werken. We moeten ons hierbij realiseren dat wanneer mensen op dit moment niet bemiddelbaar zijn dit gelukkig niet om een permanente situatie hoeft te gaan. Daarom is er een aantal onderdelen waar ik de komende tijd mee aan de slag ga:

- Beter in beeld brengen van kandidaten uit de doelgroep banenafspraken
- Beperkte verbreding doelgroep banenafspraken
- Toekomstvisie banenafspraken
- Verbeteringen voor de uitvoering
- Inzet werkgevers

Hieronder ga ik dieper in op deze punten. In ieder geval is duidelijk dat het halen van de doelstelling van de banenafspraken geen gemakkelijke opgave is. Met elkaar moeten we alle zeilen bijzetten om zoveel mogelijk werkgelegenheid te organiseren voor mensen met een arbeidsbeperking.

In beeld brengen van kandidaten

Het is van groot belang dat van kandidaten bekend is wat hun talenten zijn en waar kansen liggen om aan de slag te gaan bij werkgevers. De beschikbaarheid van voldoende kandidaten is van cruciaal belang om kansen te benutten die werkgevers bieden aan mensen die tot de doelgroep banenafspraken behoren. Ook uit eerdere signalen uit de praktijk is gebleken dat werkgevers moeite hebben om voldoende mensen te vinden die tot de doelgroep banenafspraken behoren. Daarom is in de brief van 7 juni 2023 extra inzet aangekondigd om de matching verder te verbeteren zodat de kansen op werk van mensen die tot de doelgroep banenafspraken behoren toenemen.¹⁶

Daarnaast loopt ook het programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM), een samenwerking van VNG, UWV en SZW. Het doel is meer transparantie in werkzoekenden- en vacaturebestand over regio- en organisatiegrenzen heen. Zo kunnen UWV en gemeenten de juiste werkzoekende snel, goed en duurzaam koppelen aan de juiste vacature. De dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden verbetert door

¹⁵ Het betreft 35% van een cohorte van 190.769 mensen. Dat zijn mensen die op 1 januari 2019 in het doelgroepregister zaten en daar ook de volledige daaropvolgende drie jaar in gezeten hebben. Mensen die in deze drie jaar uitgestroomd zijn, zijn derhalve buiten de cohorte gelaten.

¹⁶ Kamerstukken II, 2022/23, 34 352, nr. 281.

gestandaardiseerde elektronische gegevensuitwisseling. Werkgevers en arbeidsmarktprofessionals krijgen een beter inzicht in het beschikbare arbeidspotentieel. Tot eind 2024 lopen er VUM-pilots. De invoering van het programma bij UWV en gemeenten in de regio's volgt vanaf 2025.

Begin 2024 is een project gestart dat is gericht op het introduceren van nieuwe aanpakken om voor meer mensen die tot de doelgroep banenafpraak behoren te kijken wat hun talenten zijn en waar kansen liggen om aan de slag te gaan bij werkgevers. Arbeidsmarktregio's kunnen deelnemen aan het project. Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk ondersteunt de arbeidsmarktregio's bij de uitvoering van het project. Deze stichting voert in opdracht van SZW het project «Op naar de 125.000 banen» uit. Inmiddels zijn 2 gemeenten daadwerkelijk begonnen met de aanpak en zijn er nog 3 andere die op korte termijn gaan beginnen. Het project richt zich op mensen die bemiddelbaar zijn naar werk en mensen waarvan gemeenten eerder hebben geconstateerd dat ze dat niet zijn. Het project is nog te kort van start om nu al resultaten te kunnen delen. Mijn streven is u begin 2025 verder te informeren over dit project. Op basis van de evaluatie van het project zal het kabinet besluiten over het al dan niet breder inzetten van deze aanpak.

Beperkte verbreding doelgroep banenafpraak

In de brief van 7 juni 2023 is een beperkte verbreding van de doelgroep banenafpraak aangekondigd. Het gaat om mensen met een WIA- en WW-uitkering die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, en mensen met een Wajong-uitkering die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben die werken bij een reguliere werkgever. Met de nota van wijziging¹⁷ die op 22 mei 2024 is ingediend bij het wetsvoorstel banenafpraak wordt in dat wetsvoorstel opgenomen dat mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en werken bij een reguliere werkgever en mensen in de WIA die als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn aangemerkt en werken met loondispensatie tot de doelgroep banenafpraak gaan behoren. Door deze voorgestelde wijziging komen deze mensen in aanmerking voor dezelfde instrumenten en ondersteuning als de mensen die nu al tot de doelgroep banenafpraak behoren.

Toekomstvisie banenafpraak

In de brief van 7 juni 2023¹⁸ is aangekondigd aan de slag te gaan met het verbeteren van de banenafpraak. Onderdeel daarvan -en in lijn met de bevindingen van de Arbeidsinspectie- is om de ondersteuningsbehoefte van mensen meer centraal te stellen binnen de banenafpraak. Begin dit jaar is een werkgroep gestart die aan concrete maatregelen daarvoor werkt. In deze werkgroep zijn diverse betrokkenen vanuit verschillende invalshoeken vertegenwoordigd. Ik neem in deze werkgroep ook de constatering mee van de Arbeidsinspectie in het bijzonder waar het gaat over de omvang, samenstelling en problematiek van de mensen die moeilijk aan het werk komt.

De werkgroep heeft de afgelopen maanden gewerkt aan de inhoudelijke verkenning en het vormgeven van de contouren van het toekomstbeeld banenafpraak. Daarvoor zijn gesprekken gevoerd over verschillende vormen van ondersteuningsbehoefte (bijvoorbeeld het onderscheid tussen structurele en tijdelijke ondersteuningsbehoeften), de afbakening

¹⁷ Kamerstukken II, 2023/24, 36 449, nr. 7.

¹⁸ Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 281.

van de doelgroep, als ook het huidige aanbod aan voorzieningen en instrumenten voor de doelgroep van de banenafpraak.

Op basis hiervan gaat de werkgroep na de zomer verder met het ontwikkelen van een aantal mogelijke varianten voor de toekomstige banenafpraak, op verschillende ambitieniveaus. Het doel is om twee of drie varianten uit te werken en daarvan de mogelijke effecten op de baankansen voor mensen met een ondersteuningsbehoefte in beeld te brengen. Deze varianten willen we vervolgens breder voorleggen in zogenoemde praktijkgesprekken waar we mensen uit de doelgroep, werkgevers en uitvoerders vragen om mee te denken over de varianten. Zo scherpen we samen het toekomstbeeld van de banenafpraak aan. Het streven is om u hierover begin 2025 verder te informeren.

Verbeteringen voor de uitvoering

De Arbeidsinspectie constateert dat er nog veel verbeteringen mogelijk zijn in de dienstverlening van met name mensen die veel ondersteuning nodig hebben om de stap te zetten naar werk of andere vormen van participatie. Hoewel medewerkers vaak binnen de mogelijkheden die zij hebben veel inzet plegen om mensen die zij actief begeleiden te laten participeren, zorgen tijdgebrek en hoge caseloads er vaak voor dat ze niet alle ondersteuning kunnen geven die zij nodig achten. Daarnaast maakt de uitvoering volgens het rapport van de Arbeidsinspectie keuzes tussen actieve en passieve begeleiding. Mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ontvangen dan nagenoeg geen ondersteuning om de eerste stap op weg naar werk te zetten. Het is van groot belang dat de uitvoering zich een goed beeld vormt van de mogelijkheden en kansen op werk van alle mensen die behoren tot de doelgroep. En dat de mensen de ondersteuning ontvangen waar zij behoefte aan hebben. Dit is van belang voor de mensen zelf. En voor de arbeidsmarkt waar de vraag naar arbeidskrachten in bepaalde sectoren (zoals de zorg en de horeca) nog steeds groot is. Ik wil met de uitvoering in gesprek over wat er nodig is om ook de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ondersteuning te kunnen bieden.

In het Programma Sijmpel Switchen werk ik samen met VWS, Divosa, VNG, UWV, Cedris, VGN, Movisie, partners uit het zorgdomein en (koepel)organisaties van en voor) ervaringsdeskundigen gezamenlijk aan het wegnemen van drempels en belemmeringen en het versoepelen van overgangen in de participatieketen. We willen dat mensen makkelijker tussen uitkering en (deeltijd) werk en tussen vormen van participatie zoals dagbesteding, beschut werk, de banenafpraak en regulier werk kunnen switchen. Het is essentieel dat het voor mensen veilig voelt en veilig is om (ontwikkelings)stappen te zetten waarbij ze ook terug kunnen stromen in de uitkering mocht dat nodig zijn. Om dit mogelijk te maken zetten we ook in op het ondersteunen van de professional in het sociaal domein met handreikingen en tools. In de brief aan uw Kamer van 13 maart 2024¹⁹ bent u geïnformeerd over de voortgang van het programma en over de doelen en ambities voor de komende jaren die zijn vastgelegd in het meerjarenprogramma Sijmpel Switchen dat van 2024 tot en met 2027 loopt.

In lijn met bovenstaande voornemens wordt vanuit het programma Participatiewet in Balans ingezet op het faciliteren van een andere werkwijze bij de uitvoering van de Participatiewet. Dit komt voort vanuit de behoefte om te werken vanuit vertrouwen, de menselijke maat en eenvoud in de uitvoering. In april 2024 overhandigde de VNG de

¹⁹ Kamerstukken II 2023/24, 34 352, nr. 311.

Leeragenda²⁰ Participatiewet in balans (tot stand gekomen in samenwerking met gemeenten, SAM²¹, Divosa²², de Landelijke Cliëntenraad en European Anti Poverty Network Nederland (EAPN) aan het Ministerie van SZW. De benodigde cultuuromslag en organisatieverandering binnen gemeenten en vakkundigheid van de professional in de uitvoering zijn daarin belangrijke aandachtspunten waarmee betrokken partijen aan de slag gaan. Op 21 december 2023 is het programmaplan Participatiewet in balans naar de Kamer gestuurd²³. De ambitie van de herziening van de Participatiewet is dat iedereen moet kunnen beschikken over een toereikend en zeker bestaansminimum. We willen mensen daarnaast stimuleren en ondersteunen om naar vermogen deel te nemen op de arbeidsmarkt en aan de samenleving. Het wetsvoorstel Participatiewet in balans is op 27 juli 2024 bij uw Kamer ingediend.²⁴

Inzet werkgevers

Uit het rapport van de Arbeidsinspectie blijkt dat de krappe arbeidsmarkt aanvankelijk geholpen heeft om meer mensen uit de doelgroep banenafpraak aan het werk te helpen. Nu zien we echter een keerzijde van de krapte: werkgevers hebben volgens medewerkers van UWV en gemeenten steeds vaker mensen nodig die direct en volledig inzetbaar zijn, terwijl het deel van de doelgroep banenafpraak dat nog niet werkt juist meer ondersteuning nodig heeft. Ook geven medewerkers aan dat vaak een beroep wordt gedaan op dezelfde grotere bedrijven in specifieke sectoren als logistiek, groen, productie en detailhandel. Tijdens het onderzoek van de Arbeidsinspectie is niet gesproken met werkgevers(partijen) en daarom ontbreekt het werkgeversperspectief. Ik ga daarom met werkgevers(partijen) in gesprek om te kijken of zij de constatering uit het rapport delen. Dit neem ik mee in het eerdergenoemde gesprek dat ik met werkgevers ga voeren over hoe we de ontwikkeling in het aantal gerealiseerde banen kunnen keren, wat nodig is voor werkgevers om meer banen te realiseren en hoe we de bekendheid van de banenafpraak en de bijbehorende ondersteuning kunnen verbeteren.

Naast deze gesprekken blijf ik werkgevers via verschillende wegen stimuleren en faciliteren om meer mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven om mee te doen. Zo zal er tijdens de Paralympische Spelen een evenement georganiseerd worden om inclusief werkgeverschap meer op de kaart te zetten. Mijn streven is u begin 2025 nader te informeren over de inzet van werkgevers.

Onderzoek naar de toegevoegde waarde en marktbehoefte van pilot Sociaal Innovatiefonds

In 2021 is in opdracht van SZW een pilot gestart voor het Sociaal Innovatiefonds²⁵ (hierna: SIF). De pilot voor het fonds omvat projecten waarbij leningen worden verstrekt aan werkgevers die willen investeren in inclusieve aanpassingen voor de doelgroep, zogenaamde «deals». In de pilot worden werkgevers begeleid in het opstellen van een inclusieve businesscase. Het gaat daarbij om investeringen in groepen mensen uit o.a. de banenafpraak. Uit een eerder onderzoek in opdracht van het ministerie bleek namelijk dat werkgevers ondanks een positieve busines-

²⁰ Leeragenda Participatiewet: vertrouwen en vakmanschap | VNG

²¹ SAM is de beroepsvereniging voor uitvoerend professionals in het publiek sociaal domein

²² Divosa is de vereniging voor leidinggevenden in het sociaal domein bij gemeenten

²³ Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 306.

²⁴ Kamerstukken II 2023/24, 36 582, nr. 2.

²⁵ Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 221.

scase een drempel ervaren om te investeren om groepen mensen met een beperking aan te nemen.

Inmiddels zijn vanuit de pilot zeven deals gesloten met werkgevers. Het fonds ondersteunt werkgevers bij het vormgeven van de businesscase, verbindt financieringsmogelijkheden (zoals banken en fondsen) en voorzieningen in de arbeidsmarktregio. Ook verstrekt het zelf financieringen in de vorm van leningen of garanties. Tot nu toe zijn de resultaten veelbelovend. Met de huidige werkgeversdeals worden ruim 450 inclusieve banen gerealiseerd. De pilot heeft daarbij uitgewezen dat het fonds financiële drempels weg kan nemen en tegelijkertijd de verbinding kan leggen met de arbeidsmarktregio, aangezien het koppelen van werkgevers aan kandidaten uit de doelgroep van groot belang is voor een inclusieve businesscase.

Momenteel kijk ik naar de mogelijkheden voor een vervolg. Om een goed beeld te krijgen van de potentie van het SIF binnen het bredere veld van financiering, heeft het ministerie een onderzoek laten uitvoeren door De Beleidsonderzoekers in samenwerking met Andersson Elffers Felix naar de toegevoegde waarde en marktbehoefte van het SIF²⁶. Uit dit onderzoek blijkt onder andere dat het SIF een specifieke plek inneemt in het financieringslandschap voor ondernemers die willen investeren in het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij kan het SIF een logische, nationale partner zijn die het complete aanbod heeft: van het vormgeven van de businesscase tot het verstrekken van een lening. Ook blijkt er behoefte te zijn aan de mogelijkheden die het SIF biedt. Wel gaven de onderzoekers een aantal aanbevelingen mee bij een mogelijk vervolg. Deze aanbevelingen zijn bijvoorbeeld gericht op de keuze voor bepaalde doelstellingen, het wegnemen van bepaalde drempels voor ondernemers en de betrokkenheid van het ministerie bij het fonds. De uitkomsten van het onderzoek zal ik meenemen in de beslissing en in de uitwerking van een mogelijk vervolg op de pilot.

Arrest Hoge Raad recht op loonkostenvoordeel bij overgang van onderneming

Loonkostenvoordelen zijn tegemoetkomingen voor werkgevers die mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst nemen. In het arrest van 24 mei 2024 heeft de Hoge Raad geoordeeld dat het recht op loonkostenvoordeel (LKV) bij een overgang van onderneming mee over gaat naar de overnemende werkgever.²⁷ Eerder oordeelde de Centrale Raad van Beroep (CRvB) al dat de voor recht op LKV benodigde doelgroepverklaring mee over gaat bij een overgang van onderneming.²⁸ In de uitvoering van de loonkostenvoordelen vóór de uitspraak van de Hoge Raad, verviel na een overgang van onderneming het recht op LKV. Omdat overgang van onderneming niet wordt vastgelegd op werknemersniveau is het niet mogelijk hier in een geautomatiseerd proces rekening mee te houden.

UWV en de Belastingdienst zullen uitvoering geven aan dit arrest en het recht op LKV laten doorlopen na een overgang van onderneming. Vanwege uitvoeringstechnische redenen is het op dit moment noodzakelijk dat de werkgever hiervoor in bezwaar gaat tegen de

²⁶ Als bijlage 4 toegevoegd aan deze brief

²⁷ Hoge Raad 24 mei 2024, ECLI:NL:HR:2024:746.

²⁸ Centrale Raad van Beroep 22 maart 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:525.

Wtl-beschikking²⁹, wanneer er sprake is geweest van een overgang van onderneming. Deze werkwijze geldt voor de berekening van het recht en hoogte van de loonkostenvoordelen over 2023 en mogelijk ook voor volgende jaren. Het Ministerie van SZW, UWV en Belastingdienst gaan uitvoerig communiceren over deze werkwijze. Omdat deze werkwijze administratieve lasten met zich meebrengt voor werkgevers en uitvoeringsorganisaties, werk ik voor de langere termijn aan een wetsvoorstel waarin wordt geregeld dat het recht op loonkostenvoordeel na elke wisseling van werkgever of overgang van onderneming kan blijven doorlopen. In dit wetsvoorstel wordt bepaald dat na een wisseling van werkgever of een overgang van onderneming een nieuwe doelgroepverklaring kan worden aangevraagd, waarmee de werkgever recht krijgt op een verleend loonkostenvoordeel voor de resterende duur ervan. Ik streef ernaar deze wetswijziging uiterlijk het eerste kwartaal van 2025 aan uw Kamer aan te bieden.

Pilot No-riskpolis voor langdurig bijstandsgerechtigden

Conform amendement de Kort c.s.³⁰ is er een concreet voorstel uitgewerkt voor een pilot met de inzet van de no-riskpolis voor langdurig bijstandsgerechtigden. Onderzoeksbureau De Beleidsonderzoekers heeft in samenspraak met gemeenten en UWV een aantal varianten uitgewerkt van een pilot. Daarop is gekozen voor de variant die methodologisch het meest solide is, zodat er na de pilot conclusies kunnen worden getrokken over de waarde en de effectiviteit van het instrument voor langdurig bijstandsgerechtigden die nu geen gebruik kunnen maken van de no-riskpolis.

Ik ga starten met het uitwerken van een AMvB op basis waarvan het experiment kan plaatsvinden en met de voorbereidingen voor een onderzoek behorende bij de pilot. In een voorhangprocedure zal de concept-AMvB aan uw Kamer worden gezonden. Ook gaan we op zoek naar gemeenten die de pilot gaan uitvoeren. In verband met de tijd die nodig is voor de voorbereiding, kan de pilot niet eerder starten dan begin 2026.

Belemmeringen voor werkgevers bij het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking

De motie van het lid Léon De Jong³¹ verzoekt te inventariseren tegen welke belemmeringen werkgevers aanlopen die wel bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar daar in de praktijk nog een te hoge drempel voor ervaren, en maatregelen te treffen om deze drempels weg te nemen met als doel meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen.

Uit gesprekken met werkgevers, ervaringsdeskundigen, de uitvoering en uit onderzoeken zijn diverse belemmeringen bekend geworden waar werkgevers tegenaan lopen bij het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. In de brief van 14 februari 2024³² en de brief van 7 juni 2023³³ bent u geïnformeerd over de uitkomsten van het onderzoek naar de afbakening van de doelgroep banenafpraak en de maatregelen die het ministerie heeft getroffen. Ook bent u geïnformeerd over het feit

²⁹ «Wtl»: de Wet tegemoetkomingen loondomein die bestaat uit drie tegemoetkomingen voor werkgevers en als doel heeft om werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden.

³⁰ Kamerstukken II, 2022/23, 36 200 XV, nr. 62.

³¹ Kamerstukken II, 2022/23, 34 352, nr. 287.

³² Kamerstukken II, 2023/24, 34 352, nr. 310.

³³ Kamerstukken II, 2023/24, 34 352, nr. 281.

dat in gesprekken van het ministerie met betrokkenen naar voren is gekomen dat verschillen in toekenningscriteria en uitvoering van regelingen, instrumenten en dienstverlening tussen gemeenten onderling en tussen UWV en gemeenten een knelpunt vormen voor werkgevers bij het aannemen van mensen met een ondersteuningsbehoefte.

Om verder in te gaan op de inventarisatie, heeft het ministerie in samenwerking met de Normaalste Zaak een sessie georganiseerd met werkgevers, zijn er gesprekken gevoerd met diverse partijen en een enquête uitgezet. Ook uit deze inventarisatie kwam naar voren dat de bovengenoemde verschillen tussen gemeenten onderling en tussen en gemeenten en UWV een groot knelpunt vormen. Andere knelpunten die werkgevers uitten, omvatten vooral het aanbod van kandidaten en beter inzicht kunnen krijgen in de capaciteit van de kandidaten, betere ondersteuning aan werkgevers en informatievoorziening vanuit de overheid over beschikbare regelingen en instrumenten, het draagvlak binnen de eigen organisatie en het verminderen van administratieve lasten. Een aantal suggesties die werkgevers zelf benoemden om hieraan tegemoet te komen, lag bijvoorbeeld in meer begeleiding voor de begeleiders op de werkvloer (als het ging om collega's die nog niet zoveel ervaring hebben met collega's met een ondersteuningsbehoefte), beter contact over het in verbinding brengen met (geschikte) kandidaten en een simpeler en sneller proces van loonwaardemeting en sneller inzicht in de mogelijkheden (bijvoorbeeld als het gaat om de no-riskpolis en proefplaatsingen). Hierna ga ik op deze onderdelen in per thema.

Werkgeversdienstverlening

De werkgeversdienstverlening kan een zeer belangrijke, zo niet essentiële rol spelen bij het koppelen van werkgevers aan mensen met een arbeidsbeperking. Adviseurs van UWV en gemeenten kunnen werkgevers begeleiden bij de aanvraag en informeren over de mogelijkheden wat betreft regelingen en instrumenten om mensen met een ondersteuningsbehoefte aan het werk te helpen. Zij doen dit in nauwe samenwerking met andere publieke partijen, zoals de SBB en sociaal ontwikkelbedrijven.

In het kader van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, waarover uw Kamer geïnformeerd is in april³⁴, vinden momenteel gesprekken plaats over de verbetering van samenwerking tussen partijen op de werkgeversdienstverlening. Om arbeidsmarktdienstverlening toegankelijker en beter vindbaar te maken, komt er in elke arbeidsmarkt-regio één gezamenlijk regionaal loket: het Werkcentrum. De naam «WerkgeversServicepunt» zal verdwijnen, maar de werkgeversdienstverlening blijft op dezelfde manier beschikbaar via het Werkcentrum. In deze gesprekken over werkgeversdienstverlening, met partijen als UWV, VNG en SBB, zal ik daarom de knelpunten die werkgevers hebben benoemd, bespreken. Een aantal van de knelpunten kan ook worden besproken in het licht van de landelijke werkgeversdienstverlening. In de Kamerbrief over de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur³⁵ is ook benoemd dat in gezamenlijkheid met UWV en gemeenten wordt bekeken hoe de landelijke samenwerking verder versterkt kan worden. Dit kan onder andere helpen bij mogelijkheden tot harmonisering van (verslaglegging over) instrumenten en regelingen in verschillende regio's, zodat grotere werkgevers minder administratieve last ervaren wanneer zij werknemers uit verschillende regio's willen aannemen. Ik zal deze punten daarom ook afstemmen met het Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten en het Landelijk WerkgeversServicepunt UWV.

³⁴ Kamerstukken II, 2023/24, 33 566, nr. 109.

³⁵ Kamerstukken II, 2023/24, 33 566, nr. 109.

Het doel van gesprekken over de werkgeversdienstverlening is om te bezien hoe processen van verschillende betrokken partijen beter op elkaar kunnen aansluiten en hoe beter en breder kan worden samengewerkt. Informatievoorziening voor werkgevers over de mogelijkheden die er zijn voor werkgevers kan hier onderdeel van zijn. Er zijn namelijk al veel mogelijkheden voor regelingen en instrumenten om werkgevers en werknemers te ondersteunen wanneer sprake is van een ondersteuningsbehoefte, maar deze kunnen nog beter worden belicht.

In beeld brengen van kandidaten

Het in beeld brengen van de kandidaten wordt tevens genoemd als één van de knelpunten. Over de maatregelen op dit punt, heb ik u eerder in deze brief geïnformeerd bij de beleidsreactie op het rapport van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Breed offensief en verbeteringen loonwaardebepaling

In 2018³⁶ en 2019³⁷ is de Kamer geïnformeerd over een breed pakket maatregelen met als doel om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen: het Breed Offensief. Het betreft maatregelen ter verbetering van de ondersteuning van (potentiële) werknemers met een arbeidsbeperking en werkgevers in wetgeving, lagere regelgeving en uitvoering. Een aantal voorbeelden die ik wil noemen:

- Er zijn meer waarborgen in de Participatiewet gekomen voor ondersteuning op maat;
- het instrument loonkostensubsidie is op een aantal punten verbeterd;
- aan praktijktafels van werkgevers en gemeenten is een voorkeursmodel ontwikkeld voor een werkproces loonkostensubsidie -inclusief doorlooptijden, ook voor loonwaardebepaling – en uitgerold over gemeenten
- de samenloop van de no-riskpolis met loonkostensubsidie is verbeterd;
- een uniforme methode voor loonwaardebepaling is in werking getreden.

De uitvoering van de uniforme loonwaardebepaling wordt gemonitord en waar nodig worden verbeteringen aangebracht. Met de brief van 30 augustus 2023³⁸ is uw Kamer geïnformeerd over onderzoek van de Arbeidsinspectie en Blik op Werk naar de uitvoering van de uniforme loonwaardebepaling en over verbeteracties die onder andere naar aanleiding daarvan in gang zijn gezet. Momenteel wordt een invoeringstoets uitgevoerd die is gericht op alle maatregelen van het Breed Offensief. Ook wordt er dit jaar onderzoek gedaan naar de invulling door gemeenten van de verordeningplicht die met de wet Breed Offensief is geregeld. Uw Kamer ontvangt de resultaten hiervan zodra die beschikbaar zijn.

Ik vind het van groot belang dat drempels voor werkgevers bij het aan het werk helpen van mensen met een ondersteuningsbehoefte waar mogelijk worden verlaagd. Op deze manier kunnen we samen de kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidsbeperking vergroten. De inventarisatie laat zien dat werkgevers diverse knelpunten ervaren bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Met de inventarisatie via gesprekken, de enquête die is uitgezet onder werkgevers en de

³⁶ Kamerstukken II, 2017/18, 34 352, nrs. 115 en 138

³⁷ Kamerstukken II, 2018/19, 34 352, nr. 163

³⁸ Kamerstukken II, 2022/23, 34 352, nr. 302.

acties die zijn ingezet is uitvoering gegeven aan deze motie en beschouw ik deze als afgedaan.

Belemmeringen voor mkb-ondernemers bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking

De motie van het lid Den Haan³⁹ verzoekt om in gesprek te gaan met UWV, Stichting Studeren en Werken op Maat (SWOM) en MKB-Nederland om te verkennen of procedures voor het aanvragen van voorzieningen (bij UWV) eenvoudiger en verkort kunnen worden, zodat mensen met een arbeidsbeperking sneller een baan kunnen krijgen bij mkb-bedrijven en te kijken wat verder nodig is om dit mogelijk te maken.

Het ministerie heeft gesprekken gevoerd met UWV, SWOM en MKB-Nederland. Tijdens deze gesprekken zijn de belemmeringen voor mkb-ondernemers bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking uitvoerig besproken en heeft SWOM een lijst met een aantal specifieke knelpunten aangeleverd. Een belangrijk signaal dat naar voren kwam, is de complexiteit en de duur van de procedures voor het aanvragen van voorzieningen bij het UWV. Daarnaast constateert SWOM dat mkb-ondernemers behoefte hebben aan meer begeleiding. Er zijn volgens SWOM te veel verschillende loketten (bijvoorbeeld bij gemeenten) en instanties, de administratieve lasten zijn te hoog, niet elke voorziening wordt vergoed en mkb-ondernemers weten vaak niet welke voorzieningen er allemaal zijn.

Net als de indieners vind ik het belangrijk dat mkb-ondernemers zo min mogelijk belemmeringen ondervinden bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking en het aanvragen van voorzieningen. Gelukkig doen we hier al veel aan. UWV werkt momenteel aan het vereenvoudigen van de aanvraagprocedures, waaronder de digitalisering van aanvragen voor werkgeversvoorzieningen. De verwachting is dat deze verbeteringen in of na de zomer van dit jaar worden gerealiseerd. Bovendien kunnen werkgevers hulp vragen bij het aanvragen van voorzieningen bij UWV en is uitgebreide informatie beschikbaar via de werkgeversservicepunten.

De termijn voor het nemen van beslissingen over werkvoorzieningen door UWV bedraagt 8 weken. UWV heeft deze tijd vaak ook nodig voor het doen van een (werkplek)onderzoek door een arbeidsdeskundige en soms ook bedrijfseconomisch onderzoek. Hoewel de snelheid van beslissen belangrijk is, blijft zorgvuldigheid van het proces essentieel om de kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen. Daarom is een verdere verkorting van de procedures niet reëel. In sommige gevallen is extra tijd nodig voor onderzoek. Bijna 90% van de beslissingen over werkgeversvoorzieningen wordt binnen de 8-weken termijn genomen. Voor werknemersvoorzieningen is dit percentage zelfs 95%.

We blijven werken aan initiatieven om mkb-ondernemers te ondersteunen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Voorbeelden hiervan zijn initiatieven die de contacten met werkgevers versterken, zoals de ontwikkeling naar arbeidsmarktdienstverlening vanuit één loket. Veelal kan ook een jobcoach worden ingezet die de professionele begeleiding van een persoon met een beperking op de werkplek voor rekening neemt. Eerder in deze brief verwees ik al naar de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. In de Kamerbrief van 29 april 2024 werd aangekondigd dat maatregelen worden genomen voor

³⁹ Kamerstukken II, 2022/23, 36 200 XV, nr. 71.

het creëren van één regionaal loket, het «Werkcentrum»⁴⁰. Dit zal bijdragen aan het creëren van meer toegankelijke en overzichtelijke dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers.

UWV en Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk werken tevens aan het vergroten van de bekendheid van voorzieningen en ondersteuning van werkgevers. Dit doet UWV bijvoorbeeld door de werkgeversservicepunten op regelmatige wijze over de mogelijkheden van voorzieningen te informeren en presentaties te verzorgen aan werkgeversverenigingen. Daarnaast zijn op het inspiratieplatform UWV op de pagina's voor werkgevers sprekende voorbeelden te lezen.

Met de lopende en geplande acties is een goede basis gelegd om de ervaren belemmeringen door mkb-ondernemers te verkleinen. SWOM en UWV hebben structurele contactmomenten om eventuele knelpunten te bespreken. Ik ben van mening dat deze initiatieven op korte en lange termijn hun vruchten zullen afwerpen. Daarom beschouw ik deze motie als afgedaan.

Afsluiting

Net als de afgelopen jaren zijn er in 2023 weer banen voor mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers bijgekomen. Dat is positief. Ik ben dan ook blij dat door de inspanningen die werkgevers in zowel de marktsector als de overheidssector het afgelopen jaar hebben gedaan meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk zijn. Die inspanningen zijn enorm waardevol.

Tegelijkertijd neemt de afstand tussen de realisatie en de doelstelling voor de banenafpraak verder toe. Om het tij te keren moeten we hier gezamenlijk de schouders onder zetten de komende tijd. De cijfers onderstrepen dat. Ik kijk er naar uit om mij hier de komende jaren voor in te zetten in overleg met werkgevers, werknemers, de uitvoering en uiteraard de mensen om wie het gaat. Ik ga dan ook graag in gesprek over wat, naast de al ingezette verbeteringen, nog meer nodig is om extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat gesprek voer ik ook graag met uw Kamer, bijvoorbeeld tijdens de aanstaande behandeling van het wetsvoorstel vereenvoudiging banenafpraak.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.N.J. Nobel

⁴⁰ Kamerstukken II, 2023/24, 33 566, nr. 109.