

A photograph of two female cleaners in a museum setting. They are wearing white shirts, dark aprons, and black boots. They are using long-handled floor buffers to clean a polished wooden floor. In the background, a classic silver car with a license plate 'DZ-34-9' is on display. A yellow caution sign with the text 'OPGEPAST' and 'ATTENTION' is placed on the floor near the car. The scene is well-lit, highlighting the reflective surfaces of the car and the floor.

**SCHOON
MAKEND
NEDER
LAND**

Een sector vol kansen en mogelijkheden

**SCHAT SCHOONMAAK
OP WAARDE**

INHOUD

**SCHOON
MAKEND
NEDER
LAND**

Schoonmaak is cruciaal	3
Wie zijn wij?	4
Kansrijke en duurzame sector	5
Hier staan wij voor	6
Ondernemerschap	7
<i>Standpunt: Verlaag de loondoorbetaling bij ziekte van twee naar één jaar</i>	7
<i>Standpunt: Versoepel de WAB-norm van 30% naar 50%</i>	8
<i>Standpunt: Verlicht de lasten op arbeid</i>	8
<i>Standpunt: Stop de armoedeval</i>	9
<i>Standpunt: Stop inbesteding door overheid</i>	9
<i>Standpunt: Stel arboverplichtingen ZZP'er gelijk aan medewerkers in loondienst</i>	10
<i>Standpunt: Verruim definitie werkplek voor schone, gezonde werkomgeving thuis</i>	11
<i>Standpunt: Behoud verlaagd BTW-tarief</i>	11
Arbeidsmarkt & werkgeverschap	12
<i>Standpunt: Stimuleer combinatiebanen</i>	12
<i>Standpunt: Stimuleer dagschoonmaak</i>	13
<i>Standpunt: Verbreed doelgroep Participatiewet</i>	13
<i>Standpunt: Maak inzet no risk bij loonkostensubsidie mogelijk</i>	14
<i>Standpunt: Zet begeleidingsbudget gemeenten in voor meer uitstroom naar arbeidsmarkt</i>	14
Duurzaamheid	15
<i>Standpunt: Verstrek sectorale data over werkgebonden personenmobiliteit</i>	15
<i>Standpunt: Houd rekening met keteneffecten bij de ontwikkeling van duurzaamheidsnormen</i>	16



**SCHOON
MAKEND
NEDER
LAND**

SCHOONMAAK IS CRUCIAAL

Schoonmaken is onmisbaar voor een veilige en gezonde werk- en leefomgeving.
Dit maakte de coronacrisis voor ééns en altijd duidelijk.

Schoonmaak is geen vanzelfsprekendheid. Iedereen beseft dat goede hygiëne een vereiste is om prettig te werken, goed te presteren, veilig te reizen...

En om gezond te herstellen: ziekenhuizen en zorginstellingen kunnen geen zorg verlenen zonder schoonmaak.

Het is duidelijk dat schoonmaak en de vele schoonmakers, die het werk doen, ook in de toekomst van groot belang zijn én blijven. Omdat een schone

omgeving direct samenhangt met een hygiënische omgeving, is schoonmaak zelfs van cruciaal belang om de economie op gang te houden.

Zonder
schoonmaak
ligt onze
maatschappij
stil

WIE ZIJN WIJ?

Wij zijn Schoonmakend Nederland, de brancheorganisatie van de schoonmaaksector. Wij behartigende belangen van bijna 500 werkgevers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche in Nederland. Onze leden werken vooral business-to-business. Van de ongeveer 120.000 schoonmaakmedewerkers in ons land, is ongeveer 70% werkzaam bij onze leden. De sector heeft een gezamenlijke omzet van ruim 4 miljard euro.

Al ruim 40 jaar werken we aan een sterke en aantrekkelijke branche, waarbij inclusiviteit en duurzaamheid, betrouwbaarheid en transparantie, kwaliteit en ondernemerschap onze speerpunten zijn.

Onze branche levert een bijdrage aan het oplossen van maatschappelijke uitdagingen op de arbeidsmarkt. Een bijdrage die we in de toekomst willen kunnen blijven leveren. Om dat effectief te doen, hebben we een politiek klimaat nodig dat dit stimuleert en kaders schept waarin wij optimaal kunnen werken aan de maatschappelijke meerwaarde van onze sector en voor medewerkers aan de basis van de arbeidsmarkt. Onze visie daarop, aangevuld met concrete suggesties, leest u in dit document.

De professionaliteit, kwaliteit en betrouwbaarheid van onze leden wordt geborgd door ons Keurmerk Schoon. De audits voor ons Keurmerk worden uitgevoerd door onafhankelijke certificerende instanties.

“De professionaliteit, kwaliteit en betrouwbaarheid van onze leden wordt geborgd door ons Keurmerk Schoon.”

**SCHOON
MAKEND
NEDER
LAND**



KANSRIJKE EN DUURZAME SECTOR

De schoonmaak- en glazenwassersbranche is een maatschappelijk bewogen sector, een sector van rasondernemers die altijd bezig zijn met de oplossing(en) van morgen. Of het nu gaat om arbeidsmarktthema's, gebruik van duurzame middelen, robotisering, circulariteit: de medewerker staat centraal. Een sector van ondernemers die niet alleen ondernemen voor een gezond rendement, maar ook maatschappelijke waarde willen toevoegen.

We zijn koploper in inclusief werkgeverschap. Mensen vanuit allerlei achtergronden, culturen, opleidingsniveaus, al dan niet met een afstand tot de arbeidsmarkt, vinden een plek in onze branche. Met meer dan 170 nationaliteiten vormt onze branche een afspiegeling van de Nederlandse samenleving. Opleiden, ontwikkelen, leren en spreken van de Nederlandse taal, en goede arbeidsvoorwaarden zijn zaken die wij binnen onze branche vanzelfsprekend vinden.

Daarnaast is onze branche ook sterk in het aan het werk helpen én houden van mensen aan de basis van de arbeidsmarkt. Langer, gezond doorwerken is hierin een belangrijk aandachtspunt.

Op de arbeidsmarkt neemt de vraag naar hoger en technologisch opgeleide mensen toe. Onze branche ondersteunt de medewerkers om te blijven leren, te blijven ontwikkelen en te investeren in de eigen carrière in combinatie met bijvoorbeeld (mantel) zorgtaken.

Voor mensen, die werkzaam zijn in dienstverlenende beroepen aan de basis van de arbeidsmarkt, zijn deze ontwikkelingen complex en niet gemakkelijk bij te houden. Schoonmakend Nederland staat ervoor om de kracht aan de basis van de arbeidsmarkt te behouden en te beschermen. Daartoe is ook een gerichte inspanning van (sociale partners in) de sector en de politiek nodig.

HIER STAAN WIJ VOOR:

- ONDERNEMERSCHAP

Onze ondernemers houden de schoonmaaksector draaiende. Om het ondernemerschap en onze ambities voor meer perspectief en brede welvaart tot volle bloei te laten komen, hebben onze ondernemers ruimte nodig om te ondernemen, te innoveren en te experimenteren.

Aan Schoonmakend Nederland de taak het (maatschappelijke) verdienvermogen van onze ondernemers te vergroten.

- ARBEIDSMARKT & WERKGEVERSCHAP

Net als veel andere branches, kampt ook de schoonmaakbranche met grote arbeidsmarktkrapte. Vergrijzing en ontgroening zijn de belangrijkste oorzaken. Om aantrekkelijk te zijn én blijven voor jong en oud, zien we grote kansen als inclusief werkgever voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt. Onze sector moet hiervoor wel de ruimte krijgen. En daar wringt soms de schoen.

- DUURZAAMHEID

Met onze ondernemers zetten wij in op een schoonmaakbranche die in 2030 netto positief is (CO2 adaptieve branche). Daarbij werken we in de eerste fase vooral aan bewustwording en ontwikkelen we specifieke tools voor ondernemers zodat ze duurzaamheidsregels eenvoudig kunnen implementeren. Centraal in onze aanpak staat het betrekken van de hele keten en het geven van het goede voorbeeld.



ONDERNEMERSCHAP

Onze ondernemers houden de schoonmaaksector draaiende. Om het ondernemerschap en onze ambities voor meer perspectief en brede welvaart tot volle bloei te laten komen, hebben onze ondernemers ruimte nodig om te ondernemen, te innoveren en te experimenteren. Aan Schoonmakend Nederland de taak het (maatschappelijke) verdienvermogen van onze ondernemers te vergroten. Onder andere door ze te wijzen op alle kansen en mogelijkheden van het ondernemerschap en te waken voor belemmerende regels en risico's.

STANDPUNT: VERLAAG DE LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE VAN TWEE NAAR ÉÉN JAAR

De schoonmaakbranche is een arbeidsintensieve sector. Van ons werk wordt 90% uitgevoerd door mensen. De verplichting om bij ziekte twee jaar het loon door te betalen in combinatie met de re-integratieverplichtingen, drukt zwaar op vooral onze kleine en middelgrote ondernemers. De verplichting weerhoudt ondernemers 'te ondernemen'. Ze zijn voorzichtiger in het aanbieden van vaste en grotere, fulltime contracten omdat het risico bij uitval te groot is. Het kabinet heeft inmiddels op basis van het SER MLT advies het plan dat mkb-bedrijven (tot en met 100 werknemers) na 1 jaar eerder duidelijkheid krijgen over het re-integratietraject en ook eerder

kunnen inzetten op re-integratie naar andere baan (2e spoor). Dat is zeker een stap vooruit, maar wij betreuren het dat de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte niet expliciet wordt verlaagd naar 1 jaar, zoals dat nog wel in de eerdere voorstellen van de commissie Borstlap was opgenomen. Schoonmakend Nederland handhaaft daarom haar oproep aan het kabinet om de loondoorbetaling bij ziekte en de re-integratieverplichtingen te verlagen van twee naar één jaar. Daarmee wordt de regeldruk verlaagd en worden ondernemers gestimuleerd om meer risico te nemen bij het aannemen van personeel en grotere, fulltime, contracten aan te bieden.

STANDPUNT: VERSOEPEL DE WAB-NORM VAN 30% NAAR 50%

In de schoonmaakbranche is het aantal vaste contracten met ruim 80% hoog. Door de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is dit aantal verder toegenomen. Tegelijkertijd blijft de noodzaak bestaan om flexibel in te kunnen spelen op veranderende omstandigheden met wendbare werknemers. Corona maakte dit extra duidelijk, toen de zorg stond te springen om extra schoonmakers.

De 30% WAB-norm werkt belemmerend voor onze ondernemers. Schoonmakend Nederland pleit daarom voor een versoepeling van de WAB-norm van 30% naar 50%. Dit zorgt voor meer wendbaarheid bij onverwachte situaties, zoals corona.

Tegelijkertijd geeft het ondernemers ook meer ruimte om medewerkers meer uren en verbreding van taken te bieden. Waarmee we de kans op een leefbaar loon verder vergroten.

STANDPUNT: VERLICHT DE LASTEN OP ARBEID

De schoonmaakbranche is een arbeidsintensieve branche. Niet verwonderlijk dat personeel de belangrijkste kostenpost is.

De schoonmaakbranche kampt met de grootste personeelsschaarste ooit. Deze situatie zal er de komende jaren niet beter op worden als er niet fundamenteel iets verandert. Al vele jaren roepen wij dat (meer) werken in Nederland niet loont. Dat heeft met ons complexe systeem van toeslagen en hoge werkgeverslasten te maken. Zolang dat niet wordt aangepakt, zal het ondernemen in een arbeidsintensieve sector steeds verder ontmoedigd worden. Dit zal naar onze mening op termijn banen gaan kosten, vooral aan de basis van de arbeidsmarkt.

Het afschaffen van het Lage Inkomensvoordeel (LIV) is de zoveelste maatregel die het ondernemen in een arbeidsintensieve sector steeds minder lonend maakt.

Wij zijn blij met het voornemen de lasten te verlichten. Door het verlichten van de lasten op arbeid en deze meer in verhouding te brengen met de belasting in niet-arbeidsintensieve sectoren, worden niet alleen de ondernemersrisico's verkleind maar wordt ook de positie van medewerkers aan de basis van de arbeidsmarkt versterkt.

Stimuleer daarbij ook meer uren werken en creëer de juiste randvoorwaarden voor werkgevers om meer voltijdcontracten aan te bieden voor werken aan de basis van de arbeidsmarkt. Neem daarbij extra kosten en risico's voor werkgevers in dergelijke situaties weg. Loonkostensubsidie, no riskpolis en jobcoaching moeten uniform en in voldoende mate beschikbaar zijn.

Dit geeft ons als sector de mogelijkheid een grote slag te maken in het bieden van een reëel perspectief op volwaardige banen en meer inkomenszekerheid voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt, werkzaam in een cruciaal beroep. Zo wordt het vanzelfsprekend gewoon goed werken in de schoonmaakbranche.



Vanwege de hoge marginale belastingdruk levert (meer uren) werken weinig extra inkomen op. Toeslagen en andere vormen van inkomensondersteuning worden door een hoger loon al snel minder of komen te vervallen. De hoge gemiddelde lastendruk op arbeid leidt tot hoge loonkosten voor werkgevers, terwijl werknemers netto minder te besteden hebben.

Schoonmakend Nederland doet daarom de volgende voorstellen:

- Kom zo spoedig mogelijk tot afschaffing van de toeslagen. Dit past ook in de in het hoofdlijnen-akkoord uitgesproken ambitie.
- Laat de koppeling tussen minimumloon en sociale uitkeringen los: mede in het licht van de huidige arbeidsmarktkrapte achten wij dit noodzakelijk om de stap naar werken te stimuleren en aantrekkelijker te maken.
- Verbeter de dienstverlening bij de aanpak van financiële problemen:
 - > Het stelsel van wet- en regelgeving, bedoeld om mensen te ondersteunen bij inkomenstekorten, ervaren wij als complex.

Daardoor hebben veel werkende armen onvoldoende inzicht in hun financiële situatie bij voortdurend wijzigende werksituaties. Een vereenvoudigd én toegankelijk systeem met maatwerk en laagdrempelige (inkomens) ondersteuning is essentieel voor een meer effectieve dienstverlening.

> Meer specifiek vragen we aandacht voor de door ons geconstateerde problematiek die ontstaat als mensen meer uren gaan werken, maar de aanvullende uitkering hierop te traag wordt aangepast. Door terugbetaling of te weinig ontvangen uitkering komen mensen in betalingsproblemen, waardoor het minder aantrekkelijk is om meer uren te willen of gaan werken.

STANDPUNT: STOP INBESTEDING DOOR OVERHEID

Schoonmaak is voor veel bedrijven en overheden geen 'core business'. Daarom wordt het, net als beveiliging, catering en verhuizing, uitbesteed aan specialisten. Schoonmaakbedrijven doen dit werk namelijk beter én goedkoper. Toch overwegen sommige opdrachtgevers in de overheid en semi-overheid – in het belang van de schoonmaker – de schoonmaak in te besteden.

Volgens Schoonmakend Nederland zijn er onvoldoende steekhoudende argumenten aan te voeren voor deze inbesteding. Onze branche borgt dezelfde maatschappelijke doelstellingen als overheden. Sterker nog, naast baanzekerheid en gezonde arbeidsomstandigheden bieden wij als branche meer

perspectief voor medewerkers dan de overheid. Binnen en buiten de sector. Daarbij staat de inbesteding haaks op een overheid die goedkoper, flexibeler en efficiënter moet gaan werken, en belemmert het de initiatieven die juist nu door de bedrijven worden genomen.

Alleenwerkende ZZP'ers in de glas- en gevelreiniging hoeven zich niet te houden aan de arboverplichting zoals opgenomen in het arbobesluit artikel 9.5. De hierin opgenomen verplichtingen om zelfstandigen op eenzelfde manier te beschermen tegen arbeidsrisico's als werknemers in dienst gelden alleen op het moment dat de ZZP'er op dezelfde arbeidsplaats aan het werk is als de medewerker in loondienst, zoals op een bouwplaats.

In tegenstelling tot de bouw werken veel ZZP'ers in de glas- en gevelreiniging alleen. Ze werken niet onder gezag of samen met werknemers die in dienst zijn bij een werkgever op een object/klus. Hierdoor hoeven zij zich niet te houden aan de arboverplichtingen. Volgens Schoonmakend Nederland werkt dit oneerlijke concurrentie in de hand en draagt het niet bij aan gezond en veilig werk voor de alleenwerkende ZZP'er.

Werkgevers, vakbeweging en overheid bouwen inmiddels verder aan een stelsel voor goede arbeidsomstandigheden. Met de SER is het eerste deel van de Arbovisie 2040 vastgesteld. Tot onze teleurstelling wordt binnen deze Arbovisie nauwelijks gesproken over de positie van de ZZP'er. Nu deze vorm van werken in opkomst is (juist in banen aan de basis van de arbeidsmarkt waar vaak ook meer risico is), is het fundamenteel om ook hen in de verdere ontwikkeling van de Arbovisie mee te nemen.



STANDPUNT: VERRUIM DEFINITIE WERKPLEK VOOR SCHONE, GEZONDE WERKOMGEVING THUIS

Hybride werken is in een ongekend tempo het nieuwe normaal geworden. Met de verschuiving van de werkplek naar (deels) privé, neemt ook de vraag toe van werkgevers om medewerkers een schone, gezonde thuiswerkomgeving te bieden. Want waarom zou je de werkomgeving op kantoor wel schoonhouden voor je medewerkers en thuis niet? Helaas belemmert de fiscale wetgeving werkgevers om die verantwoordelijkheid voor een schone thuiswerkplek mogelijk te maken. Hierdoor is het aanbieden van professionele thuisschoonmaak voor veel werkgevers onbetaalbaar. Het struikelblok blijkt een definitiekwestie.

Door professionele schoonmaakdienstverlening als een 'op nihil gewaardeerde dienst' op te nemen in het handboek loonheffingen en tegelijkertijd de definitie van werkplek te verruimen naar werkomgeving zijn werkgevers in staat te voldoen aan hun zorgplicht om ook thuis een schone, gezonde

werkomgeving te bieden aan hun medewerkers. Tegelijkertijd biedt het de medewerkers de mogelijkheid om direct – voor eigen rekening – meer schoonmaak in te kopen. Als de schoonmaker er dan toch is, waarom dan ook niet meteen even de slaap- en badkamer onder handen nemen?

STANDPUNT: BEHOUD VERLAAGD BTW-TARIEF

Door het Ministerie van Financiën is een evaluerend onderzoek uitgevoerd naar het verlaagd BTW-tarief. Ook Schoonmakend Nederland heeft daarvoor input geleverd. Voor de schoonmaakbranche is dit met name relevant voor schoonmaak in woningen.

Als die bestemd zijn voor permanente bewoning door particulieren (en het pand voor minimaal 50% wordt bewoond), dan valt dat onder het lage btw-tarief van 9%. Denk daarbij aan trappenhuizen, glasbewassing (binnenkant is laag tarief en buitenkant is hoog tarief) en zorginstellingen (met ten minste 50% woonfunctie).

Onderzoek onder onze leden leidt tot het inzicht dat het verlaagd BTW-tarief betrekking heeft op een aanzienlijk deel van de omzet. Tegelijkertijd geeft het ook enig soelaas om aan de slag te kunnen gaan in de particuliere markt. Schoonmakend Nederland pleit er bij de politiek dan ook dringend voor om het verlaagd BTW-tarief te behouden voor de schoonmaakbranche.



ARBEIDSMARKT & WERKGEVERSCHAP

Net als veel andere branches, kampt ook de schoonmaakbranche met grote arbeidsmarktkrapte. Vergrijzing en ontgroening zijn de belangrijkste oorzaken. Om aantrekkelijk te zijn én blijven voor jong en oud, zien we grote kansen als inclusief werkgever voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt. Onze sector moet hiervoor wel de ruimte krijgen. En daar wringt soms de schoen. Dit kan veranderen, wanneer we samen afspraken maken over praktisch toepasbare regels, die ons nog meer stimuleren om die branche te zijn van inclusiviteit. Die branche die niemand buitensluit en die branche waarin ondernemers gestimuleerd én beloond worden om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen.

STANDPUNT: STIMULEER COMBINATIEBANEN

Hoewel we ons als sector inzetten voor meer dagschoonmaak waarmee we schoonmakers meer uren kunnen bieden, is veel werk in de schoonmaak nog steeds parttime. Om een leefbaar loon te verdienen, willen medewerkers graag banen kunnen combineren in de schoonmaakbranche. Echter, de loonheffingskorting kan slechts bij één werkgever direct in mindering gebracht worden.

Het terugvragen van de heffingskorting bij de andere werkgever is een complexe procedure, zeker voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt. Nog afgezien daarvan krijgen schoonmakers daardoor pas dik een jaar later het geld terug. De complexiteit van het terugvragen en het lang moeten wachten

op de teruggave weerhoudt schoonmakers om banen te combineren, terwijl daarvoor zowel binnen als buiten onze branche volop mogelijkheden zijn. Schoonmakend Nederland pleit er daarom voor om de heffingskorting ook direct mogelijk te maken bij de tweede werkgever.

STANDPUNT: STIMULEER DAGSCHOONMAAK

Dagschoonmaak is één van de oplossingen om de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden. In de avond werken, werkt drempelverhogend om in de schoonmaak aan de slag te gaan. Ook omdat industrieterreinen en distributiecentra met het openbaar verkeer 's avonds vaak slecht bereikbaar zijn.

Door schoonmaakwerkzaamheden overdag uit te voeren, regelen we dat mensen makkelijker bij hun werk komen. En dagschoonmaak kent nog meer voordelen.

Het is socialer, beter voor het milieu en, belangrijk in tijden van virussen, het is een stuk veiliger voor alle gebouwgebruikers.

Tegelijkertijd geeft dagschoonmaak ook ruimte voor het combineren van meerdere taken, zoals het papier van de printer bij kunnen vullen, het afval afvoeren, de koffieautomaat bijvullen, de binnenplanten verzorgen of het buitenterrein onderhouden. Niet alleen hoeven opdrachtgevers voor deze taken dan niet meer op zoek naar een medewerker (nog een bijdrage aan het verkleinen van de arbeidsmarktkrapte!), we vergroten hiermee ook de inkomenszekerheid van de schoonmaker.



STANDPUNT: VERBREED DOELGROEP PARTICIPATIEWET

Er staan nog steeds veel mensen uit de Participatiewet aan de kant. De gesprekken over de inzet van instrumenten als loonkostensubsidie (en noodzakelijke aanpassing van de loonwaardemethodiek), jobcoaching (en noodzakelijke aandacht voor de combinatie van interne en externe jobcoaching) en no risk bij ziekte zijn een eerste stap in de goede richting. Toch gaat deze in onze ogen nog niet ver genoeg.

De overheid, maar ook de markt, kijkt nog steeds naar een 'vinkje' in het doelgroepenregister om aan de wet te voldoen. Hiermee blijven daadwerkelijke kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt klein. Maak daarbij het instrumentarium, dat ingezet wordt bij inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking voor de duur van een jaar, beschikbaar voor statushouders die de arbeidsmarkt betreden.

Wij pleiten daarom voor verdere verbreding van de doelgroep zodat de hele groep richting de arbeidsmarkt begeleid kan worden. Het ophogen van het aantal van 125.000 banen naar bijvoorbeeld 200.000 is wat ons betreft dan een logisch gevolg.

Het Breed offensief lost een aantal problemen op rondom de inzet en administratieve afhandeling van instrumenten. Zo is de wijziging van verrekening van de no risk bij ziekte en de loonkostensubsidie een prima verbetering. Toch missen wij in de inzet van no risk een oplossing voor de inzet hiervan bij forfaitaire loonkostensubsidie.

Steeds vaker wordt voor schoolverlaters gebruik gemaakt van forfaitaire loonkostensubsidie en wordt pas na de loonwaardemeting vastgesteld of iemand in de doelgroep zit of niet. Omdat er dan al sprake is van een dienstverband kan no risk niet ingezet worden. Wij verzoeken de Kamer dan ook deze groep wel toe te laten tot de no risk bij ziekte.

**STANDPUNT: ZET BEGELEIDINGSBUDGET
GEMEENTEN IN VOOR MEER UITSTROOM
NAAR ARBEIDSMARKT**

Om mensen met een beperking effectief te kunnen toeleiden naar een passende plek op de arbeidsmarkt, is meer budget per medewerker nodig. Daarbij zijn wij van mening dat de doorstroom vanuit de Sociaal Ontwikkelbedrijven richting de reguliere arbeidsmarkt nog niet optimaal verloopt.

In ons project 'behoud van mensen met een beperking voor de branche' gedurende het eerste jaar van Corona hebben we gezien dat mensen niet gemakkelijk van de ene omgeving naar de andere omgeving verplaatst kunnen worden. Deze stap is vergelijkbaar met de stap die mensen met een beperking moeten zetten om vanuit de werkzaamheden bij een Sociaal Ontwikkelbedrijf naar een baan op de arbeidsmarkt te komen. Het begeleidingsbudget van gemeenten zou ook ingezet kunnen worden om deze stap te verkleinen en zo de uitstroom richting de arbeidsmarkt te vergroten.



DUURZAAMHEID

Met onze ondernemers zetten wij in op een schoonmaakbranche die in 2030 netto positief is (CO₂ adaptieve branche). Daarbij werken we in de eerste fase vooral aan bewustwording (duurzaamheidslabs) en ontwikkelen we specifieke tools voor ondernemers zodat duurzaamheidsregels eenvoudig kunnen worden geïmplementeerd. Zo spelen we in op de regeling CO₂-reductie werkgebonden personenmobiliteit die per 2024 start. Centraal in onze aanpak staat het betrekken van de hele keten en het geven van het goede voorbeeld.

STANDPUNT: VERSTREK SECTORALE DATA OVER WERKGEBONDEN PERSONENMOBILITEIT

We nemen onze ondernemers mee in de nieuwe regeling CO₂-reductie werkgebonden personenmobiliteit die per 2024 start en faciliteren ze daarbij zo goed mogelijk om de gevraagde data zo goed en gericht mogelijk aan te kunnen leveren.

Vóór de start van de regeling werken we graag mee aan de door het Ministerie van I&W geïnitieerde praktijktoetsen. Daar tegenover vragen wij van het Ministerie om ons de beschikking te geven over de

sectorale data, zodat wij inzicht hebben in waar we staan als sector en hoe we onze bijdrage zo effectief mogelijk kunnen leveren aan vermindering van de CO₂-uitstoot.”

De ontwikkeling van duurzaamheidsnormen vraagt ook om rapportageverplichtingen van bedrijven.

Zo moeten vanaf 2024 beursgenoteerde bedrijven in de EU rapporteren over hun duurzaamheid op basis van de Richtlijn Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Onvermijdelijk raakt dit ook (niet-beursgenoteerde) bedrijven in toe-

leverende sectoren, zoals de schoonmaakbranche. Wij vragen daarvoor aandacht en pleiten voor eenduidige normstellingen die helder bespreekbaar en meetbaar zijn, zonder dat dit ten koste gaat van de continuïteit van het werk in de keten.”

**SCHOON
MAKEND
NEDER
LAND**