

Het breed offensief belooft een aantal maatregelen die het voor werkgevers, instanties en werkzoekenden makkelijker maken om onder andere de banenafpraak te realiseren, maar eigenlijk: gewoon een "Inclusief Nederland" te worden.

Vereenvoudiging en minder regels. Toch zie ik vooral "toevoegingen" en maar weinig "vervallen" in het wijzigingsvoorstel.

Cijfers vertellen dat Nederland nog niet erg "inclusief onderneemt" (Minder dan 10% van de bedrijven). De vraag is hoe de wijzigingen bijdragen aan een groei hiervan.

Naast de diverse goede suggesties die reeds gegeven zijn zou ik graag nog wat aandachtspunten aandragen:

- Als ik het goed lees zijn werkgevers nog steeds afhankelijk van de afzonderlijke regels in diverse gemeentes waar het gaat over systemen voor het meten van de loonwaarde en het bepalen van de doelgroep e.d. Het laten vervallen van de verordening *verplichting* neemt slechts de verplichting weg, niet de vrijheid voor gemeentes om er een eigen invulling aan te geven. Arbeidsmarktregio-overschrijdende werkgevers kunnen hier (onverminderd) last van hebben.
- Termijnen van proefplaatsing (3 mnd.) verschillen met die van Wajong en zijn ook niet in lijn met wettelijke bepalingen met betrekking tot een proeftijd bij een dienstverband voor mensen zonder arbeidsbeperking. En hoewel drie maanden gunstig lijkt voor een werkgever, is het voor een medewerker niet motiverend om drie maanden lang onbetaald werk te moeten doen. Mogelijk leidt dit ook tot (vroegtijdig) disfunctioneren of zelfs afhaken, niet alleen vanwege het verlies aan motivatie, maar ook doordat collega's onder zichtbaar andere voorwaarden wel loon ontvangen naar werk. Daarbij, zolang er nog geen formele arbeidsverhouding is tussen werknemer/werkgever telt de plek ook niet mee voor de banenafpraak of als gecreëerde baan (uitstroom). Is een intentie tot een dienstverband hier geregeld (Wajong = 2 mnd. + intentie 6 mnd. Werk)?
- Bij artikel 8a:3f lijkt het alsof voorzieningen ook mogelijk zijn tijdens een proefplaatsing. In sommige gevallen is een voorziening onontbeerlijk om überhaupt aan het werk te kunnen. Denk aan vervoer (landelijke gebieden) en hulpmiddelen op de werkvloer. Overigens, bij een Wajongere is de toekenning van een voorziening afhankelijk van de hoogte van zijn/haar loon. Deze rekenwijze vind ik persoonlijk ontierend en werkt in veel gevallen belemmerend. Ik hoop dat hier – maar ook in de gemeentelijke verordeningen – verandering in komt en dat het "werken aan werk" voorop staat (ongeacht de kosten).
- De uitbreiding van de vrijlatingsregeling vraagt extra aandacht op het gebied van de tweeverdieners, waarvan tenminste één behoort tot de loonkostensubsidiedoelgroep. In de uitleg en artikelen zie ik ook verschillende bedragen (± € 200,-- ; € 132,-- en €128,--). Ondanks dat er diverse percentages mee gemoeid zijn is mij niet duidelijk welke verschillen er precies zijn. Het is daarnaast belangrijk dat er voor kandidaten inzicht komt in consequenties van vrijlatingsregeling t.o.v. huur-/zorgtoeslagen e.d. . Tot op heden werkt het beeld belemmerend bij de doelgroep om aan de slag te gaan (wassen neus/sigaar uit eigen doos), terwijl dat misschien niet of maar deels zo is.
- Gemeentes gaan het UWV van informatie voorzien m.b.t. loonkostensubsidie in verband met de No-riskpolis. Dit vraagt om zorgvuldige maar zeker ook tijdige gegevensoverdracht. Wat gebeurt er indien de gegevens niet correct blijken te zijn? Ligt dan de last opnieuw bij de werkgever? En, indien een kandidaat (langdurig) ziek is en onder de no-riskpolis valt, blijft hij voor een werkgever nog wel meetellen voor de banenafpraak/quotum?

Conclusie

De wens is volgens mij meerledig: Werken moet lonen (voor kandidaten) en minder last- en regeldruk (voor werkgevers/uitvoeringsinstanties). Daarnaast de doelen: Meer werkgevers gaan inclusief, en meer kandidaten aan het werk. Er is met de voorgestelde wijzigingen wel een kleine verbetering zichtbaar. Maar het blijft bijzonder hoe goed wij zijn in het “verbeteren en vereenvoudigen” juist door het nóg meer te reguleren, zo lijkt het.

Toegankelijkheid en transparantie van de markt, maatwerk en goede begeleiding van werkgever en kandidaten helpen werkgevers om over de denkbeeldige drempel te stappen. Daarbij helpt het als een werkgever niet elke doelgroep hoeft te wegen, maar dat simpelweg “inclusief gaan” beloond wordt. Let daarbij op dat een dergelijke positieve prikkel dan ook echt bij de werkgever terecht komt (let op bij detachering-/uitzendconstructies). Werk aan het verminderen van de mis-match tussen vraag en aanbod op de markt door het ontwikkelen van nieuwe instrumenten, en te investeren in scholing en opleiding (ook van begeleiders/klantmanagers e.d.).

En als laatste: Je merkt dat “inclusief” een positieve trend is in de huidige (krappe) arbeidsmarkt. Grijp dit met twee handen aan om er een succes van te maken!