

Graag geven wij als landelijk opererende inclusieve werkgever een reactie op het wetsvoorstel vereenvoudiging banenafspraken en quotumregeling. Al jaren zet Albert Heijn zich in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te betrekken bij de samenleving. Dit doen wij door hun een kans op een baan te bieden. Momenteel werken er ruim 1.800 collega's bij Albert Heijn met een kwetsbare positie tot de arbeidsmarkt met een doelgroep registratie.

Continuering Loonkostenvoordeel (LKV)

Omdat continuïteit bij de inzet van instrumenten van groot belang is bij onze bedrijfsvoering zijn wij te spreken over de wijziging m.b.t. het LKV welke vanaf 1-1-2022 een onbeperkt karakter krijgt. Voor de inzet en begeleiding van collega's met extra behoeften geeft ons dit een blijvend middel om in te zetten. Wel willen wij benadrukken dat de doorlooptijd van 1,5 jaar en de korte termijnen die zijn gemoeid met het aanvraagproces van LKV niet stimulerend werken bij inclusief werkgeverschap. De verrekening voor 1/1/2018 via de premiekorting was een werkgevers vriendelijke regeling.

Inclusiviteits bonus en opslag

Het bieden van perspectief, een leeromgeving en het gevoel erbij te horen is wat een goede werkgever doet. Dit is voor Albert Heijn de basis om inclusief te ondernemen, onze motivatie ligt niet in het voorkomen van boetes of het verdienen van bonussen. Vanuit dit standpunt zijn wij nooit voorstander geweest van de huidige quotumregeling voor werkgevers met de daaraan gekoppelde opslag en zijn wij ook opnieuw geen voorstander van deze nieuwe regeling waar een bonus wordt toegevoegd bij bovengemiddelde performance;

Deze nieuwe regeling gaat veroorzaken dat;

- Verantwoordelijkheid quotum voor 100% bij werkgevers. Werkgever kan slechts beperkt invloed uitoefenen op vraag en aanbod vanuit WSP (UWV, gemeente)
- Uitvoeringsorganen (WSP; UWV, Gemeente) geen zichtbare kritische presentatie-indicatoren
- Concurrentie tussen werkgevers gaat drastisch toenemen gedreven op kwantiteit i.p.v. kwaliteit
- Inclusiviteit wordt groot inkoop onderdeel bij aanbesteding

Afsluiting

Mogelijk treden er nieuwe inclusieve werkgevers toe tot het speelveld. Dit is een wenselijke ontwikkeling met het oog op een inclusieve samenleving. Wij willen daarom ook de aandacht vestigen dat in 2019 Albert Heijn 348 onvervulde vacatures voor nieuwe collega's vallende onder de doelgroep banenafspraken had. Ondanks een team van 14 FTE die dagelijks contacten onderhouden met 35 WSP's en collega's begeleiden op de werkvloer is het ons niet gelukt om onze gestelde ambities, die ver vooruit lopen op de noodzakelijke aantallen, te realiseren.

Hoe zal dit beeld bij stijging van het aantal werkgevers zich verder ontwikkelen voor Albert Heijn en andere werkgevers die nu al actief zijn?

Wij vragen daarom opnieuw om actie op;

- Evaluatie decentralisatie
- Verbeteren van werkgeversdienstverlening, en écht zicht hebben op gehele doelgroep
- Uitbreiden van doelgroep
- Gemeente en UWV handvatten geven om over eigen loket heen te kijken
- Wegnemen van verkeerde financiële prikkels bij Gemeenten en onderwijssector
- Vereenvoudigen van regelingen
- Inzet van instrumenten opnemen in wetgeving