

Vergaderjaar 2023–2024

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 310

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR ARMOEDEBELEID, PARTICIPATIE EN PENSIOENEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 februari 2024

Werk is voor veel mensen belangrijk in het leven. Het geeft zingeving, het genereert een inkomen en het biedt mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling. Nog steeds hebben veel mensen met een arbeidsbeperking helaas geen werk. Uw Kamer vraagt hier, terecht, vaak aandacht voor. In deze brief ga ik daarop in. In deze brief gaat het om werken bij reguliere werkgevers, u bent op 21 december jl. geïnformeerd over de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven.¹ Ik ga eerst in op de voortgang van de beperkte verbreding van de doelgroep banenafpraak zoals aangekondigd in mijn brief van 7 juni jl.² Ook beschrijf ik het jaarlijks terugkerend onderzoek naar de duurzaamheid van banen binnen de banenafpraak, uitgevoerd door UWV. Het onderzoeksrapport vindt u in de bijlage.

Vervolgens wordt een aantal moties behandeld die de afgelopen tijd door uw Kamer zijn aangenomen over dit onderwerp. In sommige gevallen ben ik nog bezig met de uitwerking van de motie en geef ik een update.

Beperkte verbreding doelgroep banenafpraak

In mijn brief van 7 juni 2023 heb ik een beperkte verbreding van de doelgroep banenafpraak aangekondigd³. Een aantal groepen gaat tot de doelgroep banenafpraak behoren. Het gaat om mensen in de WIA die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben die werken bij een reguliere werkgever, en mensen in de WW die vergelijkbare kenmerken hebben als mensen in de banenafpraak. Ik heb daarbij toegezegd dat ik uw Kamer informeer wanneer u de voorstellen voor de beperkte verbreding van de doelgroep banenafpraak tegemoet kunt zien.

¹ Kamerstukken II, 2022/23, 34 352, nr. 307

² Kamerstukken II, 2022/23, 34 352, nr. 281.

³ Kamerstukken II, 2022/23, 34 352, nr. 281.

In overleg met betrokkenen, waaronder ervaringsdeskundigen, ben ik de aanpassingen verder aan het uitwerken. Ik ben voornemens om deze aanpassingen deels te realiseren via een nota van wijziging op het op 17 oktober 2023 ingediende wetsvoorstel tot vereenvoudiging van de banenafpraak en de quotumregeling voor mensen met een arbeidsbeperking (Wet banenafpraak)⁴.

Het gaat dan om mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben die werken bij een reguliere werkgever en mensen met een IVA-uitkering die bij wijze van experiment werken met loondispensatie. Op basis van de uitvoeringstoets op deze nota van wijziging bekijk ik of deze wijziging op de beoogde datum van 1 januari 2025 in werking kan treden.

Ik ben voornemens de toegang tot de doelgroep banenafpraak voor mensen in de WIA die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en mensen in de WW die vergelijkbare kenmerken hebben als mensen in de banenafpraak uit te werken in een apart wetsvoorstel. Ook werk ik aan het beschikbaar stellen van loonkostensubsidie voor mensen in de WIA, mogelijk in hetzelfde wetsvoorstel. Ik hecht er belang aan dit proces zorgvuldig te doorlopen en zal uw Kamer informeren over de voortgang.

Loonkostensubsidie in de Wajong

In de voorgenoemde brief heb ik ook aangegeven een besluit over het invoeren van loonkostensubsidie in de Wajong voorlopig uit te stellen en eventuele invoering eerst verdergaand te gaan onderzoeken en te bespreken met ervaringsdeskundigen, de uitvoering en de sociale partners. Dit vraagstuk is vooral complex bij mensen met een Wajong-uitkering die al met loondispensatie werken. Voor deze groep moet loondispensatie vervangen worden door loonkostensubsidie. Daarbij is van belang zorgvuldig te onderzoeken hoe deze omzetting kan plaatsvinden zonder dat zij, of hun werkgever, erop achteruit gaan. Daarnaast moet worden gezien hoe voorkomen kan worden dat het inkomen voor de Wajonggerechtigde juist buitenproportioneel toeneemt vanwege de samenhang met het garantiebedrag Wajong⁵.

Ik streef er naar uw Kamer voor de zomer over de uitkomst te informeren.

Onderzoek naar de duurzaamheid van de banen in de banenafpraak

UWV onderzoekt op verzoek van het Ministerie van SZW jaarlijks de duurzaamheid van de banen in de banenafpraak. De onderzoeksperiode voor het meest recente rapport loopt van het derde kwartaal van 2021 tot aan het derde kwartaal van 2022. De algemene conclusie van dit onderzoek is dat de duurzaamheid van de banen in de banenafpraak stabiel is gebleven. De belangrijkste resultaten worden hieronder kort toegelicht.

⁴ Kamerstukken II, 2023/24, 36 449, nr. 2

⁵ Met de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong zijn de rekenregels voor verrekenen van inkomen met een Wajong-uitkering aangepast. Om ervoor te zorgen dat Wajongers er door de inwerkingtreding van die wet er financieel niet op achteruit zouden gaan is overgangsrecht gecreëerd. Voor Wajongers die op het moment van inwerkingtreding reeds een inkomen ontvingen heeft UWV een garantiebedrag vastgesteld. Dit betreft een minimale uitkering voor zo lang als zij inkomen blijven genieten.

Werkzaam zijn en werkzaam blijven

Het onderzoek laat zien dat van alle werkzame mensen in de banenafpraak in het derde kwartaal van 2021, een jaar later 88 procent nog steeds werk had. Dit is iets hoger dan voorgaande jaren en daarmee een voorzichtig positieve ontwikkeling. Negen procent heeft het werk verloren en drie procent is uit het doelgroepregister gestroomd.

Van de werkzame personen in de banenafpraak in het derde kwartaal van 2021 werkt 71 procent een jaar later nog in de *dezelfde* baan. Dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Aan het werk gaan en blijven

UWV heeft ook specifiek gekeken naar de groep mensen die in de periode van het vierde kwartaal van 2020 tot en met het derde kwartaal van 2021 begonnen is met werken. Van deze groep heeft 71 procent een jaar later nog steeds werk. Dat is een lichte stijging in vergelijking met voorgaande jaren. Van deze groep is 32 procent een jaar later nog werkzaam in dezelfde baan. Dat is wel vergelijkbaar met eerdere jaren.

Vast of tijdelijk contract

Het aandeel gewerkte uren op basis van een vast contract is ten opzichte van het voorgaande jaar iets gedaald. Aan het eind van het derde kwartaal van 2022 wordt 60% verloond op basis van een contract voor onbepaalde tijd. Dit is in lijn met de algemene trend. Het totaal aan verloonde uren binnen contracten voor onbepaalde tijd is afgelopen periode met vijf procent gestegen. Het aantal uren binnen een contract voor bepaalde tijd steeg echter harder (negen procent), waardoor het aandeel verloonde uren op basis van een contract voor onbepaalde tijd iets daalt.

Duur contracten

De gemiddelde duur van een baan liet in voorgaande jaren gemiddeld een dalende trend zien. In de onderzochte periode is de gemiddelde contractduur gelijk gebleven met 5,3 jaar. Het aantal banen die langer dan een jaar duren zijn in het derde kwartaal van 2022 wel toegenomen.

Vervolg

Deze rapportage levert belangrijke input voor de doelstellingen van het kabinet om de positie van mensen met een arbeidsbeperking te verbeteren. De komende tijd wil ik de duurzaamheid van banen in de banenafpraak blijven volgen. Ook ben ik voornemens het loonkostenvoordeel banenafpraak structureel te maken, waardoor alle werkgevers die iemand uit de banenafpraak in dienst hebben dit loonkostenvoordeel kunnen ontvangen voor onbepaalde tijd. Hiermee beoog ik de duurzaamheid van werk voor mensen uit de banenafpraak te vergroten. Het structureel maken van het loonkostenvoordeel banenafpraak is onderdeel van het wetsvoorstel tot vereenvoudiging van de banenafpraak en de quotumregeling voor mensen met een arbeidsbeperking (wet Banenafpraak) dat op 17 oktober 2023 naar uw Kamer is verzonden.

Belemmeringen voor werkgevers bij het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking

De motie van het lid Léon De Jong⁶ verzoekt om te inventariseren tegen welke belemmeringen werkgevers aanlopen die wel bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar daar in de praktijk nog een te hoge drempel voor ervaren, en maatregelen te treffen om deze drempels weg te nemen met als doel meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen.

De ambitie van het kabinet is dat iedereen in Nederland die een steuntje in de rug nodig heeft om aan de slag te kunnen en kan werken, werkt. Bij voorkeur bij een reguliere werkgever. Als dat niet kan, is een beschutte werkplek een mogelijkheid. Als betaald werk (nog) geen mogelijkheid is, zijn alternatieven beschikbaar om maatschappelijk mee te doen.

Uit gesprekken met werkgevers, ervaringsdeskundigen, de uitvoering en uit onderzoeken zijn diverse belemmeringen bekend geworden waar werkgevers tegenaan lopen bij het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking.

Zo heb ik u in mijn brief van 7 juni 2023 geïnformeerd over de uitkomsten van onderzoek naar de afbakening van de doelgroep banenafpraak. Voor werkgevers (en werkzoekenden) kan goede ondersteuning voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking een belangrijke randvoorwaarde zijn in de totstandkoming van een goede match. Mensen uit de doelgroep banenafpraak hebben bepaalde voordelen en instrumenten die niet gelden voor mensen die niet tot de doelgroep banenafpraak behoren. Uit het onderzoek bleek o.a. dat nog een aantal (groepen) mensen qua kenmerken, oorzaken en ondersteuningsbehoefte vergelijkbaar is met de doelgroep banenafpraak. Zij komen echter niet in aanmerking voor de ondersteuning die de doelgroep banenafpraak wel krijgt. In de brief zijn actielijnen geschetst met als doel om tegemoet te komen aan de behoefte: actielijn 1 richt zich op de korte termijn en actielijn 2 op de lange termijn. Actielijn 1 omvat acties die genomen worden om de doelgroep beperkt te verbreden. Een update omtrent deze beperkte verbreding staat eerder in deze brief. Op basis van actielijn 2 worden maatregelen verkend voor de langere termijn. Uitgangspunt hierbij is om uit te gaan van de ondersteuningsbehoefte van een persoon in plaats van de uitkeringssituatie. Deze acties komen tegemoet aan een deel van de belemmeringen die werkgevers soms nog zien in het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking.

Daarnaast is in mijn gesprekken met betrokkenen naar voren gekomen dat verschillen in toekenningscriteria en uitvoering van regelingen, instrumenten en dienstverlening tussen gemeenten onderling en tussen UWV en gemeenten op een aantal punten nog steeds een knelpunt vormen voor werkgevers bij het aannemen van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. In de brief van 7 juni noemde ik de verordeningplicht voor gemeenten in het kader van de wet Breed Offensief en de modelverordening die de VNG in dit verband naar haar leden heeft gestuurd. De modelverordening van de VNG kan bijdragen aan verdere harmonisatie in beleid en praktijk tussen gemeenten onderling en mogelijk ook tussen gemeenten en UWV. Ik ben voornemens in kaart te brengen op welke wijze de gemeenten hun verordeningen hebben vormgegeven. Daarbij wordt ook gekeken in hoeverre de modelverordening van de VNG hierbij is gevolgd.

⁶ Kamerstukken II, 2022/23, 34 352, nr. 287

De komende maanden zal mijn ministerie verdere sessies organiseren om in gesprek te gaan met werkgevers en betrokken partijen. Deze sessies staan onder andere in het teken van ervaringen van werkgevers bij de (publieke) werkgeversdienstverlening. De werkgeversdienstverlening kan namelijk een belangrijke rol spelen bij het koppelen van werkgevers aan mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij zal ik het gesprek aangaan over hoe werkgevers deze dienstverlening ervaren en hoe deze verbeterd kan worden. Uit onderzoek blijkt dat de bekendheid van de regionale werkgeversservicepunten van UWV en gemeenten onder werkgevers laag is. Ik zal daarom in gesprek gaan over hoe we de bekendheid van de dienstverlening beter bekend en meer toegankelijk kunnen maken. In de brief met resultaten van de banenafpraak over 2023 die uw Kamer voor het zomerreces van 2024 ontvangt, informeer ik uw Kamer over de voortgang.

Bovendien werkt mijn ministerie aan de inrichting van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur. Eén van de uitgangspunten is om de dienstverlening aan werkzoekenden en de dienstverlening aan werkgevers beter op elkaar aan te sluiten. Daarnaast is het voornemen om in iedere arbeidsmarktregio minimaal één loket in te richten waar werkenden, werkzoekenden en werkgevers terecht kunnen met hun arbeidsmarktgerelateerde vragen.

Belemmeringen voor mkb-ondernemers bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking

De motie van het lid Den Haan⁷ verzoekt om in gesprek te gaan met UWV, Stichting Studeren en Werken op Maat (SWOM) en MKB-Nederland om te verkennen of procedures voor het aanvragen van voorzieningen eenvoudiger en verkort kunnen worden zodat mensen met een arbeidsbeperking sneller een baan kunnen krijgen bij mkb-bedrijven en te kijken wat verder nodig is om dit mogelijk te maken. Een eerste gesprek om te inventariseren welke knelpunten mkb-ondernemers precies ondervinden bij de aanvraag van voorzieningen, waardoor zij afhaken bij het in dienst nemen van mensen met een beperking, heeft plaatsgevonden. Knelpunten die in het gesprek werden benoemd zijn bijvoorbeeld dat veel mkb'ers niet bekend zijn met de voorzieningen die beschikbaar zijn, dat ze administratieve lasten ervaren bij de aanvraag van een voorziening of dat het lastig is dat er veel verschillende loketten en instanties zijn. In overleg met betrokkenen is afgesproken dat er een vervolg wordt gegeven aan dit gesprek. Daarnaast hebben SWOM en UWV vaste contactmomenten die gelegenheid bieden eventuele knelpunten met elkaar te bespreken. Ik streef ernaar uw Kamer voor de zomer over de uitkomst te informeren.

Actievere voorlichting over het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking

De motie van de leden Palland, Warmerdam en De Kort⁸ verzoekt om positieve ervaringen en kennis van werkgevers die mensen met een beperking in dienst hebben genomen, te benutten en een actieve(re) voorlichtingscampagne te voeren, waarbij werkgevers gestimuleerd en uitgedaagd worden om meer mensen met een beperking in dienst te nemen.

Net als de indieners vind ik het belangrijk dat we werkgevers blijven stimuleren om werk te bieden aan mensen die tot de doelgroep banenafpraak behoren. Gelukkig doen we hier al veel aan. Zo subsidiëren we de

⁷ Kamerstukken II, 2022/23, 36 200 XV, nr. 71

⁸ Kamerstukken II, 2022/23, 34 352, nr. 296

activiteiten van het project «op naar de 125.000 banen»⁹ die worden uitgevoerd door Stichting Nederland onderneemt maatschappelijk.

Binnen dit project worden veel bijeenkomsten georganiseerd met werkgevers om ervaringen te delen en om werkgevers te enthousiasmeren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Ook zijn er allerhande toolkits ontwikkeld om werkgevers te ondersteunen. In de maand november heeft de stichting opnieuw de «maand van de 1.000 voorbeelden» georganiseerd. Al een aantal jaren staat de maand november in het teken van de banenafpraak en dit jaar was het overkoepelende thema «Kies de Banenafpraak».

Daarnaast zijn we begonnen met een banenafpraak-serie via de SZW-kanalen, ook in relatie tot de maand van de 1.000 voorbeelden. In een aantal posts op social media-kanalen worden voorbeelden van werkgevers en werknemers die werken met de banenafpraak gedeeld.

De komende tijd gaan we door met deze en andere campagnes om werkgevers uit te dagen om meer mensen met een beperking in dienst te nemen. Hierbij zal specifiek aandacht zijn voor werkgevers die nog geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Hiermee heb ik uitvoering gegeven aan deze motie en beschouw ik deze als afgedaan.

Een aanspreekpunt voor het aan het werk helpen van mensen met een visuele beperking

De motie van het lid De Kort¹⁰ verzoekt om het voortouw te nemen zodat UWV en gemeenten vóór de invoering van de wetswijziging via een aanspreekpunt voor werkgevers op een laagdrempelige wijze inzichtelijk maken welke mogelijkheden er voor werkgevers zijn om mensen in dienst te nemen met een beperking en specifiek mensen met een visuele beperking.

Werkgevers die mensen in dienst willen nemen met een arbeidsbeperking kunnen terecht bij de werkgeversservicepunten. Daar kunnen ze informatie en advies krijgen over subsidies en andere regelingen voor werkgevers, waaronder werkvoorzieningen.

Daarnaast heeft SZW onlangs een meerjarige subsidie verleend aan de sector van instellingen voor visueel beperkten voor de inrichting van een informatie- en adviespunt. Het informatie- en adviespunt is niet alleen gericht op mensen met een visuele beperking, maar ook diens sociale omgeving, werkgevers en professionals. Omdat UWV en gemeenten zowel in contact staan met mensen met een visuele beperking als werkgevers, werken zij samen met het informatie- en adviespunt om het succesvol te laten functioneren. Het informatie- en adviespunt is dit najaar van start gegaan en de komende maanden wordt de dienstverlening en communicatie verder uitgebreid. Met de acties die lopen en die zijn verricht, beschouw ik deze motie als afgedaan.

Tot slot

In deze brief heb ik een aantal maatregelen en ontwikkelingen geschetst die ik neem zodat meer mensen bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen. Ik blijf me inzetten voor meer regulier werk voor mensen met een arbeidsbeperking, zodat de arbeidsmarkt gaandeweg steeds inclusiever wordt. Daarom blijf ik werken aan het verminderen van belemmeringen

⁹ <https://www.opnaarde25000.nl/> en <https://www.opnaarde100000.nl/>

¹⁰ Kamerstukken II, 2022/23, 36 245, nr. 10

voor werkgevers en aan het verbeteren van de banenafpraak. Iedereen is waardevol en heeft iets toe te voegen en ook de maatschappij vaart er wel bij als meer mensen met een arbeidsbeperking een kans krijgen op de arbeidsmarkt.

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,
C.J. Schouten