

BANENAFSPRAAK

# DE STAND VAN ZAKEN

In het sociaal akkoord 2013 spraken het kabinet en de sociale partners af om in totaal 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. We zijn inmiddels vijf jaar verder. Lukt het om deze Banenafpraak te vervullen?



De afspraak was dat werkgevers uit de marktsector voor 2026 100.000 extra banen zouden creëren. De overige 25.000 banen komen voor rekening van overheidswerkgevers. Als stok achter de deur behield het kabinet zich de mogelijkheid voor een Quotumheffing in te voeren, als werkgevers niet aan de afgesproken aantallen zouden komen. Jaarlijks wordt de voortgang gemeten. Tot nu toe halen de marktwerkgevers de afspraken wel, de overheidswerkgevers niet. De overheidswerkgevers krijgen nog een jaar de tijd om de afgesproken aantallen wel te halen, anders treedt het quotum in werking. Voor werkgevers uit de marktsector dreigt dit nog niet.

## DE CIJFERS

Tot en met vorig jaar zijn 36.904 extra banen gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat is ruim boven de 33.000 uit de banenafpraak. Werkgevers uit de marktsector waren verantwoordelijk voor 30.432 banen en overtreffen daarmee de doelstelling uit de banenafpraak met met 7.432 banen. In het jaar 2017 kwamen er bij marktwerkgevers maar liefst

11.475 banen bij. Overheidswerkgevers behaalden de doelstellingen uit de banenafpraak niet. In plaats van de in 2017 gewenste 10.000 banen, zijn er 6.471 extra banen gerealiseerd, waarvan 2875 in 2017. De eerste maanden van 2018 lieten volgens tussenrapportages van het UWV hetzelfde beeld zien: marktwerkgevers blijven voldoende banen creëren voor mensen uit de doelgroep. Aan het eind van het jaar moeten er in totaal 43.500 extra banen bijgekomen zijn.

## SUCCESFACTOREN: DE BUSINESS CASE

Om werkgevers te inspireren en informeren, hebben de werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB Nederland en LTO het projectteam 'Op naar de 100.000 banen' opgezet. Martine Schuijjer, projectmanager 'Op naar de 100.000 banen' ziet van nabij hoe werkgevers er in slagen de doelstellingen uit de banenafpraak te behalen. "Het begint met de business case en die klopt," zegt ze. "De business case is de basis, omdat je anders niet van werkgevers kunt verwachten in grote aantallen mensen met een arbeidsbeperking aan te

"Ik denk dat de maatschappij het steeds normaler begint te vinden om iedereen de kans te bieden het beste uit zichzelf te halen", aldus Martine Schuijjer.

nemen," stelt Schuijjer. Werkgevers betalen hun medewerkers een gewoon loon. Omdat mensen uit de doelgroep banenafpraak niet in staat zijn om zelfstandig het volledig minimumloon te verdienen, wordt hun loonwaarde gemeten. Als een werknemer een loonwaarde van 60 procent heeft, krijgt de werkgever via de loonkostensubsidie 60 procent vergoed. Als een medewerker ziek wordt, wordt de werkgever via de no-risk polis vergoed. Daarnaast zijn er subsidieregelingen voor, indien nodig, begeleiding op de werkplaats en aanpassingen aan de werkplek.

#### SUCCESFACTOREN: BETROKKEN MEDEWERKERS EN DE JUISTE TIJDGEEST

Naast de financiële kant merkte Schuijjer ook dat werkgevers al werkende nog andere redenen ontdekten om mensen met een beperking een kans te geven. "Werkgevers komen erachter dat mensen uit de doelgroep ontzettend betrokken medewerkers zijn." Ook de tijdgeest speelt volgens Schuijjer een rol. "Het past nu gewoon. Ik denk dat de maatschappij het steeds normaler begint te vinden om iedereen de kans te bieden het beste uit zichzelf te halen. Dus de berekening klopt, de doelgroep is van meerwaarde voor de bedrijven en het sluit aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen."

#### PUNTEN VAN ZORG: WERKGEVERSDIENSTVERLENING

Hoewel de werkgevers er tot nu toe dus in slagen om hun doelstellingen te halen, maken de werkgeversverenigingen zich toch nog zorgen. Schuijjer: "Op het moment zijn er te weinig werkfitte kandidaten. Dat er kwantitatief voldoende mensen tot de doelgroep behoren, wil helaas nog niet zeggen dat er voldoende kandidaten ook daadwerkelijk gemotiveerd en in staat zijn om aan het werk te gaan. Wij roepen de UWV en gemeenten dan ook om te investeren in het werkfit maken van mensen."

Ook de werkgeversdienstverlening kan volgens Schuijjer nog wel wat beter. De uitleg van de regels verschilt bovendien per regio. "Dat laatste is vooral belangrijk voor werkgevers die in verschillende arbeidsmarktregio's actief zijn, maar is belangrijk voor het nationale beeld. In het Noord-Limburg is er een duidelijk kanaal beschikbaar voor werkgevers met het WerkgeverServicepunt. Het is

belangrijk dat werkgevers weten dat ze daar niet alleen terecht kunnen voor kandidaten, maar ook voor informatie over subsidies en regelingen."

**Punten van zorg: meer aandacht voor jobcarving**  
Zo kunnen werkgevers bij hun WerkgeversServicepunt meer te horen krijgen over jobcarving, volgens Schuijjer een belangrijke methode om ook de komende jaren nog voldoende nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren. Bij jobcarving splitst een werkgever bestaande functies op om banen te creëren voor mensen met een beperking.

Het grote voordeel hiervan is dat de gespecialiseerde medewerkers zich kunnen richten op hun hoofdwerkzaamheden. De bijkomende en eenvoudigere taken worden gebundeld tot nieuwe functies. "Als we het voor elkaar krijgen om meer werkgevers te inspireren om hun functiegebouwen eens tegen het licht te houden, kunnen we veel meer banen creëren die geschikt zijn voor mensen met een arbeidsbeperking."

#### DE TOEKOMST

De toekomst van de Banenafpraak mag er op het papier dan helder uitzien: 125.000 extra banen voor 2026, de praktijk is zoals altijd weerbarstiger. Om het voor werkgevers makkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, wilde het kabinet het huidige systeem van loonkostensubsidie vervangen door loondispensatie. Na heftige reacties en maatschappelijke kritiek, mensen uit de doelgroep zouden minder betaald krijgen en met extra administratieve rompslomp worden opgezadeld, trok het kabinet dit plan weer in.

In een brief aan de Tweede Kamer schreef de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tamara van Ark, in 2018 dat ze de bestaande instrumenten wil verbeteren en zo haar doel te bereiken om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. Ze wil de regels eenvoudiger en logischer maken, bijvoorbeeld door te komen tot één landelijke standaard voor de loonwaardebepaling en door heldere afspraken te maken over de manier waarop loonkostensubsidie wordt verstrekt. Ook moet het makkelijker voor werkgevers worden om geschikte kandidaten te vinden.