

Aan de voorzitter, leden en plv. leden van de
Vaste Commissie voor Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Briefnummer
22-121191/LK/HBB

Den Haag
22 juni 2022

Onderwerp
Wetgevingsoverleg Participatiewet/
Breed Offensief d.d. 27 juni 2022

Telefoonnummer
06 22651952
E-mail
kuijs@vnoncw-mkb.nl

Geachte dames en heren,

VNO-NCW en MKB-Nederland streven naar een inclusieve arbeidsmarkt. Op de werkvloer in bedrijven komen mensen van verschillende achtergronden elkaar tegen en werken zij samen. Veel ondernemingen werken aan een werkomgeving waarin elke werknemer zich gewaardeerd voelt. Een inclusieve werkomgeving draagt bovendien bij aan de bedrijfsprestaties. Deze waarden maken dat wij ons hard inzetten voor ‘Op naar de 100.000 banen’, waar de private werkgevers de afgesproken aantallen halen. Het wetsvoorstel Uitvoeren Breed Offensief zal meer werkgevers activeren en stimuleren om inclusief werkgeverschap vorm te geven. Het lost knelpunten in de uitvoering op. Daarnaast zijn er structurele aanpassingen nodig op de arbeidsmarkt voor iedereen die niet zonder ondersteuning aan het werk komt.

Onze ambitie is om de komende jaren de Banenafpraak te blijven realiseren en meer werkgevers de stap te laten zetten naar het aannemen van mensen met en beperking. Dan moeten de randvoorwaarden wel beter ingevuld worden. De Werkkamer heeft in haar brief van 4 februari jl. ook gepleit voor een verdere uniformering en harmonisatie van instrumenten, tussen gemeenten onderling en ook tussen gemeenten en UWV waar het de uitvoering van de Banenafpraak betreft. Dit is onderdeel van het noodzakelijke verbetertraject om de Banenafpraak effectief en efficiënt uit te kunnen voeren. Betere dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden kan leiden tot verdere verbetering van het matchingproces. Wij spannen ons de komende tijd verder in en richten ons op dat wat nodig is om baankansen te creëren, te benutten en te behouden.

Breed Offensief is een goede stap onderweg naar een brede en stimulerende aanpak

Sociale normen van inclusie en het vertalen daarvan in beleid en processen worden het beste beïnvloed door in te zetten op een ondersteunende en stimulerende aanpak met praktische hulpmiddelen. Breed Offensief onderstreept deze stimulerende aanpak, aangezien het:

- werkgevers helpt om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- gemakkelijker wordt voor werkgevers om de benodigde ondersteuning te bieden aan een werknemer;
- om mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk krijgen;
- om werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken (bijvoorbeeld door meer inkomen);
- er meer duidelijkheid komt voor werkgevers over welke re-integratiemiddelen beschikbaar zijn en gebruikt kunnen worden;
- er voor zorgt dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden.

We vragen aan u om Breed Offensief te steunen.

Het wetsvoorstel voorziet in een aantal verbeteringen met name op het gebied van meer zekerheden dat loonkostensubsidie en andere instrumenten voor de doelgroep Banenafpraak beschikbaar worden gesteld wanneer deze nodig zijn. Op dit moment gebeurt nog regelmatig dat gemeenten instrumenten niet beschikbaar stellen. Of dat regels verhinderen om instrumenten in te zetten. Door de uitwerking van de Participatiewet is de mogelijke ondersteuning niet voor iedereen hetzelfde. Gemeenten beslissen zelf in welke mate zij mensen ondersteunen met het vinden van werk en welke aanpassingen op de werkvloer ze wel of niet vergoeden. In de praktijk heeft dus niet iedereen gelijke toegang tot werk.

Breed Offensief brengt hier verbetering in door:

- Het schrappen van de mogelijkheid voor gemeenten om het recht op loonkostensubsidie (LKS) te beperken door het schrappen van de verordeningsbepaling. Gemeenten moeten voldoen aan een minimum aan de aan te bieden ondersteuning en vergoedingen.
- Het creëren van de mogelijkheid voor werknemer en werkgever om LKS aan te vragen.
- Het verruimen van de mogelijkheid om LKS in te zetten / aan te vragen als dienstverband al is aangegaan tot maximaal 6 maanden na indiensttreding.
- Het creëren van een aanvraagmogelijkheid *Ondersteuning op maat* door werkgever, werknemer, werkzoekende. Dit betreft voorzieningen zoals vervoersvoorziening, visuele / motorische voorziening / meeneembare voorziening alsmede interne jobcoaching.

Een belangrijke stap, tegelijk werken aan goede randvoorwaarden

Het wetsvoorstel dat nu voorligt bevat een aantal stevige verbeteringen. Echter zijn er goede randvoorwaarden nodig om de Banenafpraak te kunnen

verbreden.¹ Een ondersteunende infrastructuur en ingevulde randvoorwaarden werken motiverend voor werkgevers en dit zal nieuwe plaatsingen dichterbij brengen.

Wat werkgevers nodig hebben is eenduidige en consistente inzet van instrumenten en werkgeversdienstverlening, toegankelijke informatie en regelingen, en beter inzicht in kandidaten en hun vaardigheden.

Wij vragen u daarom:

- Het wetsvoorstel te verruimen door werkgevers ook ná zes maanden na indiensttreding loonkostensubsidie aan te laten vragen. De werkgelegenheid voor de doelgroep Banenafpraak neemt toe wanneer werkgevers en werknemers de mogelijkheid krijgen om op elk moment tijdens het dienstverband zo'n aanvraag te doen. Naast de loonkostensubsidie zou dit ook moeten gelden voor de jobcoaching, de no-risk polis en de werkplekvoorziening. Een objectieve beoordeling kan de vraag beantwoorden of toekenning terecht is. Het verzoek aan uw Kamer is dus te overwegen de minister te vragen deze verruiming mogelijk te maken.
- Het is belangrijk dat bij *Ondersteuning op maat* expliciet is gemaakt dat de duur en intensiteit van de ondersteuning goed wordt afgestemd op de behoefte. Echter om elk misverstand te voorkomen, zou het beter zijn als de wet letterlijk spreekt over “zo lang en zo veel als nodig”. Het is goed mogelijk om dit objectief vast te stellen. Het verzoek aan uw Kamer is dus deze toevoeging op te nemen.
- Het verzoek aan uw Kamer betreft de aanvraagmogelijkheid *Ondersteuning op maat* zou zijn om expliciet te maken in de wet dat werkgever ook ondersteund wordt wanneer deze met een eigen externe jobcoach organisatie werkt. Werkgevers die met mensen uit meerdere gemeenten werken kunnen dan met één jobcoach op dezelfde werkvloer werken. Dit zorgt ervoor dat de doelgroep Banenafpraak beter op de werkplek wordt geholpen en dat deze mensen aan het werk kunnen blijven. Het verzoek aan uw Kamer is om toe te voegen dat de gemeente (na kwaliteitstoetsing) ook de inzet van externe jobcoaches, vergoedt.

Tot slot:

Alle mensen die willen en kunnen werken, geïndiceerd en niet-geïndiceerd, moeten goed in beeld zijn op basis van motivatie, ervaring en competenties. Het gaat daarbij om wat mensen wél willen en kunnen, niet enkel om het uitkeringsregime of het doelgroepenregister waar zij in zitten. Tevens helpt het in beeld brengen van deze kandidaten om de ondersteuningsbehoefte inzichtelijk te krijgen (en dus de matchingskans te verhogen).

¹ Werkgevers willen toegang hebben tot instrumenten en regelingen van de Participatiewet, en deze in kunnen zetten voor iedereen met een ondersteuningsbehoefte. Zo kan iemand met autisme buiten de Banenafpraak vallen en het wettelijk minimumloon verdienen, maar heeft deze persoon alsnog structureel begeleiding nodig. Langdurig bijstandsgerechtigden die geen arbeidsbeperking hebben, zijn alsnog vaak niet in staat om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Ook zij hebben ondersteuning nodig om aan het werk te komen en te blijven.

Inclusief werkgeverschap heeft bij veel ondernemingen commitment vanuit de meerwaarde ervan en de positieve benadering.

Inclusief werkgeverschap krijgt steeds meer voet aan de grond. VNO-NCW en MKB-Nederland zijn gecommitteerd aan de Banenafspraken en bouwen voort.

Hoogachtend,

Mw. G. Dolsma
Plv. Directeur Beleid

BIJLAGE Breed Offensief

Brief d.d. 1 oktober 2020 door VNO-NCW en MKB-Nederland, zie bijlage in e-mail.

Aan de voorzitter, leden en plv. leden van de
Vaste Commissie voor Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Briefnummer
20/10.249/RS/Dew

Den Haag
1 oktober 2020

Onderwerp
Wijziging van de Participatiewet en
enkele andere wetten in verband met het
verbeteren van de regeling voor
loonkostensubsidie en enkele andere
wijzigingen

Telefoonnummer
070 3490229
E-mail
slagmolen@vnoncw-mkb.nl

Geachte dames en heren,

Uw Kamer behandelt binnenkort dit wetsvoorstel.

De voorgestelde wijzigingen zorgen voor belangrijke verbeteringen van de wijze waarop instrumenten bij de doelgroep Participatiewet beschikbaar zijn. Veel werkgevers zetten zich in om de banenafpraak te realiseren. Werkgevers moeten daartoe toegang hebben tot instrumenten en regelingen van de Participatiewet die bedrijfseconomisch zorgen voor een gelijk speelveld met andere medewerkers. De belangrijkste instrumenten en regelingen daarbij zijn de loonkostensubsidie, jobcoaching, no-risk polis en de proefplaatsing.

De COVID-19 crisis raakt op verschillende manieren de positie van mensen met een arbeidsbeperking en de mogelijkheden en vooruitzichten van ondernemingen. Deze realiteit moet worden meegewogen.

Wat de effecten op langere termijn voor bestaande dienstverbanden zijn, is nog niet duidelijk.

- Ondernemers zijn vooral bezig met hun onderneming. Veel bedrijven zijn dicht als gevolg van thuiswerken of beperkende maatregelen. Als te zijner tijd de deuren weer opengaan, zijn de problemen voor veel werkgevers niet zomaar opgelost. De vooruitzichten zijn onzeker.
- Er is nauwelijks tijd voor extra begeleiding van werknemers die niet zelfstandig kunnen werken. Terwijl juist de doelgroep met een arbeidsbeperking dit nodig heeft.

- Daarnaast ligt de matching en bemiddeling van kandidaten uit de doelgroep deels stil bij de publieke kant; gemeenten/UWV stellen momenteel weinig kandidaten meer voor.

Werkgevers blijven zich inzetten voor de baanafpraak, maar dit moet wel passen bij de mogelijkheden binnen de huidige setting. Veel werkgevers én werknemers uit de baanafpraak worden geraakt door de economische crisis. Bovendien is ook de actieve bemiddeling nu niet mogelijk. Deze realiteit moet worden meegewogen. Hoe langer de coronacrisis duurt hoe minder bemiddelingen en plaatsingen er zullen zijn. De komende maanden moet duidelijk worden hoe en in welke tempo bedrijven/ondernemingen zich kunnen herstellen. Eind oktober komen de cijfers baanafpraak over het tweede kwartaal van 2020.

Het is daarom niet uitlegbaar de nieuwe quotum- en boetesystematiek nu in te voeren.

Het zal niet begrepen worden door ondernemers dat zij nu te maken krijgen met meer verantwoordelijkheid voor de doelstellingen van de overheid. De overheid blijft al jaren achter bij de doelstellingen, waar de marktsector deze wel (ruim) behaalt. Juist in deze tijd zouden we verwachten dat de publieke sector een stapje extra zet waar de private sector het moeilijk heeft. Daarvan lijkt nog geen sprake te zijn.

Inclusief werkgeverschap heeft voet aan de grond gekregen en een boetesystematiek werkt averechts uit. Het is bovendien niet uitlegbaar een andere, nieuwe boetesystematiek in te voeren voor het halen van de doelstellingen van de baanafpraak. Het inclusief werkgeverschap heeft bij veel ondernemingen – ook in deze tijd – commitment vanuit de meerwaarde ervan, niet vanuit de boete en verplicht quotum. Nu weer de nadruk gaan leggen op een ander boetesysteem zal die positieve beweging geen goed doen. Het quotum en de boete heeft zijn werk gedaan. Inclusief werkgeverschap krijgt steeds meer voet aan de grond. VNO NCW en MKB-Nederland zijn geïnteresseerd aan de baanafpraak en inclusief werkgeverschap.

Veel van de onderdelen van het wetsvoorstel zijn positief en stimulerend voor inclusief werkgeverschap. Wat niet (meer) helpt, is een boetesystematiek en zeker geen nieuwe boetesystematiek in deze tijd.

We bepleiten daarom om de komende tijd van de boetesystematiek af te zien.

Daarnaast hebben wij nog de volgende opmerkingen bij de andere onderdelen van het wetsvoorstel (zie bijlage).

Hoogachtend,

Mw. G. Dolsma
Plv. Directeur Beleid

Bijlage bij brief 20/10.249/RS/Dew

1. Algemeen

Veel werkgevers zetten zich in om de banenafpraak te realiseren. Werkgevers moeten daartoe toegang hebben tot instrumenten en regelingen van de Participatiewet die bedrijfseconomisch zorgen voor een gelijk speelveld met andere medewerkers. De belangrijkste instrumenten en regelingen daarbij zijn de loonkostensubsidie, jobcoaching, no-risk polis en de proefplaatsing.

De voorgestelde wijzigingen zorgen op een aantal belangrijke punten voor verbetering van de wijze waarop instrumenten bij de doelgroep P-wet beschikbaar zijn. Belangrijke verbeterpunten zijn:

- Uniformering van de loonwaardebepaling.
- Stroomlijnen administratieve processen LKS en no-risk/ziekmeldingen.
- Betere garanties wanneer LKS en instrumenten nodig zijn deze ook beschikbaar komen.

Bovenstaande verbeteringen moeten zo snel mogelijk worden doorgevoerd. Elke dag komen bemiddelingen immers niet tot stand doordat voor werkgevers ondersteunende regelingen en instrumenten ondoorzichtig, onduidelijk en ingewikkeld worden aangeboden en werkgevers hierop afhaken. De verwachting is dat dit voorstel hierop verbetering moet brengen.

Tegelijkertijd worden andere belangrijke punten rondom betere kansen voor mensen met kwetsbare positie op de arbeidsmarkt met dit wetsvoorstel nog niet geadresseerd. Punten die bijdragen, ook in de huidige arbeidsmarkt, dat kansen voor mensen met een kwetsbare positie om aan het werk te gaan ook daadwerkelijk worden benut. Kernpunten zijn:

- De voorzieningen en instrumenten moeten beschikbaar komen voor iedereen die deze nodig heeft en ook zo lang als ze nodig zijn. De noodzaak wordt objectief vastgesteld. Doelgroep moet verbreed van P-wet naar iedereen met kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
- De uitvoering van alle instrumenten moet zo snel mogelijk uniform, transparant en eenvoudig voor werkgever. Er moet invulling van decentrale verantwoordelijkheid worden gevonden die niet ten koste gaat van de werkgeversdienstverlening, zoals nu het geval is. Dit moet in ieder geval gelden voor loonkostensubsidie, jobcoaching, no-risk polis en de proefplaatsing.
- Werk moet lonen: waar nu een stukje reparatie voor een specifieke groep plaatsvindt, is het onderliggende brede probleem dat voor grote groepen potentiële medewerkers het gaan werken of meer gaan werken onvoldoende bijdraagt. De bekende armoedeval.

Hieronder gaan we in op de verschillende onderdelen van de voorgestelde wetswijziging.

2. *Uniformering loonwaardebepaling*

Het is voor werkgevers een belangrijke verbetering dat er 1 wijze van loonwaardebepaling wordt ingevoerd. Dit vergroot herkenbaarheid, gemak, snelheid en samenwerking. Werkgevers geven aan dat wanneer er met 1 methode wordt gewerkt dit de kwaliteit van loonwaardebepaling ten goede komt.

Een punt dat in het voorstel nog ontbreekt, betreft het mogelijk maken van verbeteren van de methode van loonwaardebepaling. Werkgevers en werknemers moeten kunnen bijdragen aan het op basis van de praktijkervaringen verder verbeteren van de methode. Deze mogelijkheid tot verbeteren, is nu nog niet geborgd in besturing en proces.

3. *Stroomlijning administratieve processen*

Werkgevers hebben in de administratieve afhandeling van loonkostensubsidie, jobcoaching, no-risk polis en de proefplaatsing op dit moment bij wijze van spreken te maken met 355 verschillende uitvoeringspraktijken (namelijk het aantal gemeenten en dat is dan alleen al voor doelgroep banenafpraak). Dit maakt het aanvragen en verkrijgen van regelingen en instrumenten voor medewerkers uit de doelgroep banenafpraak die onder de Participatiewet vallen onduidelijk, onvoorspelbaar en zeer inefficiënt. Hierdoor ziet een deel van de werkgevers af van het aanvragen van de instrumenten en regelingen. Vooral MKB-ondernemers hebben daar last van.

Daarmee komt de inzet van mensen uit de doelgroep onder druk te staan en neemt het enthousiasme voor de banenafpraak af.

Het is dan dus ook voor werkgevers zeer welkom dat er 1 uitvoeringspraktijk wordt nagestreefd. Uniformiteit, transparantie en gemak rond de uitvoering is voor alle betrokkenen van belang. Hoewel het voor werkgevers een stap in de goede richting is dat rond LKS vele gemeenten inmiddels het gestandaardiseerde proces omarmen, is het tegelijkertijd schrijnend dat alleen al voor dit instrument 2 jaar implementatietijd nodig is om tot meer uniforme uitvoering te komen. Een negatief effect van de decentralisatie waar het voor de werkgelegenheid van kwetsbare groepen goed zou zijn om naar aanvullingen in de decentralisatie te komen waardoor er snel tot uniforme, transparante en efficiënte uitvoering kan worden gekomen.

Daarnaast betreft deze stroomlijning nog niet de andere instrumenten dan LKS, het is van belang dat over de volle breedte van de instrumenten voor deze doelgroep naar uniformiteit van de uitvoering wordt toegewerkt.

4. *Forfaitaire loonkostensubsidie*

Gegeven de risico's voor werkgevers bij ziekte van medewerkers is de no-risk polis bij medewerkers met een verhoogd risico op uitval door ziekte een heel belangrijk instrument. Analyses waarin het belang van de no-risk polis in twijfel worden getrokken, komen zeer zeker niet voort uit de praktijk die werkgevers zien. Risico en kosten zijn hoog. Nu zijn er medewerkers die mogelijk met forfaitaire loonkostensubsidie aan het werk kunnen bij werkgevers, maar nog niet in het doelgroepenregister zijn

opgenomen. Dan komt de werkgever niet in aanmerking voor de no-risk polis. Het wetsvoorstel voorziet erin deze praktijk in stand te houden. Dat is een gemiste kans aangezien werkmogelijkheden voor deze groep daarmee verlopen gaat, omdat werkgevers regelmatig niet in de gelegenheid zijn de verhoogde risico's op uitval door ziekte zelf te dragen.

5. *Aanvraagmogelijkheid loonkostensubsidie*

De voorgestelde wetswijziging is een belangrijk signaal en stap in de goede richting, dat voor medewerkers bij wie LKS een noodzakelijk instrument is om hen werk te kunnen bieden de LKS ook aangevraagd kan worden. Het is belangrijk dat werkgevers en werknemers zelf de mogelijkheid krijgen loonkostensubsidie aan te vragen aangezien op dit moment werkgevers regelmatig te maken hebben met gemeenten die niet het initiatief nemen om LKS te gaan verstrekken bij groepen bij wie dat wel noodzakelijk is en die daar ook voor in aanmerking komen.

6. *Schrappen verordeningsbepaling*

De voorgestelde wetswijziging is een belangrijk signaal en stap in de goede richting dat voor medewerkers bij wie LKS een noodzakelijk instrument is om hen werk te kunnen bieden de LKS ook verstrekt gaat worden. Het is belangrijk dat het expliciet wordt gemaakt dat bijvoorbeeld ook bij medewerkers met een lagere loonwaarde of minder uren recht is op loonkostensubsidie. Dit zal helpen dat gemeenten in die situaties de LKS ook daadwerkelijk gaan verstrekken.

Dit lost helaas nog niet het knelpunt op dat werkgevers met bijvoorbeeld kleinere banen (minder uren) geen kandidaten van gemeenten krijgen aangeboden. Waar juist uit ervaring van de werkgevers blijkt dat deze kleine banen vaak mooie instroom of opstartkansen zijn voor kandidaten. Er moet dus ook meer werk gemaakt worden van het in beeld hebben en aanbieden van kandidaten. En er zou een einde moeten komen aan gemeenten of UWV die op basis van een eigen oordeel over het soort werk of werkgever, meestal ook zonder bij die werkgever daadwerkelijk te gaan kijken of gesprek aan te gaan kandidaten weghoudt.

7. *Inzet loonkostensubsidie tijdens dienstbetrekking*

De voorgestelde wetswijziging is een belangrijk signaal en stap in de goede richting dat voor medewerkers bij wie LKS een noodzakelijk instrument is om hen werk te kunnen bieden de LKS ook verstrekt gaat worden. In dit geval medewerkers bij wie na indiensttreding blijkt dat er sprake is van verminderde loonwaarde. Deze termijn is nu gemaximeerd op 6 maanden na indiensttreding. Ten principale zouden werkgevers en werknemers op elk moment de aanvraag moeten kunnen doen en zou objectieve beoordeling vervolgens het antwoord geven of toekenning terecht is. De eerste 6 maanden na indiensttreding is wat dat betreft een stap in de goede richting, maar nog niet de structurele verbetering in hoe om te gaan met verstrekken van regelingen en instrumenten tijdens de dienstbetrekking.

8. *Verkenning financieringssystematiek*

Het is belangrijk dat de gemeentelijke financiering straks niet meer reden is dat werkgever en medewerker regelingen en instrumenten niet toegekend krijgen. Het gaat immers om zoveel mogelijk werk te bieden aan mensen die goed aan het werk kunnen en dit ook graag willen, maar daarbij wel ondersteuning in de vorm van bijvoorbeeld LKS of jobcoaching nodig hebben. Nu krijgen werkgevers regelmatig (informeel) teruggekoppeld dat vanwege gemeentelijke budgettaire redenen deze niet worden verstrekt.

We moeten toe naar objectieve beoordeling en wanneer is vastgesteld dat iemand een situatie inzet van regelingen en instrumenten vergt, dan moeten die ook worden geboden. Een financieringssystematiek die het argument dat de gemeentelijke pot leeg is wegneemt, kan daar belangrijk aan bijdragen.

9. *Aanvraagmogelijkheid ondersteuning op maat en harmonisering van ondersteunende instrumenten*

De voorgestelde wetswijziging is een belangrijk signaal en stap in de goede richting. Wanneer na objectieve toetsing in een werksituatie ondersteunende instrumenten nodig zijn, moeten die ook beschikbaar gesteld worden. Het is belangrijk dat werkgevers en medewerkers nu zelf de mogelijkheid krijgen de aanvraag voor ondersteunende instrumenten te doen en dat initiatief kunnen nemen wanneer ze dat nodig achten. Dat voorkomt dat ze voor een gesloten deur of een niet luisterend oor komen te staan en dan zelf niet verder kunnen.

Het is ook belangrijk dat expliciet is gemaakt dat de duur en intensiteit van de ondersteuning goed wordt afgestemd op de behoefte. Liever nog om geen enkel misverstand te kunnen hebben, zouden we zien dat er wordt gesproken over “zo lang en zo veel als nodig” en dit dan objectief vast te stellen.

Wat betreft jobcoaching is het belangrijk dat de interne jobcoaching een vaste plek in het ondersteuningsaanbod gaat krijgen. Dat neemt huidige onzekerheid en veel gedoe om een goed werkende praktijk van interne jobcoaching ook (deels) vergoed te krijgen weg. Echter ook expliciet vermeld zou moeten worden dat werkgever wanneer deze met een eigen jobcoaching-organisatie werkt deze daarin wordt ondersteund. Zeker werkgevers die met mensen uit meerdere gemeenten werken, kunnen niet in de situatie gesteld worden met verschillende jobcoaches op dezelfde werkvloer te moeten werken. Dat is momenteel wel het geval en moet stoppen. Hier zou dus moeten worden toegevoegd dat wanneer werkgever een eigen voorkeur heeft de gemeente (na kwaliteitstoetsing) ook de inzet van deze jobcoaches vergoedt.

10. *Werk moet lonen: vrijlating arbeidsinkomsten*

Deze extra vrijlatingen zullen ongetwijfeld in zekere mate de goede kant uitwerken, maar uiteindelijk wordt de vinger nog niet op de grote zere plek

gelegd: in brede zin voor vele groepen mensen levert (meer) gaan werken onder aan de streep onvoldoende op of is dit onvoldoende inzichtelijk. Daarmee is het inkomen dat door werk wordt verkregen op dit moment onvoldoende een stimulans voor de potentiële medewerker. Hierdoor worden baankansen voor deze groep niet benut. Werkgevers merken dit ook doordat er structureel mensen niet beschikbaar zijn waar er wel werk is en waar er ook mensen zijn die behalve dan dat het niet genoeg oplevert ook aan het werk willen.

11. Wegnemen administratieve knelpunten no-riskpolis/ziekmelding

Dit is een heel belangrijke stap richting makkelijker en transparanter maken van de uitvoering van LKS. Voor werkgevers in de praktijk een enorme bron van extra werk, ergernis en soms ook afhaken om met de doelgroep te werken. De voorgestelde oplossing is vanuit werkgeversperspectief de beste manier om te zorgen dat LKS en no-risk in de uitvoering goed samen gaan. Tempo in de uitvoering is voor werkgevers nu van het grootste belang.