

Leden van de Tweede Kamer
Postbus 20018
2500 AE Den Haag

Betreft: Wetsvoorstel Breed Offensief (kamerstuknr. 35394)

's-Hertogenbosch, 22 september 2020

Geachte Kamerleden,

Na een langdurige periode van praktijktafels en overleggen staat de behandeling van een aantal wijzigingen van de Participatiewet op de agenda. Het Kabinet heeft een “Breed Offensief” ingezet om de arbeidskansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Een aantal werkgevers uit de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB) heeft hier actief een bijdrage aan geleverd. Het pakket aan maatregelen omvat dan ook een groot aantal wijzigingen in de uitvoering die de administratieve ballast voor werkgevers dient te verminderen. Toch bestaat op een aantal punten nog steeds de zorg of het huidige voorstel voldoende uniformiteit in de uitvoering oplevert zodat meer werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst zullen nemen.

De OSB pleit voor een bredere doelgroepbenadering. Onze ervaring heeft ons het afgelopen jaar geleerd dat statushouders die starten op de arbeidsmarkt niet kunnen voldoen aan de functie eisen, net als mensen die langdurig een bijstandsuitkering ontvangen. Het vraagt een periode van groei en ontwikkeling alvorens zij in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Daarmee zijn zij tijdelijk arbeidsbeperkt. De OSB pleit voor een uitbreiding van de doelgroep banenafspraken zodat ook deze groep gelijke kansen op de arbeidsmarkt krijgt.

De OSB is blij met de tool “jongeren in beeld” voor gemeenten. Afgelopen jaren is gebleken dat er in de schoonmaakbranche meer vacatures zijn voor mensen met een arbeidsbeperking dan er aanbod vanuit gemeenten kwam en met deze tool zou de vindbaarheid van mensen met een arbeidsbeperking kunnen stimuleren. Ook de programma’s “simpel switchen in de participatieketen” en “perspectief op werk” zijn met enthousiasme ontvangen.

Beoordeling wetsvoorstel

De OSB is blij met de voorgestelde wijzigingen en steunt in grote mate de voorstellen uit het Breed Offensief. Toch hebben we ook een paar kanttekeningen. Met name de vrijblijvendheid van invoering van de wijzigingen maakt dat werkgevers met een centrale administratie moeten blijven werken met schaduwbestanden omdat er geen eenduidige werkwijze te hanteren is. De administratieve ballast vermindert hierdoor wel, maar wordt tevens in stand gehouden.

Loonwaardebepaling

De OSB is blij met de keuze van het kabinet de loonwaardebepaling te uniformeren en kwaliteitseisen te stellen aan de professionals die de loonwaardemeting uitvoeren. De methodiek die tot de bepaling van de loonwaarde moet leiden wordt vastgesteld door regionale werkbedrijven en vastgelegd in lagere regelgeving. Werkgevers hebben echter een aantal kanttekeningen bij de huidige loonwaardebepaling en zien deze graag opgelost.

OSB pleit voor een herziening van de normfunctie die gehanteerd wordt bij de loonwaardebepaling. In de praktijk betekent dit dat een schoonmaker een klein aantal taken van een functie uitvoert. Door de bundeling van taken als normfunctie te beschouwen wordt onvoldoende rekening gehouden met de inzetbaarheid van de medewerker. Vooral in de schoonmaakbranche waar veel mensen met een arbeidsbeperking werken, vaak in hetzelfde team, is de impact van de meting op de normfunctie in plaats van de volledige functie groot. Daarnaast kunnen de afzonderlijke taken wel zelfstandig worden uitgevoerd maar zien we met name bij de wisseling van taken dat extra begeleiding noodzakelijk is. Hiervoor is in huidige loonwaardebepaling te weinig aandacht. Uit de praktijk blijkt dat de prestatienorm van participanten stijgt als er direct leiding wordt gegeven en de medewerker taakgericht kan werken.

Stroomlijning administratieve processen

In het voorliggende wetsvoorstel wordt geregeld dat gemeenten bij verordening regels stellen over het administratieve proces. VNG en Divosa hebben hierop aangegeven met een modelverordening te komen. Tijdens de praktijktafels is aangegeven dat de verwachting is dat 60-80% van de gemeenten deze verordening binnen drie jaar gaat toepassen. Hiermee blijft de administratieve ballast voor werkgevers de komende jaren onverminderd groot en kan uiteindelijk nog steeds niet één proces worden ingericht binnen bedrijven. Het besluit loonkostensubsidie Participatiewet waarin de regels worden vastgelegd over het verstrekken van gegevens over loonwaardebepaling dient uitgebreid te worden met regels over informatieverstrekking door werkgevers alvorens tot uitbetaling over te gaan.

OSB pleit voor een snellere invoering van stroomlijning van administratieve processen en minder vrijblijvendheid voor gemeenten. Dit gaat nadrukkelijk niet over de inzet van instrumenten maar over de wijze waarop deze aangevraagd en uitgevoerd worden. De regels over informatieverstrekking door werkgevers dient hiertoe vastgelegd te worden.

Forfaitaire loonkostensubsidie

De OSB herkent de gestelde knelpunten bij inzet van forfaitaire loonkostensubsidie en kan zich vinden in de voorgestelde wijzigingen met betrekking tot registratie in het doelgroepregister, de inzet van de no-risk bij ziekte en het loonkostenvoordeel.

Inzet jobcoach en interne werkbegeleider

De OSB is tevreden over de aandacht voor begeleiding op de werkvloer. De inzet dat begeleiding op de werkvloer in beginsel tijdelijk is en kan worden afgebouwd wordt herkend. Toch laat de ervaring zien dat met name bij life-events van medewerkers met een arbeidsbeperking extra ondersteuning noodzakelijk is om uitval te voorkomen. Hiervoor is bij gemeente nog onvoldoende aandacht en wordt te zeer gekeken naar de werkgevers. Gemeenten zouden meer mogelijkheden moeten bieden voor ondersteuning door een jobcoach bij uitval preventie.

Voor wat betreft jobcoaching ziet OSB dat diverse gemeenten afspraken hebben gemaakt met externe partijen voor de volledige inzet van het budget voor jobcoaching. Hier bestaat dan ook geen ruimte voor inzet van de interne werkbegeleider. Door de inzet van de werkbegeleider onderdeel te maken van de gemeentelijke verordening zal de werkbegeleider in veel gemeenten nog steeds niet mogelijk zijn.

OSB pleit voor de mogelijkheid de interne jobcoach of werkbegeleider in regelgeving vast te leggen zodat in alle gemeenten naast de inzet van een externe jobcoach ook de inzet van een interne werkbegeleider mogelijk is. Een verordeningsplicht gaat in de ogen van OSB niet ver genoeg.

Wegnemen administratieve knelpunten no-riskpolis/ziekmelding

OSB is blij met de erkenning van de problematiek rondom de no risk bij ziekte. Naast dat het voor de werknemer vervelend is door zowel UWV, gemeente als werkgever benadert te worden bij ziekte biedt het huidige voorstel tevens een oplossing voor het gat dat ontstaat bij gedeeltelijke werkhervatting. De OSB beseft zich de complexiteit rondom de invoering van de wijzigingen van zowel de Ziektewet als de Participatiewet maar is tevreden met de keuze voor de alternatieve route en kan gezien de complexiteit achter de invoerdatum van 1 januari 2022 staan.

Aanvullend voorstel

Verleg de focus naar een inclusieve arbeidsmarkt

Ervaring leert dat mensen die langdurig in de bijstand verkeren niet in staat zijn bij start van de werkzaamheden het zonder extra maatregelen een functie volledig zelfstandig op te kunnen pakken. De schoonmaakbranche heeft laten zien voor veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt samen met de werknemer deze afstand te overbruggen zonder de inzet van re-integratie trajecten. De branche heeft laten zien met goede begeleiding op de werkvloer en aanpassing van taken grote groepen mensen te kunnen laten instromen op de arbeidsmarkt. Nu is de financiering en daarmee de mogelijkheden om dit vorm te geven nog gemeente afhankelijk. Daarom pleit de OSB voor een verbreding van de doelgroep en flexibelere inzet van instrumenten die ondersteunen bij arbeidstoeleiding. Denk hierbij aan de tijdelijke inzet

Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.- 4

van loonkostensubsidie, een no-risk polis voor bepaalde tijd of de inzet van een interne werkbegeleider.

Wilt u verdere toelichting of meer informatie, neemt u dan contact op met Leonore Nieuwmeijer.

E-mail: L.nieuwmeijer@osb.nl

Tel: 06 – 24 88 67 86

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Piet Adema', with a long horizontal flourish extending to the right.

Piet Adema
Voorzitter OSB