

Internet consultatie; Vereenvoudiging Wet banenafpraak en quotumregeling arbeidsbeperkten.

30 Maart 2019

Inbreng: VebeGo International

VebeGo is een krachtig collectief van meer dan 150 bedrijven en joint ventures. We werken met ruim 36000 medewerkers in de schoonmaak, facilitaire dienstverlening, zorg en groenvoorziening. Al 15 jaar investeert VebeGo in inclusiviteit, waardoor er ruim 5000 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in onze bedrijven werkzaam zijn. VebeGo is daarmee koploper op het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Met veel enthousiasme delen we de waarde van inclusiviteit ook met andere geïnteresseerden om daarmee inclusiviteit breed te bevorderen.

We waarderen het dat we aan de voorkant hebben mogen meedenken door feedback te geven op de contourenbrief van de staatsecretaris. Desalniettemin hebben we nog een aantal vragen en opmerkingen.

De vereenvoudiging van 'inkoop diensten' om daarmee samen nieuwe banen te creëren vinden we zeer wenselijk. In uw woorden; "het maakt niet uit waar de mensen werken maar dat ze werken". Bedrijven en overheidsdiensten die zelf moeilijk inclusiviteit kunnen realiseren, kunnen op deze manier banen realiseren door in te kopen bij bedrijven die juist extra presteren in arbeidsparticipatie. Wel achten wij het van belang dat inkopende bedrijven en diensten dan makkelijk kunnen zien welke bedrijven hier dagelijks professioneel en adequaat invulling aan geven. We adviseren u dan ook om ter zijner tijd een onafhankelijke verwijzing of getoetst keurmerk te ontwikkelen en toe te kennen aan deze bedrijven die voldoen aan het door u gestelde.

De door u voorgestelde verrekeneenheid van een baan (zijnde 25,5 uur per week) zal, in onze optiek, niet het maximale effect opleveren. Uit ervaring weten wij dat werknemers en werkgevers afwijkende afspraken maken over de omvang van het dienstverband. Volgens ons wordt dit onvoldoende duidelijk weergegeven in de teksten en rekenvoorbeelden die u hanteert. Bij de uitwerking en toepassing adviseren wij om te spreken over het aantal exacte uren en niet over het aantal banen dat men moet realiseren. Dit maakt het in de praktijk eenvoudiger en sluit beter aan bij de verrekening van het LKV en de inclusiviteitstoelage, die eveneens per uur worden berekend.

In de regeling is geen stimulans opgenomen om medewerkers in vaste dienst te nemen. Een extra stimuleringsregeling bij het in vaste dienst nemen binnen twee of drie jaar zou volgens ons een extra kans zijn en sluit aan bij de doelstellingen van de WAB. In het verleden hebben stimuleringsmaatregelen zoals "begeleid werken" in de sw-sector positief bijgedragen om medewerkers voor langere tijd te plaatsen bij reguliere werkgevers.

Ten aanzien van het samenvoegen van de sectoren markt en overheid verwachten wij een positieve bijdrage aan de banenafpraak mits de overheid ook extra gemotiveerd én gehouden wordt om de extra banen zoals afgesproken te realiseren. De samenvoeging realiseert hoe dan ook dat beide sectoren niet in concurrentie met elkaar treden en oneigenlijke en vaak duurdere beleidskeuzes maken om diensten in te besteden. Als grote opdrachtgever heeft de overheid hier veel mogelijkheden middels inkoop. De vereenvoudiging van de inkoop van diensten biedt hierbij kansen maar is vrijblijvend. Naast de gemaakte werkagenda's adviseren wij om overheidsorganisaties voor te schrijven om een minimaal percentage van hun inkoop bindend in te kopen bij gecertificeerde bedrijven die bovenmatig werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij aanbestedingen kan men werk voorbehouden aan deze bedrijven door aan te besteden via artikel 2.82 uit de Aanbestedingswet.

Met betrekking tot de inclusiviteitsopslag zijn er drie uitzonderingsgroepen benoemd. Namelijk de werkgevers met minder dan 25 medewerkers, uitzendbureau's ed. met uitgezonden personeel en werknemers die intern in de Sociale Werkvoorziening werken of een nieuw beschut dienstverband hebben.

Wij nemen aan dat gedetacheerde SW-medewerkers vallen onder de uitzonderingsgroep “uitgezonden personeel” en vallen onder het nulquotum. Immers, voor hen geldt dezelfde motivatie als bij de uitzendbureaus genoemd. Wij adviseren omwille van de duidelijkheid om SW-gedetacheerden specifiek te benoemen of de term uitzendbureaus weg te laten en alleen te spreken over “uitgezonden personeel”.

Wij staan erg positief tegenover het vereenvoudigen van de banenafpraak en quotumregeling en denken dat de voorliggende vereenvoudiging zal bijdragen aan het realiseren van de banenafpraak.

Indien gewenst zijn we altijd bereid om onze ervaringen en opvattingen uit te wisselen in een persoonlijke toelichting.

Ronald Goedmakers
CEO
VebeGo International N.V.