Sira Consulting

MKB-indicatorbedrijf: het schoonmaakbedrijf

Deelrapport bij het onderzoek “Financiële doorlichting naar de regeldruk en lasten van drie sectoren in het MKB”



MKB-indicatorbedrijf: het schoonmaakbedrijf

Deelrapport bij het onderzoek ‘’Financiële doorlichting naar de regeldruk en lasten van drie sectoren in het MKB’’

Sira Consulting
16 oktober 2026
V1.0

Auteurs
Patrick van der Poll
Marieke Hollander
Sven Schothorst

Sira Consulting B.V. is inhoudelijk verantwoordelijk voor deze rapportage. De in deze rapportage opgenomen teksten en onderzoeksresultaten mogen uitsluitend worden gebruikt als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken mits de bron duidelijk wordt vermeld. Sira Consulting B.V. aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoud

1 Inleiding 4
2 Methode en uitgangspunten 6
2.1 De MKB-indicatorbedrijvenaanpak: regeldruk en werkbaarheid 6
2.2 Onderzoeksmethode en verantwoording 8

3 Sector en verplichtingen 10
3.1 De schoonmaaksector 10
3.2 Wettelijke verplichtingen 11

4 Het MKB-indicatorbedrijf 13
4.1 Brancheverenigingen Schoonmakend Nederland 13
4.2 Het MKB-indicatorbedrijf: het schoonmaakbedrijf 13

5 De regeldruk van het schoonmaakbedrijf 17
5.1 De regeldrukkosten 17
5.2 Kwantitatieve regeldruk 18
5.3 De werkbaarheid 23

6 Knelpunten duurzaamheid 26
7 Van knelpunten naar oplossingen 27
7.1 Regeldruk versus werkbaarheid 27
7.2 Beslisboom regeldrukreductie 33

8 Samenvatting 35
Bijlage I Overzicht wettelijke verplichtingen schoonmaaksector 37

1 Inleiding

Aanleiding

Regelgeving heeft een belangrijke maatschappelijke functie. Regels zijn bedoeld om concrete maatschappelijke problemen aan te pakken en publieke belangen te beschermen. Bij het bepalen van de regels staat het maatschappelijke doel voorop en is regeldruk één van de afwegingen om tot die regels te komen. In de praktijk kan de uitvoering van regelgeving anders uitpakken dan vooraf was voorzien. Regels kunnen bijvoorbeeld onnodige administratieve lasten of andere vormen van regeldruk veroorzaken, zonder dat dit bijdraagt aan het oorspronkelijke doel. Het is daarom belangrijk om onnodige regeldruk zoveel mogelijk terug te dringen, zonder dat dit ten koste gaat van de maatschappelijke doelen die met de regelgeving worden nagestreefd.

Het ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK) zet daarbij in op een merkbare én meetbare aanpak van de regeldruk voor het bedrijfsleven. In de periode 2022-2025 zijn op aandringen van de Tweede Kamer onderzoeken uitgevoerd naar de regeldruk op het niveau van de ondernemer in totaal negen sectoren. In navolging hierop heeft de minister aan de Kamer toegezegd om het onderzoek uit te breiden naar nog drie extra sectoren:

1. Groene en circulaire bedrijvigheid;
2. Maritiem;
3. Schoonmaak.

De uitkomsten van deze onderzoeken worden meegenomen in de aanpak van de regeldruk voor het bedrijfsleven zoals beschreven in de Kamerbrief ‘Aanpak regeldruk en administratieve lasten’[1]. Bij de uitvoering van dit onderzoek is naar aanleiding van de motie-Thijssen[2] ook onderzocht welke regels investeringen in verduurzaming door ondernemers belemmeren.

De MKB-indicatorbedrijvenaanpak

Bij dit onderzoek is de MKB-indicatorbedrijvenaanpak gebruikt. Een MKB-indicatorbedrijf staat model voor een mkb-onderneming uit een specifiek geselecteerde sector. Per wettelijke verplichting is bepaald wat deze jaarlijks kost en in welke mate deze werkbaar is. Dit inzicht is gebruikt om aangrijpingspunten te vinden om de regeldruk te reduceren. Hierbij is het uitgangspunt dat het reduceren van de regeldruk voor het MKB-indicatorbedrijf ook zijn weerslag heeft op de regeldruk voor andere bedrijven waarop deze verplichting van toepassing is.

Dit deelrapport vat de regeldruk samen voor het MKB-indicatorbedrijf in de schoonmaaksector. Hierbij is aangegeven welke verplichtingen de meeste regeldruk veroorzaken. Het rapport is tot stand gekomen in samenwerking met bedrijven uit de sector en brancheorganisatie Schoonmakend Nederland. In het hoofdrapport “Financiële doorlichting naar de regeldruk en lasten van drie sectoren in het MKB” zijn de resultaten van drie MKB-indicatorbedrijven opgenomen en suggesties gedaan om de regeldruk structureel te verminderen en te monitoren.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 is een samenvatting opgenomen van de uitgangspunten en methodiek die is gebruikt om de regeldruk te bepalen van het MKB-indicatorbedrijf. Hoofdstuk 3 beschrijft de schoonmaaksector en de verplichtingen die binnen de sector van toepassing zijn. Hoofdstuk 4 geeft een beschrijving van de kenmerkende eigenschappen van het MKB-indicatorbedrijf. Hoofdstuk 5 geeft een samenvatting van de regeldruk van het MKB-indicatorbedrijf in termen

[1] Kamerstuk 29515 Nr. 501 van 29 juni 2026
[2] Kamerstuk 36600L Nr. 11

van regeldrukkosten en werkbaarheid. Hoofdstuk 6 biedt een toelichting van de knelpunten waar de MKB-bedrijven in de schoonmaaksector tegenaanlopen bij de verduurzaming van het bedrijf. In hoofdstuk 7 is de regeldruk geanalyseerd en aangegeven hoe de verschillende verplichtingen de regeldruk beïnvloeden. Met de informatie van de brancheorganisatie en deelnemende bedrijven zijn 10 verplichtingen geselecteerd die volgens de sector met voorrang zouden moeten worden aangepakt. Hoofdstuk 8 bevat een samenvatting van de belangrijkste bevindingen van het onderzoek. Ten slotte is in Bijlage 1 een overzicht geboden van de onderzochte verplichtingen en de regeldruk die per verplichting berekend is voor het indicatorbedrijf.

2 Methode en uitgangspunten

2.1 De MKB-indicatorbedrijvenaanpak: regeldruk en werkbaarheid

Het MKB-indicatorbedrijf

Het MKB-indicatorbedrijf is een analyse-instrument dat model staat voor bedrijven die binnen een deel van een bepaalde sector werkzaam zijn. Het is een fictief bedrijf, waarvan de bedrijfskenmerken zijn samengesteld. Het MKB-indicatorbedrijf is zodanig gemodelleerd dat het dient te voldoen aan het overgrote deel van de binnen de sector geldende verplichtingen (peildatum 1 januari 2025). De regeldruk is vervolgens bepaald op basis van gesprekken met bedrijven (met personeel en eigenaren) die voor wat betreft hun activiteiten en/of omvang op het MKB-indicatorbedrijf lijken.

Binnen een sector is vaak sprake van bedrijven die in omvang verschillen. Zo bestaat een groot deel van de schoonmaaksector uit kleinere MKB-bedrijven, maar is een aanzienlijk deel van de medewerkers actief bij een handvol grote ondernemingen.[3] Ook kunnen de activiteiten binnen een sector verschillend zijn. Zo bestaat de sector Groene en circulaire bedrijvigheid (o.a.) uit recyclingbedrijven, duurzame landbouw, en natuurinclusieve bouwbedrijven. Het principe van het MKB-indicatorbedrijf is erop gericht om inzicht te geven in de regeldruk van zoveel mogelijk wettelijke verplichtingen waarmee de sector te maken heeft. Bij de keuze van het MKB-indicatorbedrijf staat dus het aantal verplichtingen dat van toepassing is centraal.

Hoe groter de verschillen tussen de bedrijven binnen een sector zijn, hoe groter de kans dat het MKB-indicatorbedrijf niet alle verplichtingen van de hele sector afdekt. De berekende regeldruk van het MKB-indicatorbedrijf is dus geen gemiddelde van de sector. Dat zou geen recht doen aan de verschillen binnen een sector en is onderzoekstechnisch niet verantwoord. De berekende regeldruk geeft wel een indicatie van de regeldruk waar een bedrijf binnen de sector tegenaan kan lopen, maar kan tussen bedrijven onderling in omvang verschillen.

De regeldruk van een MKB-indicatorbedrijf is per verplichting beoordeeld aan de hand van (1) de regeldrukkosten en (2) de werkbaarheid. In deze deelrapportage is op hoofdlijnen een toelichting gegeven over de wijze waarop de regeldruk is bepaald. Een uitgebreidere beschrijving van de methodiek en hoe deze is toegepast, is opgenomen in het hoofdrapport.

Ad. 1 De berekening van de regeldrukkosten

De berekening van de regeldrukkosten is gedaan conform de definities en uitgangspunten zoals voorgeschreven in het Handboek Meting Regeldrukkosten[4]. De belangrijkste uitgangspunten zijn hieronder samengevat.

- Het gaat om alle binnen de sector geldende verplichtingen per **1 januari 2025**. In het onderzoek zijn alle geldende wettelijke verplichtingen meegenomen. Dit is inclusief verplichtingen uit Europese regels of vanuit gemeentelijke-, provinciale- of waterschapsverordeningen.
- De **regeldrukkosten** per verplichting worden uitgedrukt in € per jaar. Om de regeldrukkosten te bepalen zijn de kosten per verplichting (P) berekend, door de tijdsbesteding te vermenigvuldigen met het interne tarief, plus eventuele externe kosten (conform de handleiding). Om de regeldruk in € per jaar te bepalen, wordt de P vermenigvuldigd met het aantal keer dat de verplichting per jaar moet worden uitgevoerd. De frequentie kan variëren van 12 (zoals bij de maandelijks verplichte loonaangifte) tot 1/4 wanneer een verplichting één

[3] https://www.schoonmakendnederland.nl/de-sector
[4] https://www.regeldrukmonitor.nl/documenten/2026/07/23/handboek-meting-regeldrukkosten-2026

keer per vier jaar voorkomt (bijvoorbeeld de frequentie van het gemiddeld aantal keer dat een ondernemer te maken krijgt met iemand die langdurig ziek is).

- **Business as Usual** (BaU) is geen regeldruk. Wanneer een ondernemer een verplichting ook zou doen zonder dat dit verplicht is, is sprake van BaU. De regeldruk wordt hiervoor gecorrigeerd. Zo is het uitbetalen van loon een wettelijke verplichting die iedere ondernemer zonder meer zou doen. De BaU is daarmee 100% en dus is de regeldruk nul. Per verplichting is bepaald of sprake is van BaU waarbij is gewerkt met de standaard percentages 100, 75, 50, 25 of 0.
- Er wordt uitgegaan van **100% naleving** (compliance). Voor de berekening van de regeldrukkosten is ervan uitgegaan dat het MKB-indicatorbedrijf alle verplichtingen naleeft. Vanuit het onderzoek weten we dat ondernemers onbewust en soms bewust niet alle verplichtingen volledig naleven. In de berekening is hiermee geen rekening gehouden.
  Dit betekent overigens niet dat de berekening van de regeldrukkosten een structurele overschatting is van de praktijk. In principe zouden de ondernemers immers aan de verplichting moeten voldoen. Indien sprake is van het structureel niet naleven van een verplichting, kan wel de vraag worden gesteld of met de verplichting het beoogde beleidsdoel doelmatig en doeltreffend wordt gerealiseerd. Kortom, het niet naleven van verplichtingen kan aanleiding zijn om de verplichting te optimaliseren. Om deze reden is de naleving kwalitatief meegenomen in het onderzoek.

Ad. 2 De bepaling van de werkbaarheid

Hoe hoger de ervaren regeldruk, hoe minder werkbaar de verplichting is. De werkbaarheid is per verplichting ingedeeld in een van de volgende categorieën:

- **Niet werkbaar**. De verplichting is niet uitvoerbaar op de wijze waarop dat is voorgeschreven. Het gevolg is dat het bedrijf bewust of onbewust in overtreding is.
- **Slecht werkbaar**. Ondernemers ervaren verschillende knelpunten bij de uitvoering van de verplichting. Vaak is de verplichting alleen uitvoerbaar met hulp, inhuur of ondersteuning van derden.
- **Redelijk werkbaar**. De verplichting is uitvoerbaar door de organisatie zelf, maar het kost wel de nodige moeite of ergernis. Vanwege efficiencyvoordelen kunnen ondernemers ervoor kiezen deze verplichting uit te besteden aan een derde.
- **Goed werkbaar**. De verplichting is uitvoerbaar door de organisatie zelf. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat de verplichting geen tijd of geld kost, maar wel dat de verplichting goed binnen de bedrijfsprocessen past.

Bij de beoordeling van de werkbaarheid is nagegaan welke knelpunten (zie figuur 1) een rol spelen. De rubricering van de knelpunten is zodanig gekozen dat deze inzicht geeft in de mogelijkheden om de ervaren regeldruk te verminderen.

Figuur 1. Knelpunten die van invloed zijn op de werkbaarheid

	**Tijdsbesteding.** Voldoen aan verplichtingen uit wet- en regelgeving kost tijd en tijd is geld. Bedrijven moeten nagaan aan welke verplichtingen ze moeten voldoen, ze moeten bijvoorbeeld gegevens verzamelen, opslaan en aanleveren. Hoe meer tijd bedrijven daaraan besteden, hoe hoger de regeldrukkosten. Hierbij speelt voor de ondernemer ook het ervaren nut, de proportionaliteit en de effectiviteit een rol.
	**Kosten.** Een verplichting kan ertoe leiden dat een ondernemer zijn administratie of bedrijfsprocessen moet aanpassen of een externe deskundige moet inhuren om aan de regelgeving te kunnen voldoen, zoals de inzet van een notaris of administratiekantoor. Dit zijn regeldrukkosten. Hierbij speelt voor de ondernemer ook het ervaren nut, proportionaliteit en effectiviteit een rol.

	Complexiteit. Bij complexiteit gaat het om de vraag of voldoende duidelijk is voor een ondernemer hoe aan de verplichting is te voldoen en of de verplichting niet onnodig complex is. Als niet duidelijk is hoe aan de verplichting is te voldoen trekken ondernemers nut- en nood van een verplichting vaak in twijfel.
	Doorlooptijd. In sommige gevallen vraagt een verplichting om contact met een overheidsinstelling. Daar zit dan een bepaalde afhandelingstermijn aan vast. Als de afhandelingstermijn waarbinnen de verplichting wordt uitgevoerd lang is, bijvoorbeeld omdat de uitvoeringsorganisatie beoordelings- of beslissingstijd nodig heeft, leidt dit tot meer ervaren regeldruk.
	Dienstverlening. Ondernemers verwachten van de overheid niet alleen heldere informatie over opgelegde verplichtingen, maar in sommige gevallen ook meer uitleg of ondersteuning bij vragen hoe de ondernemer aan die verplichtingen kan voldoen. Als de uitvoeringsorganisatie van de overheid zich daarbij niet constructief opstelt en de ondernemer niet voldoende informeert, kan dit leiden tot onvrede en meer ervaren regeldruk.

De berekeningen van de regeldruk en beoordeling van de werkbaarheid zijn per MKB-indicatorbedrijf vastgelegd en geanalyseerd in een standaardkostenmodel per MKB-indicatorbedrijf (iSKM). Hierin is per verplichting een toelichting opgenomen waarin is aangegeven welke bron-gegevens zijn gebruikt.

2.2 Onderzoeksmethode en verantwoording

In **Figuur 2** is de onderzoeksmethode samengevat. Onder de figuur wordt hierop een nadere toelichting gegeven.

Figuur 2. Onderzoeksmethode MKB-indicatorbedrijf

Procedurestappen	Werkzaamheden	Onderzoeks-methode	Resultaat
1) Bepalen MKB-indicatorbedrijf en referentiebedrijven	▪ Analyse sector op basis van beschikbare kengetallen ▪ Bepalen MKB-indicatorbedrijf met brancheorganisatie ▪ Inventariseren wettelijke verplichtingen	Meta-analyse	**Sectoranalyse** en beschrijving MKB-indicatorbedrijf
2) Voorbereiden praktijkonderzoek	▪ Verwerken verplichtingen in iSKM ▪ Werven 5 referentiebedrijven ▪ Voorbereiden op basis van bedrijfsgegevens	Desk-studie	**iSKM database** met wettelijke verplichtingen
3) Onderzoek regeldruk referentiebedrijven	▪ Diepte-interviews bij 5 referentiebedrijven ▪ Analyseren resultaten per referentiebedrijf ▪ Bepalen branchekerncijfers voor berekening MKB-indicatorbedrijf	Diepte-interviews	**Regeldruk per referentiebedrijf** per verplichting
4) Analyseren en vaststellen regeldruk	▪ Analyseren referentiebedrijven en bepalen regeldruk MKB-indicatorbedrijf ▪ Afstemmen regeldruk en meest belastende verplichtingen met grotere groep ondernemers	Interactieve sessie	**Deelrapport per MKB-indicatorbedrijf** inclusief iSKM

1. **Bepalen MKB-indicatorbedrijf en referentiebedrijven**

Op basis van beschikbare gegevens vanuit CBS- en brancheonderzoeken is een analyse gemaakt van de samenstelling van de sector. Hiermee is in overleg met de brancheorganisatie bepaald welke groep bedrijven binnen de sector te maken heeft met de meeste wettelijke verplichtingen. Vervolgens is het MKB-indicatorbedrijf voor de sector vastgesteld en beschreven aan de hand van de meest voorkomende kenmerken. Met een meta-analyse van diverse bronnen (zoals wetten.nl, ondernemersplein.nl en diverse regeldrukonderzoeken) is bepaald welke wettelijke verplichtingen op het MKB-indicatorbedrijf van toepassing zijn. Ook dit overzicht is getoetst met juristen van onder meer de brancheorganisaties en MKB-Nederland.

2. Voorbereiden praktijkonderzoek

De wettelijke verplichtingen zijn gerubriceerd en verwerkt in het iSKM. In samenwerking met de brancheorganisatie zijn vijf referentiebedrijven geworven om deel te nemen aan het onderzoek.

3. Onderzoek regeldruk referentiebedrijven

In diepte-interviews met 5 referentiebedrijven per sector is de regeldruk (werkbaarheid en regeldrukkosten) bepaald. Per verplichting is inzichtelijk gemaakt of en hoe de ondernemer voldoet aan de verplichting, wie de verplichting uitvoert (ondernemer, werknemer of accountant/salarisadministratiekantoor), hoeveel tijd en out-of-pocketkosten een ondernemer moet investeren om te voldoen aan de wettelijke verplichting, hoe vaak een ondernemer de verplichting uitvoert en of de ondernemer de verplichting ook zou uitvoeren als deze niet door de overheid werd opgelegd. Samen met eventueel aangegeven knelpunten is vervolgens de werkbaarheid bepaald. De interviews zijn uitgevoerd met de directeur-eigenaar van het bedrijf en, zo nodig, met medewerkers die verantwoordelijk waren voor de uitvoering van de verplichtingen.

Vervolgens zijn de referentiebedrijven onderling vergeleken en is nagegaan op welke wijze de resultaten zijn te vertalen naar de situatie voor het MKB-indicatorbedrijf. Wanneer uit het onderzoek bij de referentiebedrijven blijkt dat het in fase 1 gedefinieerde MKB-indicatorbedrijf te veel afwijkt, dan zijn de uitgangspunten van het MKB-indicatorbedrijf zodanig aangepast dat dit zoveel mogelijk aansluit op de referentiebedrijven.

Voor de duidelijkheid: het MKB-indicatorbedrijf staat model voor de sector maar is geen gemiddelde (niet van de sector en niet van de referentiebedrijven) maar een fictief voorbeeldbedrijf dat model staat voor vergelijkbare bedrijven binnen de sector. De regeldruk voor het MKB-indicatorbedrijf is in deze fase (per verplichting) bepaald op basis van de feitelijke kosten en ervaringen van de referentiebedrijven. Wanneer een bepaalde verplichting afhankelijk is van bijvoorbeeld het aantal personeelsleden, dan wordt in de berekening het aantal personeelsleden van het MKB-indicatorbedrijf gebruikt. Wanneer voor bepaalde verplichtingen gemiddelde branchecijfers beschikbaar zijn (zoals het ziekteverzuim) dan worden deze cijfers gebruikt voor het MKB-indicatorbedrijf.

4. Analyse en vaststellen regeldruk MKB-indicatorbedrijf

In samenwerking met de brancheorganisatie is een werksessie georganiseerd waarin de resultaten van het MKB-indicatorbedrijf besproken zijn en de regeldruk geverifieerd is. Hierbij is nagegaan of de verplichtingen met de hoogste regeldruk (regeldrukkosten en werkbaarheid) overeenkomen met hun eigen ervaring. Ook is nagegaan of bepaalde verplichtingen ontbreken en welke verplichtingen ondernemers juist als goed werkbaar beoordelen. Tenslotte is vanuit de discussie bepaald wat de meest belastende verplichtingen zijn.

Naar aanleiding van de werksessie zijn bepaalde verplichtingen nader onderbouwd (bijvoorbeeld met branchecijfers) en doorgerekend. De resultaten van de werksessie en dit nader onderzoek zijn verwerkt in het rapport. De finale afstemming van het rapport heeft vervolgens plaatsgevonden met de brancheorganisatie.

3 Sector en verplichtingen

3.1 De schoonmaaksector

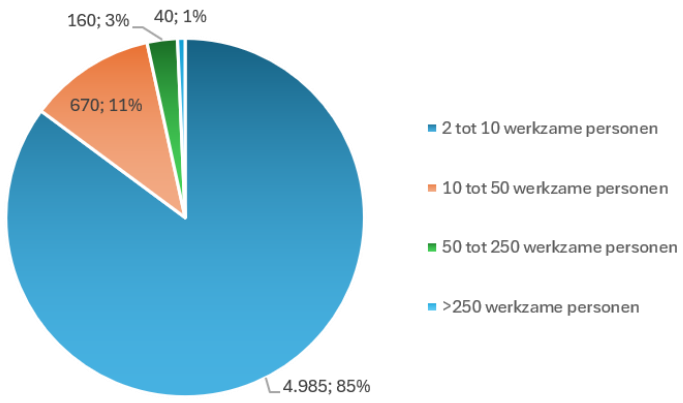
De schoonmaaksector bestaat uit een diverse groep bedrijven die uiteenlopende reinigingsdiensten aanbieden aan (onder andere) het bedrijfsleven, overheden en particulieren. Grofweg kan er een onderscheid worden gemaakt tussen schoonmaakbedrijven die (primair) werkzaamheden verrichten voor de interieurreiniging van gebouwen (70%), glazenwassers (14%), gespecialiseerde reiniging van gebouwen en industriële reiniging (9%) en overige reiniging van bijvoorbeeld openbaar vervoer of zwembaden (7%).[5]

Tabel 1. Aantal bedrijven en werknemers per subsector

Subsector	Aantal bedrijven	%
Interieurreiniging van gebouwen (SBI'08 8121)	19.060	70%
Glazenwassen (SBI'08 81221)	3.725	14%
Overige gespec. reiniging gebouwen (SB'08I 81229)	2.320	9%
Overige reiniging (SBI'08 8129)	2.005	7%
Totaal	**27.110**	100%

In 2023 werd een totale omzet gerealiseerd van ruim 4 miljard euro en waren 116.990 medewerkers in de sector actief[6]. Deze medewerkers maken bijvoorbeeld schoon in ziekenhuizen, op luchthavens, stations, kantoren, fabrieken en scholen. Het gaat om een diverse groep medewerkers met een groot aantal verschillende nationaliteiten en achtergronden. Een ruime meerderheid, namelijk 79%, van de bedrijven heeft maar één medewerker. Het onderzoek richt zich met name op ondernemers met personeel. In de onderstaande figuur is daarom de verdeling van het aantal bedrijven met personeel in de schoonmaaksector weergegeven. Het gaat hier bijna uitsluitend om bedrijven met minder dan 250 medewerkers[7].

Figuur 3. Aantal bedrijven per categorie van bedrijfsomvang (CBS: 2de kwartaal 2026)



[5] https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/81589ned/table?fromstatweb
[6] *Actualisatie Sectoranalyse 2023*. Raad voor Arbeidsverhoudingen in de schoonmaak-en glazenwassersbranche.
[7] https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-economie/bedrijven#N+81+812

3.2 Wettelijke verplichtingen

In samenwerking met brancheorganisatie Schoonmakend Nederland is een overzicht van alle wettelijke verplichtingen opgesteld voor de schoonmaaksector. Dit overzicht is tijdens het onderzoek bijgewerkt in de gesprekken met de referentiebedrijven. Het overzicht met wettelijke verplichtingen voor het MKB-indicatorbedrijf het schoonmaakbedrijf geeft een zo compleet mogelijk beeld van de geldende verplichtingen. Het overzicht met de in totaal **115 wettelijke verplichtingen** is opgenomen in Bijlage I.

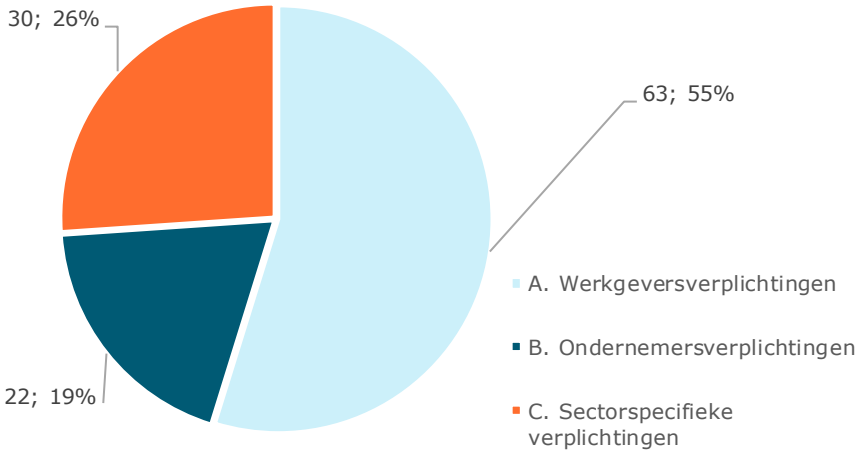
Sectorspecifieke en sector-overstijgende verplichtingen

Voor het meten van de regeldruk in termen van kosten en tijd is het van belang dat de wettelijke verplichtingen uniform zijn gerubriceerd. Hierbij is duidelijk gemaakt welke verplichtingen sectorspecifiek en welke sector overstijgend zijn. De wettelijke verplichtingen zijn samengevat in de volgende hoofdcategorieën:

- Werkgeversverplichtingen. De overheid legt werkgevers verschillende wettelijke verplichtingen op, zoals het zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Dit zijn verplichtingen waaraan elke werkgever in Nederland moet voldoen.
- Ondernemersverplichtingen. Dit betreft verplichtingen die voor elke onderneming, ongeacht of zij wel of geen medewerkers hebben, in Nederland gelden, zoals het indienen van de aangifte omzetbelasting en het laten keuren van installaties.
- Sectorspecifieke verplichtingen. Dit zijn verplichtingen die niet voor alle bedrijven gelden, maar afhankelijk zijn van de branche of kenmerken van het bedrijf. Bij de schoonmaaksector kan hierbij gedacht worden aan verplichtingen omtrent VCA's bij schoonmaakklussen op bouwterreinen, of aan veiligheidseisen bij werken op hoogte.

Onderstaande figuur toont de verdeling van de verplichtingen over deze drie hoofdcategorieën.

Figuur 4. Verdeling van de verplichtingen (aantal verplichtingen; aandeel als percentage)



In onderstaande tabel zijn de verplichtingen nader uitgesplitst naar subcategorie binnen de drie hoofdcategorieën, om zo een beter beeld te geven van de verschillende soorten verplichtingen. De regeldruk en werkbaarheid van de verplichtingen is in het onderzoek overigens wel bepaald op het niveau van de afzonderlijke regelgeving.

Tabel 2. Verdeling van de verplichtingen naar subcategorieën

Hoofd- en subcategorieën	Per subcategorie	Per hoofdcategorie
A. Werkgeversverplichtingen		**63**
A-1 Gezondheid en veiligheid op het werk	19	
A-2 Werktijden en sociale zekerheid	8	
A-3 Arbeidsbescherming en gelijke behandeling	15	
A-4 Werkgever overig	21	
B. Ondernemersverplichtingen		**22**
B-1 Belastingen en financiën	5	
B-2 Bedrijfsvoering	11	
B-3 Ondernemer, overig	6	
C. Sectorspecifieke verplichtingen		**30**
C-1 Omgevingsverplichtingen	2	
C-2 Brandveiligheid	3	
C-3 Sectorspecifiek, overig	25	
Totaal		**115**

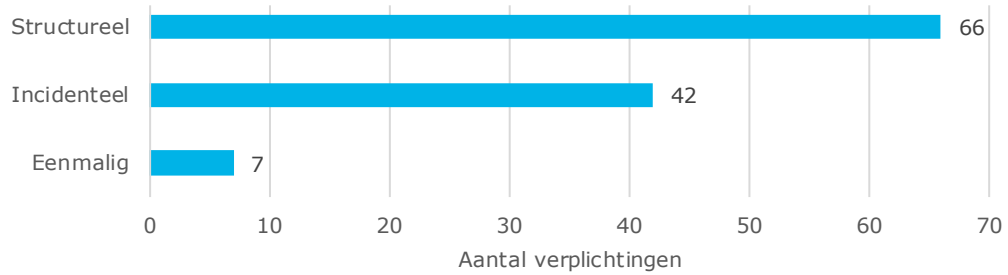
Frequentie van verplichtingen

Van de 115 wettelijke verplichtingen zijn er 66 verplichtingen die de ondernemer jaarlijks of vaker moet uitvoeren. Deze zogenaamde structurele verplichtingen zijn bijvoorbeeld het opstellen van de jaarrekening of het regelmatig informeren van de medewerkers over het Arbobeleid.

Naast deze 66 structurele verplichtingen heeft het schoonmaakbedrijf te maken met 42 incidentele verplichtingen. Dit zijn verplichtingen gekoppeld aan incidentele activiteiten binnen de bedrijfsvoering. Het kan gaan om voorziene activiteiten, zoals een verbouwing, of onvoorziene activiteiten, zoals een medewerker die langdurig ziek wordt. In de berekening van de regeldruk is de frequentie per verplichting bepaald (voor een toelichting zie paragraaf 2.1).

Tenslotte zijn er 7 eenmalige verplichtingen. Dit zijn verplichtingen die een bedrijf één keer in het bestaan moet uitvoeren. Het kan gaan om de vereisten voor het opstarten van een bedrijf, zoals het inschrijven in het Handelsregister. Bij de berekening is de regeldruk van deze verplichtingen gekoppeld aan de afschrijvingstermijn van tien jaar.[8] De regeldruk van deze verplichtingen is hierdoor laag en heeft weinig invloed op de totale regeldruk.

Figuur 5. Verplichtingen naar frequentie



In de berekening is de regeldruk als gevolg van wetgeving alleen meegenomen voor zover de betreffende verplichtingen al in werking zijn. De tijdsbesteding aan kennisname van nieuwe wetgeving (in het algemeen) is wel meegenomen. Regeldruk van verplichtingen die nog niet in werking zijn, is niet in de berekening opgenomen.

[8] In de Handleiding Meting Regeldruk wordt de regeldruk van eenmalige verplichtingen afzonderlijk gerapporteerd. In deze berekening worden deze kosten meegenomen in de jaarlijkse kosten en daarom wel afschreven. Hierbij is, in aansluiting met de door de Belastingdienst gehanteerde termijn voor het afschrijven van goodwill, gekozen voor een termijn van 10 jaar.

4 Het MKB-indicatorbedrijf

4.1 Brancheverenigingen Schoonmakend Nederland

Schoonmakend Nederland is de brancheverenigingen voor de professionele schoonmaak- en glazenwassersbedrijven. De organisatie behartigt de belangen van zo'n 500 ondernemers in de branche. Deze bedrijven, die voor 70% MKB-bedrijven betreffen, zijn voornamelijk actief op de zakelijke markt en leveren schoonmaak, glasbewassing en specialistische reiniging. De brancheorganisatie ondersteunt de leden op het gebied van arbeidsmarkt en werkgeverschap, ondernemerschap en duurzaamheid. Schoonmakend Nederland heeft een belangrijke rol gespeeld bij het opstellen van de te onderzoeken verplichtingen voor de bedrijven in de sector en het vinden van geschikte referentiebedrijven.

4.2 Het MKB-indicatorbedrijf: het schoonmaakbedrijf

Voor de uitvoering van het MKB-indicatorbedrijven onderzoek is gesproken met vijf referentiebedrijven. De kenmerken van deze referentiebedrijven zijn in onderstaande tabel samengevat. Vanwege de vertrouwelijkheid van de gedeelde (financiële) gegevens die is gegarandeerd richting de referentiebedrijven is de informatie geanonimiseerd.

Tabel 3. Kerncijfers referentiebedrijven

Kenmerk	Referentie 1	Referentie 2	Referentie 3	Referentie 4	Referentie 5
Omzet	€ 2.000.000	€ 6.500.000	€ 4.000.000	€7.300.000	€ 14.500.000
Werknemers (pers.)	50	180	150	180	300
Werknemers (fte)	27	95	80	100	155
Ondernemers (pers.)	1	1	1	1	1
Regio	Zuid	West	Zuid	Zuid	West
Leeftijd	72	47	42	40	21

Het indicatorbedrijf is een fictief bedrijf dat model staat voor de sector en inzichtelijk maakt met welke verschillende (en vaak uiteenlopende) regelgeving bedrijven binnen de schoonmaakbranche te maken hebben. Het is niet zozeer een gemiddeld bedrijf, maar het is wel indicatief voor een MKB-bedrijf in de schoonmaakbranche, op basis van de gesproken referentiebedrijven.

Een voorstel voor de kenmerken van het indicatorbedrijf is in eerste instantie afgestemd met Schoonmakend Nederland, waarna nog enkele aanpassingen zijn doorgevoerd. Vervolgens zijn deze kenmerken ook getoetst in een validatiesessie met een aantal ondernemers[9] uit de sector. In de validatiesessie werd duidelijk dat de sector divers is. De deelnemers verschilden van mening over de herkenbaarheid van de kenmerken van het indicatorbedrijf. Zo vonden sommigen het aandeel elektrische auto's van het indicatorbedrijf aan de lage kant, terwijl anderen dit wel herkenbaar vonden. Ook de verdeling van werknemers over groepen zoals uitzendkrachten, zzp'ers en medewerkers van buiten de EU was voor sommige bedrijven wel en voor andere niet herkenbaar. Daarbij is door meerdere aanwezigen benadrukt dat de schoonmaakbranche relatief veel medewerkers in dienst heeft met afstand tot de arbeidsmarkt, waardoor ze bijvoorbeeld vaak met het UWV te maken hebben.

[9] Dit betroffen vijf ondernemers van andere bedrijven dan de referentiebedrijven.

Op basis van de validatiesessie zijn enkele aanpassingen doorgevoerd in de kenmerken van het indicatorbedrijf. Zo is het aantal medewerkers en het aantal fte iets naar beneden bijgesteld. In onderstaande tabel zijn de belangrijkste kenmerken van het indicatorbedrijf weergegeven.

Tabel 4. Kenmerken MKB-indicatorbedrijf

Kenmerk	MKB-indicatorbedrijf	Nadere specificatie
Omzet	€3.500.000	
Werknemers (pers.)	110	Waarvan 15 uitzendkrachten, 25 medewerkers van buiten de EU/EER, 3 asielzoekers en 3 zzp'ers.
Werknemers (fte)	50	
Ziekteverzuimpercentage	7,7% (gemiddeld volgens cijfers van mei 2025[10])	Waarvan drie gevallen van langdurig zieken (>6 weken) per jaar.
Aantal locaties / projecten	200	
Dienstverlening	Standaard schoonmaak (voor klanten als woningcorporaties en VVE's en bedrijfspanden), gevelreiniging, glasbewassing, schoonmaak op bouwterreinen (met benodigde VCA).	
Deelname aanbestedingen	Doet maximaal eenmaal per jaar mee aan aanbestedingen	
Aantal bedrijfswagens	25	Waarvan 18 diesel/benzine, 4 elektrisch en 3 hybride
Eigendom pand	Bedrijfspand in eigen bezit	
Leeftijd	35 jaar	

Beschrijving MKB-indicatorbedrijf: 'Jansen Facility Services'

Het hieronder beschreven MKB-indicatorbedrijf is een fictief bedrijf. Het MKB-indicatorbedrijf staat model voor de sector en maakt inzichtelijk welke verplichtingen van toepassing zijn, wat de regeldruk is en hoe dit doorwerkt in de bedrijfsvoering. Het is geen gemiddeld bedrijf, maar geeft wel een realistische beschrijving van bedrijven binnen deze sector. In de rest van deze rapportage wordt de regeldruk voor dit bedrijf berekend op basis van ervaringen en inzichten uit de sector.

Marjolijn Jansen is eigenaar van het MKB-schoonmaakbedrijf 'Jansen Facility Services', een onderneming die zij op 36-jarige leeftijd volledig runt in de provincie Brabant. Het bedrijf bestaat inmiddels 35 jaar en is in de loop der tijd uitgegroeid van een klein lokaal schoonmaakbedrijf tot een regionale dienstverlener met een breed pakket aan facilitaire schoonmaakdiensten. Marjolijn heeft het bedrijf enkele jaren geleden overgenomen van haar vader, die het bedrijf heeft opgericht, en heeft sindsdien ingezet op verdere professionalisering en uitbreiding van het klantenbestand.

Het bedrijf telt ongeveer 110 medewerkers dat overeenkomt met circa 50 fte. Hiervan zijn er 25 medewerkers met een achtergrond van buiten de EU/EER, 3 asielzoekers en 3 zzp'ers. Naast vaste medewerkers werkt het bedrijf met een flexibele schil van circa 15 uitzendkrachten. Het ziekteverzuim ligt met 7,7% relatief hoog, maar dit percentage is wel gebruikelijk voor de sector. Er zijn jaarlijks enkele gevallen van langdurige uitval van medewerkers, waaronder in fysiek zwaardere functies zoals gevelreiniging en glasbewassing.

De dienstverlening richt zich op standaard schoonmaakactiviteiten voor woningcorporaties, verenigingen van eigenaren en bedrijfspanden, aangevuld met specialistische diensten zoals gevelreiniging, glasbewassing en schoonmaak op bouwterreinen waarvoor een VCA-

[10] Gemiddeld verzuimpercentage gedaald en omzet gestegen in mei - Schoonmakend Nederland

certificering vereist is. Het bedrijf voert haar werkzaamheden uit op ongeveer 200 projecten per jaar, verspreid over de regio Brabant en aangrenzende gebieden.

De onderneming neemt slechts incidenteel deel aan aanbestedingen (maximaal één keer per jaar), omdat deze trajecten als tijdsintensief en kostbaar worden ervaren. Daarnaast is voor een bedrijf als Jansen Facility Services de winstkans in een dergelijk traject ook klein. In de dagelijkse praktijk ligt de nadruk vooral op directe klantrelaties en herhaalopdrachten.

Het bedrijf beschikt over 25 bedrijfswagens, waarvan het merendeel nog op diesel of benzine rijdt (18 voertuigen), aangevuld met 4 elektrische en 3 hybride voertuigen. Het bedrijfspand is in eigen bezit en fungeert als centrale uitvalsbasis voor de hele organisatie.

Ervaringen 'Jansen Facility Services' met regelgeving

De werknemers vormen een centraal en cruciaal onderdeel van het arbeidsintensieve bedrijfsmodel van 'Jansen Facility Services' De eigenaar van het schoonmaakbedrijf ziet de veiligheid, gezondheid en sociale zekerheid van het personeel dan ook als essentiële randvoorwaarden voor de legitimiteit en het functioneren van het bedrijf. Om deze reden ervaart zij regelgeving in het kader van de gezondheid, welzijn en veiligheid op de werkvloer veelal als zinvol en ziet deze dan ook grotendeels als bedrijfseigen activiteiten van het bedrijf.

Tegelijkertijd ervaart zij sommige verplichtingen die samenhangen met het werkgeverschap als bureaucratisch, disproportioneel en weinig zinvol. Verschillende regels sluiten, ongeacht hun legitieme intenties, beperkt tot slecht aan op arbeidsverhoudingen, projectmatige bedrijfsvoering en kleine schaal van het MKB-bedrijf. Vooral de regelgeving rondom verzuim en uitval ziet ze als zeer belastend en in de praktijk moeilijk werkbaar. Hoewel ze het belang van regels voor goede arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid onderschrijft, ervaart ze de administratieve lasten en hoge kosten die gepaard gaan met de huidige uitwerking hiervan als onevenredig. Daarnaast sluit deze regelgeving volgens haar slecht aan op de praktijk van een middelgroot schoonmaakbedrijf in een sector met een relatief hoog ziekteverzuim. Bijvoorbeeld:

- De financiële eisen over de (langdurige) loondoorbetaling en transitievergoedingen ervaart Marjolijn als disproportioneel en een zeer risicovol element van vaste arbeidscontracten.
- Regelgeving rondom re-integratie binnen of buiten de organisatie en/of transitie naar andere werkzaamheden elders zijn vanuit het perspectief van de ondernemer lastig uitvoerbaar en beperkt effectief. Binnen de projectgerichte werkzaamheden van het bedrijf is het in de praktijk namelijk lastig om voor re-integrerende werknemers passend alternatief werk te vinden binnen. Re-integratie en/of transitie naar ander werk buiten de organisatie heeft volgens de ondernemer daarnaast beperkte meerwaarde, omdat passende functies binnen de sector dikwijls geen scholingseisen kennen en omscholing daarom niet van toepassing is. Aan de andere kant leveren de eisen van de Wet verbetering poortwachter, wat betreft zaken als dossiervorming en contactmomenten met de bedrijfsarts en de werknemer, hoge administratieve lasten op voor de ondernemer.
- De eisen rondom de inzet van ZZP'ers en de premiedifferentiatie bij tijdelijke contracten ondermijnen volgens Marjolijn de flexibiliteit die van essentieel belang is bij de ad-hoc en projectgerichte werkzaamheden van het middelgrote schoonmaakbedrijf. Door de eisen van de Wet DBA om schijnzelfstandigheid te voorkomen, is het voor de ondernemer zeer lastig en soms onmogelijk om op dynamische wijze ZZP'ers te kunnen inzetten bij schoonmaakklussen. Ook de forse administratieve lasten voor het opstellen van nieuwe contracten met ZZP'ers volgens de nieuwe eisen, compliceren de flexibele, ad-hoc inzet van deze personen. Daarnaast sluit de regel over de premiedifferentiatie bij tijdelijke contracten, waarbij een inzet van werknemers voor meer dan 30% van de gecontracteerde uren tot een hogere WW-premie leidt, slecht aan op de shift-based werkwijze binnen de schoonmaaksector. Hierdoor moet de ondernemer de veelvoorkomende praktijk van het overnemen van shifts door

werknemers in sommige gevallen namelijk ontmoedigen, waardoor het voor medewerkers niet mogelijk is om, wanneer zij dit willen, meer te werken.
- Ontslagprocedures zijn voor het bedrijf tijdrovend, potentieel zeer kostbaar en veelal nadelig voor de werkgevers. Ook dit resulteert volgens de ondernemer in hoge risico's bij (vaste) indienststelling.

Naast deze werkgeversverplichtingen ervaart de ondernemer ook hoge administratieve lasten bij sommige ondernemersverplichtingen, waarbij ze ook betwijfeld of deze voldoende bijdragen aan de beoogde doelstelling. Een voorbeeld zijn de CBS-uitvragen, die volgens de ondernemer te vaak binnenkomen, zeer complex kunnen zijn en dikwijls weinig raakvlakken hebben met de dagelijkse praktijk binnen het bedrijf. Om deze reden voert de ondernemer deze vragenlijsten snel en onnauwkeurig in. Ook de rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit is voor het bedrijf een verplichting die gepaard gaat met hoge administratieve lasten, zonder dat de ondernemer het nut of de effectiviteit van deze verplichting inziet.

Marjolijn hoopt dat toekomstige regelgeving beter aansluit op de werkzaamheden, arbeidsverhoudingen en schaal van haar organisatie, zodat haar ondernemerschap en het concurrentievermogen van het MKB-bedrijf gewaarborgd blijft.

5 De regeldruk van het schoonmaakbedrijf

5.1 De regeldrukkosten

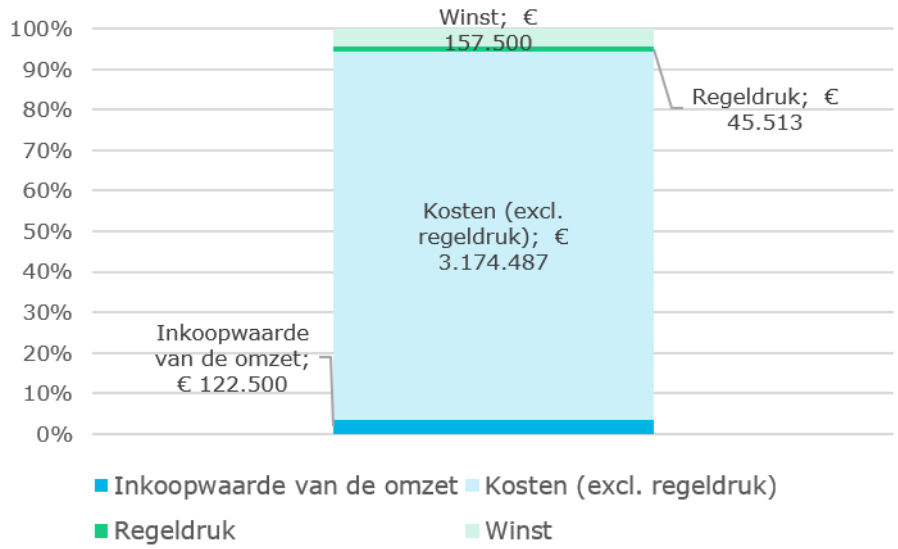
Uit het onderzoek blijkt dat de regeldruk voor het in paragraaf 3.2 beschreven MKB-indicatorbedrijf in de schoonmaakbranche, ongeveer 1,3%van de omzet van het bedrijf vertegenwoordigt. Dit staat gelijk aan jaarlijkse regeldrukkosten van € 45.513. Dit betreft uitsluitend de kosten van het naleven van de wettelijke verplichtingen, voor zover het bedrijf dit niet uit zichzelf zou doen als het niet verplicht was. Deze zogenaamde bedrijfseigen kosten (ofwel business-as-usual kosten) zijn op de regeldruk in mindering gebracht. Dit zijn uiteraard wel kosten om te voldoen aan wettelijke verplichtingen, maar deze kosten worden niet gerekend als regeldruk.

Toelichting business as usual

Niet alle kosten die samenhangen met verplichtingen zijn regeldruk. Zo kunnen sommige werkzaamheden en externe kosten (of een deel hiervan) als 'bedrijfseigen' worden ervaren. Dit betekent dat het bedrijf deze werkzaamheden of deze kosten als onderdeel ziet van de eigen bedrijfsvoering, in plaats van dat deze kosten worden gemaakt als gevolg van de verplichting. Dit noemen wij 'business-as-usual', en deze kosten worden niet gezien als regeldrukkosten. Om dit te meten, is in de interviews gevraagd of en welk deel van de kosten het bedrijf ook zou maken als de besproken verplichting er niet was geweest. Dit percentage is op de kosten per verplichting in mindering gebracht (zie ook paragraaf 2.1).

Onderstaande figuur toont de verhouding tussen de jaarlijkse kosten en de winst van het MKB-indicatorbedrijf in de schoonmaakbranche. Vanuit dit oogpunt kan een vermindering van de regeldruk een positief effect hebben op de winstgevendheid van een bedrijf.

Figuur 6. Onderverdeling omzet MKB-indicatorbedrijf



Tabel 5. Onderverdeling omzet MKB-indicatorbedrijf

Categorie	Resultaat
Omzet (100%)	€ 3.500.000
Winst (EBIT) (4,5%)	€ 157.500
Regeldruk (1,3%)	€ 45.513
Kosten excl. regeldruk (90,7%)	€ 3.174.487
Inkoopwaarde van de omzet (3,5%)	€ 122.500

5.2 Kwantitatieve regeldruk

Structurele verplichtingen

De onderstaande tabel geeft een inschatting van de meest belastende **structurele** regeldrukkosten waar het indicatorbedrijf mee te maken heeft. Regeldruk kan zowel ontstaan door interne tijdbesteding van medewerkers aan bepaalde werkzaamheden, als door externe (out-of-pocket) kosten die het bedrijf moet betalen aan organisaties of personen buiten het bedrijf.

Tabel 6. De 10 meest belastende structurele regeldrukverplichtingen voor het schoonmaakbedrijf

Rang	Verplichting (structureel)	Hoofdcategorie verplichting	Regeldrukkosten
1	Het aansluiten bij een arbodienst en/of het inhuren van een bedrijfsarts	Werkgeversverplichtingen	€5.381
2	Het laten keuren van arbeidsmiddelen	Werkgeversverplichtingen	€4.754
3	Het opstellen van een jaarrekening	Ondernemersverplichtingen	€3.453
4	Het aanvragen van een parkeervergunning of -ontheffing	Sectorspecifieke verplichtingen	€2.382
5	Het voldoen aan de arbeidsomstandigheden omtrent werken op hoogte	Sectorspecifieke verplichtingen	€853
6	Het organiseren van bedrijfshulpverlening (BHV)	Werkgeversverplichtingen	€852
7	Het zorgen voor Arbo-voorzieningen, zoals beschermingsmiddelen	Werkgeversverplichtingen	€485
8	Het opstellen van een jaarverslag of bestuursverslag	Ondernemersverplichtingen	€438
9	Het aanvragen van een licentie bij een CBO, inclusief afdracht	Ondernemersverplichtingen	€ 400
10	Het aanwijzen van een preventiemedewerker	Werkgeversverplichtingen	€ 258

Zoals te zien is, betreffen vijf van de tien structurele verplichtingen met de hoogste regeldruk werkgeversverplichtingen.

Bovenaan staan de verplichtingen ten gevolge van het aansluiten bij een arbodienst op basis van de Arbowet. Deze kosten bestaan primair uit externe kosten. De regeldrukkosten betreffen de totale kosten, aangezien ze niet worden ervaren als business as usual.

Op de tweede plaats staat het laten keuren van arbeidsmiddelen. De bijbehorende kosten bestaan enkel uit interne tijdbesteding en worden voor 25% gezien als business-as-usual. Andere verplichtingen die relatief veel regeldruk veroorzaken op structurele basis zijn het keuren van arbeidsmiddelen, het aanvragen van een parkeervergunning of -ontheffing en het opstellen van een jaarrekening.

Incidentele verplichtingen

Onderstaande tabel toont de **incidentele** verplichtingen met de hoogste regeldruk per jaar voor het schoonmaakbedrijf. De frequenties van voorkomen van deze verplichtingen zijn zo veel mogelijk gebaseerd op branchecijfers.

Tabel 7. De 10 meest belastende incidentele verplichtingen voor het schoonmaakbedrijf

Rang	Verplichting (incidenteel)	Hoofdcategorie verplichting	Regeldrukkosten
1	Het bijhouden van ziekteverzuim	Werkgeversverplichtingen	€8.948
2	Het uitvoeren van een Risico-inventarisatie en -Evaluatie	Werkgeversverplichtingen	€2.919
3	Het meewerken aan loonbeslag	Werkgeversverplichtingen	€2.710
4	Het meewerken aan uitvragen van het CBS	Ondernemersverplichtingen	€2.582
5	Het ter beschikking stellen van trainingen, opleidingen en cursussen	Werkgeversverplichtingen	€1.781
6	Het doorlopen van een ontslagprocedure bij ontslag met wederzijds goedvinden	Werkgeversverplichtingen	€1.181
7	Het begeleiden van niet-functionerende medewerkers	Werkgeversverplichtingen	€954
8	Het aangeven of de arbeidsovereenkomst wordt voorgezet	Werkgeversverplichtingen	€667
9	Het meewerken aan de re-integratie van een medewerker	Werkgeversverplichtingen	€538
10	Bijhouden van de administratie van de Werkkostenregeling	Werkgeversverplichtingen	€ 530

Bij de incidentele verplichtingen zijn negen van de tien verplichtingen met de hoogste regeldruk werkgeversverplichtingen.

De meeste regeldruk wordt veroorzaakt door het bijhouden van ziekteverzuim leidt tot hoge regeldrukkosten voor het schoonmaakbedrijf. Het gaat hierbij om het aanleggen van dossiers in het kader van de Wet verbetering poortwachter, zoals het bijhouden van het ziekteverzuim, het maken van reïntegratieplannen (en de kosten hieromtrent) en de wachttijd van werknemers met betrekking tot loondoorbetaling. De regeldrukkosten komen voort uit tijdbesteding van administratief personeel, zo'n 440 uur per jaar. Deze uren representeren ongeveer de helft van de totale tijdbesteding aan deze verplichting aangezien zo'n 50% is ingeschat als business as usual.

Op plaats twee staan de regeldrukkosten voor de Risico-inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Voor elke locatie waar het schoonmaakbedrijf werkzaamheden uitvoert, dient het een RI&E beschikbaar te hebben. Zolang er alleen standaard schoonmaakwerkzaamheden bij een kantoor zijn deze op zich niet ingewikkeld, maar vanwege de verschillende werkplekken waar het bedrijf werkt, is het toch veel tijd kwijt met de afstemming en goedkeuring van de verschillende RI&E's.

Verder ontstaan incidenteel hoge regeldrukkosten door het uitvoeren van het meewerken aan uitvragen van het CBS, het meewerken aan loonbeslag, het ter beschikking stellen van trainingen, opleidingen en cursussen en het doorlopen van een ontslagprocedure bij ontslag met wederzijds goedvinden.

Verplichtingen die onderdeel zijn van de bedrijfseigen kosten

Veel wettelijke verplichtingen worden door ondernemers in de schoonmaaksector niet of slechts gedeeltelijk als een verplichting ervaren. Dit komt doordat zij de verplichting beschouwen als een onderdeel van hun bedrijfsvoering: business as usual.

Onder deze verplichtingen vallen veel vereisten omtrent de veiligheid en de gezondheid van het personeel. Ondernemers zien het als vanzelfsprekend dat zij de voorgeschreven maatregelen nemen. Ondanks dat deze activiteiten hoge kosten met zich kunnen brengen, worden deze niet als regeldruk ervaren. Activiteiten zoals het voorlichten over en toezicht op de te verrichten werkzaamheden, het voeren van overleg over het arbobeleid en het zorgen voor een ergonomische inrichting van de werkplekken kunnen het schoonmaakbedrijf duizenden euro's per jaar kosten, maar worden beschouwd als 100% bedrijfseigen.

Ook sommige verplichtingen rondom werktijden en sociale zekerheid worden volledig gezien als bedrijfseigen. Met name het inzetten van werknemers binnen de grenzen van de maximaal toegestane werktijden en minimale rusttijden (ofwel het bijhouden van roosters van medewerkers) gaat met veel uren werk van administratief personeel gepaard (naar schatting 5.700 uur per jaar), maar deze werkzaamheden worden niet als regeldruk gezien.

Tabel 8. De verplichtingen met 100% bedrijfseigen kosten

Verplichting	Hoofdcategorie
Het voorlichten en over en toezicht op de te verrichten werkzaamheden	Werkgeversverplichtingen
Het voeren van overleg over het arbobeleid	Werkgeversverplichtingen
Het opstellen van een ziekteverzuimbeleid	Werkgeversverplichtingen
Het zorgen voor een ergonomische inrichting van de werkplekken	Werkgeversverplichtingen
Maatregelen nemen om gehoorschade te voorkomen	Werkgeversverplichtingen
Het nemen van beheersmaatregelen voor de arbeidshygiënische strategie	Werkgeversverplichtingen
Het voeren van een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden	Werkgeversverplichtingen
Het hebben van een ziekteverzuimverzekering	Werkgeversverplichtingen
Het bijhouden van de administratie rondom vakantie	Werkgeversverplichtingen
Het inzetten van werknemers binnen de grenzen van de maximale toegestane werktijden en de minimale rusttijden	Werkgeversverplichtingen
Het voeren van een loonadministratie	Werkgeversverplichtingen
Vaststellen identiteit werknemer	Werkgeversverplichtingen
Keuringen van installaties	Ondernemersverplichtingen
Het melden van een datalek aan de betrokkene	Ondernemersverplichtingen
Het meewerken aan inspecties van de brandveiligheidsinstallaties	Sectorspecifieke verplichtingen
Het laten onderhouden en keuren van brandveiligheidsinstallaties	Sectorspecifieke verplichtingen
Het laten onderhouden en keuren van blusmiddelen	Sectorspecifieke verplichtingen
Arbocatalogus: verplichting a.g.v. werken op specifieke panden waar VCA verplicht is	Sectorspecifieke verplichtingen

Interne en externe kosten

Uit **Tabel 9.** Verhouding interne versus externe kosten voor wettelijke verplichtingen blijkt dat de totale regeldruk voor het MKB-indicatorbedrijf in de schoonmaaksector overwegend uit externe kosten bestaan. De interne kosten betreffen met €30.565 26% van de totale regeldrukkosten en de externe kosten met €86.628 74% van de totale kosten. De interne kosten zijn berekend door de tijd die hieraan wordt besteed te vermenigvuldigen met de gemiddelde loonkosten van de ondernemer of medewerker die dit uitvoert. De externe kosten zijn alle kosten die ondernemers aan derden betalen (ook 'out-of-pocketkosten' genoemd). Het gaat dan om specifieke kosten, zoals het inhuren van een arbodienst, accountant of advocaat.

Tabel 9. Verhouding interne versus externe kosten voor wettelijke verplichtingen

	Kosten	Percentage
Interne kosten	€31.906	64%
Externe kosten	€18.505	36%

De ondernemer heeft niet altijd de mogelijkheid om te kiezen hoe zij aan de wettelijke verplichtingen wil voldoen. In sommige gevallen is *outsourcing* of de aanschaf van bedrijfsmiddelen of materialen simpelweg noodzakelijk. Enkele belangrijke bronnen van externe kosten zijn:

- **Het aansluiten bij een arbodienst en/of het inhuren van een bedrijfsarts.** Totale externe kosten: € 21.525**,** waarvan 75% business as usual. Netto: €5.381
- **Het aanvragen van een parkeervergunning of ontheffing:** Totale externe kosten: € 1.971, waarvan 0% business as usual.

Eenmalige verplichtingen

Eenmalige verplichtingen zijn alleen meegenomen wanneer deze in de afgelopen 10 jaar zijn uitgevoerd en berekend als gemiddelde kosten per jaar. Omdat het MKB-indicatorbedrijf langer dan 10 jaar bestaat, zijn veel typische eenmalige kostenposten 'verjaard'. Ook zijn er geen recentere wijzigingen opgetreden in de organisatie waardoor aanpassingen nodig waren. De kosten voor de implementatie van nieuwe regelgeving zijn niet meegenomen in de berekening van het MKB-indicatorbedrijf. Het MKB-indicatorbedrijf heeft daarom geen eenmalige regeldrukkosten.

Verplichtingen waarvoor de regeldruk niet is bepaald

Bij enkele verplichtingen kan de regeldruk niet gekwantificeerd worden. Een reden hiervoor kan zijn dat de verplichtingen in de praktijk niet zijn voorgekomen. Dit betreft bijvoorbeeld:

- Het aanvragen van een parkeervergunning of -ontheffing
- Het melden van een datalek bij de Autoriteit Persoonsgegevens
- Het melden van een datalek bij de betrokkene
- Het meewerken aan een inspectie van de brandweer

Daarnaast kan het zijn dat de werkzaamheden dusdanig geïntegreerd zijn met de bedrijfseigen processen dat de respondenten hier geen inschattingen over konden maken. Dit betreft bijvoorbeeld het betalen van vakantiebijslag aan een medewerker. Deze en enkele andere verplichtingen die komen kijken bij de verplichting tot het voeren van een loonadministratie, worden gezien als zo'n integraal onderdeel als geheel het financieel administratiesysteem, dat besloten is de regeldrukkosten hiervan integraal in kaart te brengen. Veel van de kosten van deze verplichtingen zien de bedrijven ook als bedrijfseigenkosten.

De figuur in Bijlage 1 biedt een overzicht van de verplichtingen die zijn onderzocht en de regeldrukinschattingen die voor het indicatorbedrijf zijn vastgesteld. Wanneer bij een verplichting bij de totale regeldrukkosten '€-' staat, zijn de regeldrukkosten voor de verplichting niet bepaald.[11]

[11] N.B.: Bij sommige verplichtingen gaven respondenten aan dat deze geen of verwaarloosbare regeldruk met zich meebrengen, bijvoorbeeld omdat het bedrijf nauwelijks tijd hoeft te besteden om hier invulling aan te geven. Op deze verplichtingen wordt hier echter niet gedoeld, aangezien de regeldrukkosten voor deze verplichtingen wel zijn bepaald, maar op €0 zijn ingeschat.

Verplichtingen met under-compliance

Voor een aantal verplichtingen is sprake van under-compliance. Hiermee wordt bedoeld dat deze bedrijven niet of niet volledig voldoen aan de eisen die samenhangen met deze verplichtingen. Hiervan kan sprake zijn als ondernemers het nut van het voldoen aan (aspecten van) een bepaalde verplichting niet inzien, de kosten die gepaard gaan met de verplichting te hoog zijn of niet op de hoogte zijn van (aspecten van) deze verplichting. Ook kan een verplichting te ver afstaan van de bedrijfsvoering van de organisatie. Het rapporteren hiervan kan verdere handvaten bieden voor eventuele aanpassingen en vereenvoudigingen van verplichtingen, zodat de compliance en effectiviteit van de regelgeving kan worden verhoogd. In Tabel 10 zijn de verplichtingen weergegeven waarbij sprake is van under-compliance, en is aangegeven wat de achterliggende reden hiervan is.

Tabel 10. Overzicht under-compliance

Wettelijke verplichting	Reden van under-compliance				
	Niet bewust van (aspecten van) de verplichting	Nut van regelgeving wordt niet ingezien	Te hoge regeldrukkosten	Sluit niet aan bij de bedrijfsvoering	Overige reden/toelichting
Het uitvoeren van een Risico-inventarisatie en -Evaluatie	✓	✓			De bedrijven stellen een RI&E op voor het gehele bedrijf. De respondenten geven aan dat het opstellen van een specifieke RI&E voor iedere werkplek of pand waar de medewerkers alleen voor standaard schoonmaakklussen werkzaam zijn, onnodig en niet effectief is en veel lasten met zich mee brengt. Vooral omdat deze ook extern moeten worden getoetst.
Het aanwijzen van een preventiemedewerker				✓	De bedrijven borgen de veiligheid en gezondheid van de werknemers wel maar hebben niet expliciet een preventiemedewerker hiervoor aangewezen. Het borgen van de veiligheid en gezondheid van de werknemers vormt een integraal onderdeel van de standaard bedrijfsvoering en er hoeft om deze reden niet apart een preventiemedewerker voor worden aangewezen binnen het bedrijf.
Het bieden van de gelegenheid tot medezeggenschap				✓	Ondernemers zien niet hoe dit functioneel kan werken in een schoonmaakbedrijf en waarom werknemers zo'n mate van inspraak moeten hebben in het bedrijfsbeleid. Er is namelijk geen animo onder werknemers.
Het meewerken aan uitvragen van het CBS		✓	✓	✓	Doordat de uitvragen als complex ofwel onzinnig worden ervaren, deze vaak niet aansluiten op de bedrijfsvoering van de bedrijven en er heel vaak uitvragen worden verstuurd, geven ondernemers aan dat ze de uitvragen dikwijls zeer snel en met een beperkte nauwkeurigheid invullen.

Het doorgeven van het aantal werkzame personen aan de KvK	✓	✓			Veel ondernemers zijn niet op de hoogte van deze regelgeving en zien niet het nut in om bij elke nieuwe aanstelling of ontslag (wat binnen schoonmaakbedrijven frequent gebeurt) het nieuwe aantal werkzame door te geven.

5.3 De werkbaarheid

De kwalitatieve top 10

Proportioneel beschrijven ondernemingen in de schoonmaaksector de meeste verplichtingen als goed werkbaar (46%). Tegelijkertijd wordt een meerderheid van de verplichtingen beschreven als redelijk werkbaar (33%), slecht werkbaar (12%) of niet werkbaar (8%).

Tabel 11. Werkbaarheid van de verplichtingen

Beoordeelde verplichtingen	Aantal	Percentage
Niet werkbaar	8	8%
Slecht werkbaar	12	12%
Redelijk werkbaar	33	33%
Goed werkbaar	46	47%
Totaal[12]	99	100%

Top 10 verplichtingen met de hoogste ervaren regeldruk

Een aantal verplichtingen wordt door de ondernemingen als slecht of niet werkbaar ervaren. In tabel 11 staan de verplichtingen die als meest bezwarend worden ervaren. Deze verplichtingen zijn tijdens de interviews als **slecht werkbaar** of **niet werkbaar** beoordeeld en gaan daardoor gepaard met de hoogst **ervaren** regeldruk.

Tabel 12. Top 10 verplichtingen met de hoogste ervaren regeldruk (lage werkbaarheid)

Nr.	Wettelijke verplichting	Regeldrukaspecten				
		Tijd	Kosten	Complexiteit	Doorlooptijd	Dienstverlening
1	Het doorbetalen van het loon bij ziekte[13]		✓			
2	Het meewerken aan de re-integratie van een werknemer	✓	✓	✓		
3	Het inhuren van zzp'ers	✓		✓		
4	Het betalen van een transitievergoeding voor een werknemer		✓			
5	Het meewerken aan uitvragen van het CBS			✓		✓

[12] Het totaal betreft minder dan 126 verplichtingen omdat sommige verplichtingen niet van toepassing bleken voor het indicatorbedrijf.

[13] De kosten van het loon doorbetalen zijn geen regeldrukkosten maar financiële kosten. Door de beleving van deze hoge kosten geven ondernemers aan dat de werkbaarheid van deze verplichting laag is ook al zijn de regeldrukkosten laag.

6	Het doorlopen ontslagprocedure bij ontslag met wederzijds goedvinden	✓	✓	✓	✓	
7	Het aangeven of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet			✓		
8	Premiedifferentiatie tijdelijke contracten	✓		✓		
9	Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit	✓		✓		
10	Het inschrijven van uiteindelijk belanghebbenden in het UBO-register	✓		✓		

Een aantal terugkerende redenen waarom ondernemers verplichtingen als slecht of niet werkbaar beoordelen, zijn:

- **Niet aansluitend op werkwijze schoonmaaksector:** Respondenten geven aan dat bepaalde verplichtingen niet goed aansluiten op de werkzaamheden, arbeidsverhoudingen en projectgerichte bedrijfsvoering binnen de schoonmaaksector. Zo geven respondenten aan dat de omscholing naar ander soortig werk in het kader van de Spoor-2 verplichtingen van re-integratietrajecten en transitievergoedingen niet goed past bij de praktijk van werken in de schoonmaaksector. De werkgevers verwachten dat veel (ex-)werknemers uiteindelijk werk vergelijkbaar met schoonmaakwerk zullen blijven doen.
  Verder hebben het vervallen van het handhavingsmortuarium over schijnzelfstandigheid in het kader van de Wet DBA veel impact op de mogelijkheid om zzp'ers in te huren voor de (relatief) kleinere ad-hoc schoonmaakklussen die bij MKB-bedrijven veelvuldig aan de orde kunnen zijn. Bij deze klussen kunnen de nieuwe eisen volgens respondenten disproportioneel hoge administratieve lasten met zich mee brengen. Dit kan ten koste gaan van de flexibiliteit en resulteert er in sommige gevallen in dat het voor schoonmaakbedrijven zeer lastig tot onmogelijk wordt gemaakt om zzp'ers in te huren. Hierdoor vormt deze regelgeving aanleiding om overeenkomsten met zzp'ers te beëindigen en klanten te laten gaan die wilden dat door een specifieke zzp'er bij hen werd schoongemaakt.
  Ten slotte sluiten ook de eisen over de premiedifferentiatie bij tijdelijke contracten volgens de respondenten slecht aan bij de gang van zaken binnen de schoonmaaksector. Binnen de sector komt het namelijk betrekkelijk vaak voor dat mensen diensten van elkaar overnemen als er bijvoorbeeld sprake is van ziekte. Door de regel dat werknemers bij tijdelijke contracten niet meer dan 30% van de gecontracteerde uren mogen werken, zijn er hoge administratieve lasten om deze zaken bij te houden in de administratie en moeten werkgevers werknemers in sommige gevallen ontmoedigen om meer te werken.
- **Principiële bezwaren:** Bij een aantal verplichtingen is sprake van principiële bezwaren van ondernemers. Zo vinden sommige ondernemers het niet goed uitlegbaar dat de werkgever een transitie naar een andere werkplek moet bekostigen met de transitievergoeding. Ook vinden sommigen het bezwaarlijk dat de werkgever verantwoordelijk is voor het re-integratieproces van medewerkers. Ten slotte hebben ondernemers moeite met de huidige inrichting van ontslagprocedures, waarbij de werknemers volgens hen te veel beschermd worden. Dit leidt volgens de ondernemers tot ingewikkelde trajecten en disproportioneel hoge werklasten voor de werkgevers.
- **Onduidelijke beleidsdoelstellingen of ogenschijnlijk beperkte effectiviteit:** Ondernemers hebben doorgaans veel bezwaren bij verplichtingen waarvan ze het nut niet inzien**,** of die volgens hen beperkt bijdragen aan de beleidsdoelstellingen. Zo is het voor de ondernemers onduidelijk waar de rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit voor dient en vinden zij dit systeem foutgevoelig, waardoor deze informatie zeer beperkte waarde zou hebben. Ook noemen ondernemers dat de transitievergoeding in de praktijk doorgaans niet voor een transitie naar een nieuwe werkplek wordt gebruikt. Tenslotte roept de

ogenschijnlijke onzinnigheid van sommige uitvragen van het CBS bij veel ondernemers veel frustratie op.

- **Omvangrijke rapportageplichten:** Ondernemers hebben veel bezwaar tegen verplichtingen of eisen die hoge rapportageplichten met zich meebrengen, vooral als deze plichten niet aansluiten op de wijze waarop de bedrijfsvoering in de organisatie is ingericht. Een veelgenoemd voorbeeld is het meewerken aan uitvragen van het CBS. Ondernemers geven aan dat deze uitvragen hen vaak verplichten om over complexe zaken te rapporteren en soms informatie betreffen die binnen de standaard bedrijfsvoering helemaal niet in beeld is. Ook het rapporteren over de werkgebonden personenmobiliteit is volgens de respondenten complex. De eisen voor aanbestedingen brengen volgens de ondernemers eveneens veel informatieplichten met zich mee, wat voor verschillende ondernemers een reden is niet of zeer beperkt aan deze trajecten mee te doen. Ten slotte vinden verschillende ondernemers het zeer frustrerend dat zij in het kader van informatie over UBO's constant dezelfde informatie moeten verschaffen bij informatieverzoeken over deze zaken door partijen als banken of verzekeraars.

6 Knelpunten duurzaamheid

Bottlenecks in de Nederlandse infrastructuur

Hoewel de referentiebedrijven dikwijls wel bezig zijn met het verduurzamen van het wagenpark, voorzien zij dat de Nederlandse infrastructuur voor elektrische auto's een mogelijke *bottleneck* kan gaan vormen.

Figuur 7. Voorbeelden over elektrificatie wagenpark

> Verschillende respondenten geven aan tegen aanzienlijke problemen aan te lopen bij elektrische auto's, waardoor hun wagenpark minder geëlektrificeerd is dan anders mogelijk zou zijn. Zo geeft een respondent aan dat het bedrijf laadpalen op het terrein wilde plaatsen, maar dit niet kon in verband met de overbelasting van het net. Een andere respondent legt daarnaast uit dat ook het tekort aan laadpalen op plaatsen als woonwijken een probleem kan vormen. Als er voor de buitendienst namelijk op deze locaties wordt schoongemaakt, kunnen de auto's niet worden opgeladen.

Onvoorspelbaar overheidsbeleid

Respondenten beschrijven het onvoorspelbare beleid van de overheid over voorzieningen, subsidies en regelgeving als een belangrijk knelpunt voor de verduurzaming van hun bedrijven. Dit heeft bijvoorbeeld betrekking op beslissingen om zonnepanelen te plaatsen of het wagenpark te elektrificeren, waarbij subsidies en regelgeving in de beleving van respondenten constant veranderen.

Strikte eisen omtrent plaatsing zonnepanelen

Tijdens de interviews werd genoemd dat vergunningen en strenge eisen bij subsidies voor het plaatsen van zonnepanelen soms in de weg zitten. Hierdoor kunnen ondernemers subsidies bij het plaatsen van zonnepanelen mislopen en mogelijk geheel afzien van de plaatsing.

Figuur 8. Voorbeeld over plaatsing zonnepanelen

> Een respondent legt uit dat zijn bedrijf voor het aanleggen van zonnepanelen op het dak een subsidie had aangevraagd. Het vereiste hierbij was dat de zonnepanelen binnen drie maanden op het dak zouden moeten liggen. De ondernemer vond het frustrerend dat aan deze strenge eis voldaan moest worden om deze subsidie te ontvangen. Vooral omdat het aanbod van personen die deze zonnepanelen konden plaatsen op dat moment erg laag was.

7 Van knelpunten naar oplossingen

7.1 Regeldruk versus werkbaarheid

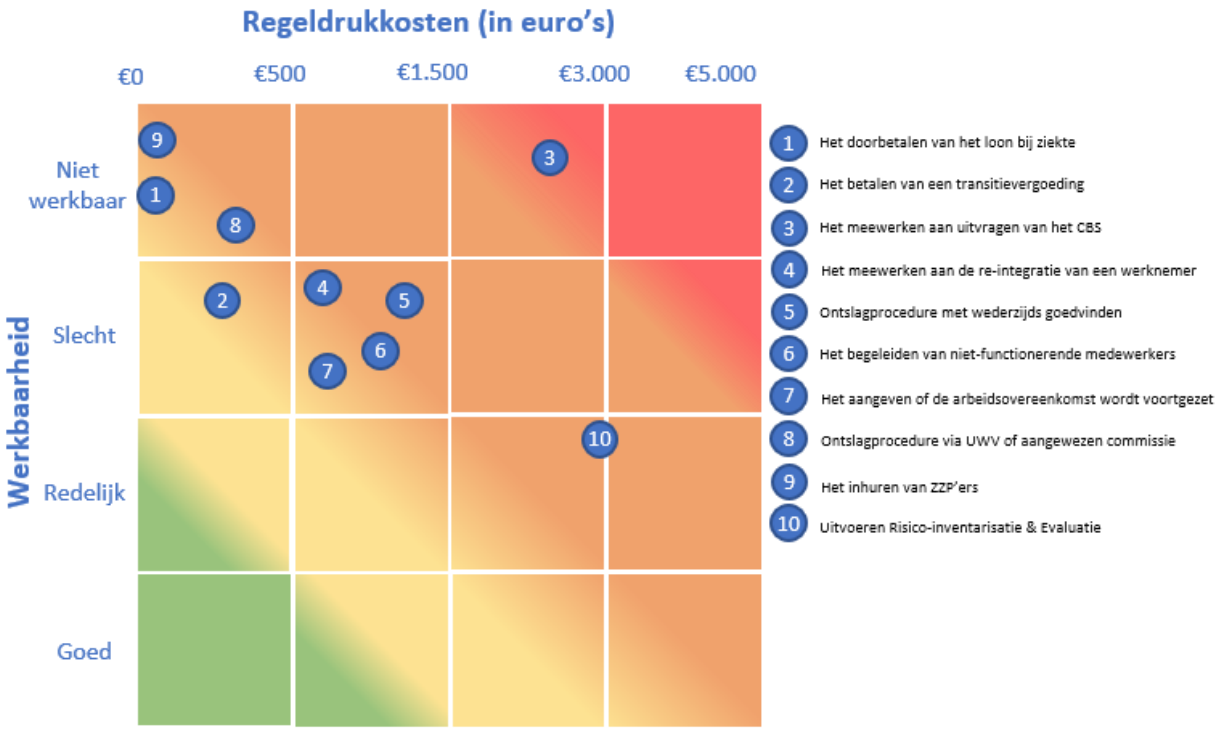
In figuur 8 zijn de kwantitatieve- en kwalitatieve resultaten van de analyse van de regeldruk per verplichting samengevat. De horizontale as toont de regeldrukkosten (in € per jaar). De verticale as toont de werkbaarheid van beneden naar boven aan. De matrix is als volgt te gebruiken om te bepalen welke verplichtingen prioriteit zouden kunnen krijgen om de regeldruk te verminderen:

- Hoge regeldruk (rechtsboven): de lasten om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen zijn hoog en tegelijkertijd vinden ondernemers de verplichting niet of slecht werkbaar. Deze verplichtingen veroorzaken voor ondernemers relatief hoge beleefde en feitelijke regeldruk. Reductiemaatregelen zullen dus merkbaar zijn voor ondernemers. Voorbeelden van verplichtingen met hoge regeldruk voor het schoonmaakbedrijf zijn de verplichtingen van het bijhouden van ziekteverzuim en het aansluiten bij een arbodienst en/of inhuren van een bedrijfsarts.
- Lage regeldruk (linksonder): de lasten om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen zijn laag en tegelijkertijd vinden ondernemers de werkbaarheid goed. Dit kan bijvoorbeeld komen doordat de verplichting past in de reguliere bedrijfsvoering. De reductiemaatregelen voor deze verplichtingen zullen beperkt merkbaar zijn.
  Voorbeelden van verplichtingen met lage regeldruk voor het schoonmaakbedrijf zijn verplichtingen als het controleren of asielzoekers beschikken over een W-document en het meewerken aan inspecties van de Nederlandse Arbeidsinspectie (door de lage frequentie).
- Hoge regeldrukkosten (rechtsonder): de regeldrukkosten zijn hoog maar in de uitvoering wel goed werkbaar. Reductiemaatregelen voor deze verplichtingen zullen kwalitatief minder merkbaar zijn, maar zullen de onderneming bedrijfseconomisch wel versterken.
  Voorbeelden van verplichtingen die hoge feitelijke regeldruk veroorzaken voor het schoonmaakbedrijf zijn de verplichtingen die samenhangen met het bijhouden van ziekteverzuim en het aansluiten bij een Arbodienst.
- Lage werkbaarheid (linksboven): de regeldrukkosten zijn laag maar de verplichting is niet of slecht werkbaar. Dit kan doordat de regels onduidelijk zijn of beperkt aansluiten bij informatie of activiteiten binnen de bedrijfsvoering. Reductiemaatregelen zullen merkbaar zijn omdat deze ergernissen oplossen.
  Voorbeelden van verplichtingen met hoge beleefde regeldruk voor het schoonmaakbedrijf zijn bijvoorbeeld het meewerken aan de re-integratie van een werknemer en de rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit.

Gedurende de interviews met ondernemers van de vijf referentiebedrijven is hen gevraagd welke verplichtingen in door de overheid moeten worden meegenomen in het uitwerken van voorstellen om de regeldruk te verminderen. Om tot een afgebakende groep van 10 verplichtingen te komen is de input van respondenten gebruikt. Waar nodig is dit aangevuld met de kennis vanuit de brancheorganisatie en eventueel met de eigen opgedane inzichten van de onderzoekers gedurende het onderzoek. Onderstaande matrix toont zodoende de 10 verplichtingen die de meeste regeldruk veroorzaken en/of als slecht tot redelijk werkbaar worden beoordeeld zoals deze door vertegenwoordigers van deze sector zijn bepaald.[14]

[14] NB: de nummering van deze verplichting suggereert géén volgorde waarin deze knelpunten aandacht verdienen. Vanwege de verschillende meetniveaus van regeldrukkosten (interval-ratio) en werkbaarheid (ordinaal) laten deze twee criteria zich niet eenvoudig vergelijken, en kan hier geen (objectieve) ordening in aangebracht worden.

Figuur 9. Matrix regeldrukkosten versus werkbaarheid



Hoge regeldruk omtrent werkgeversverplichtingen

Een belangrijk inzicht is dat de verplichtingen die de hoogste kwantitatieve én kwalitatieve regeldruk met zich meebrengen, overwegend **werkgeversverplichtingen** zijn. Zo betreffen zeven van de verplichtingen in bovenstaande matrix (verplichting 1, 2, 4, 5, 6, 7 en 8) werkgeversverplichtingen.

Ondernemers hebben veel moeite met de regelgeving omtrent het integrale traject van langdurig ziekteverzuim en uitval, met als gevolg de loondoorbetaling, en re-integratie binnen of buiten de organisatie. Dit is ook te zien in bovenstaande matrix: het doorbetalen van het loon bij ziekte (1) en het betalen van een transitievergoeding (2) vormen verplichtingen met weinig kwantitatieve regeldruk maar beide hebben hoge financiële kosten en worden daardoor beoordeeld als slecht of niet werkbaar. Daarnaast wordt ook het meewerken aan de re-integratie van medewerkers door de ondernemers (4) als slecht werkbaar beschreven, terwijl de regeldrukkosten hiervoor relatief lager liggen.

In de volgende alinea's zijn de ervaren knelpunten rondom werkbaarheid bij de tien verplichtingen uit de matrix nader toegelicht.

Het doorbetalen van het loon bij ziekte

In het Burgerlijk Wetboek, artikel 7:629, wordt beschreven dat de ondernemer het loon van de werknemer moet doorbetalen gedurende de eerste twee jaar waarin de werknemer geen arbeid verricht vanwege ziekte. In de Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van juli 2024 tot en met juni 2026[15] is daarnaast vastgelegd dat het percentage van loondoorbetaling afhangt van de duur van het dienstverband tot het moment van verzuim: medewerkers die minder dan 6 maanden in dienst zijn krijgen 70% van het dagloon doorbetaald, medewerkers die tussen de 6

[15] Dit was de Cao die geldend was tijdens het voeren van de interviews. Deze Cao is hier te vinden: Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf cao 2024-2026

maanden en 2 jaar in dienst zijn krijgen 90% van het dagloon doorbetaald en medewerkers die langer dan 2 jaar in dienst zijn krijgen 100% van het dagloon uitbetaald.[16]

Van belang is dat de kosten die de werkgever moet meebetalen bij eventuele WGA-uitkeringen geen onderdeel vormen van deze verplichting.

Kosten. Zoals te zien is in de matrix, levert deze verplichting weinig direct kwantitatieve regeldruk op. De financiële kosten van deze verplichting zijn echter wel zeer hoog door het loon dat de ondernemer maximaal twee jaar lang moet afdragen voor zieke medewerkers. Deze kosten zijn hoger dan de regeldruk die hij heeft van alle andere verplichtingen samen in deze sector, wat bijdraagt aan het gevoel van onrechtvaardigheid. De hoge financiële kosten hangen ook samen met het feit dat het ziekteverzuim binnen de schoonmaaksector relatief hoog is.
Werkgevers hebben principiële bezwaren tegen het twee jaar doorbetalen van het loon. Zij vinden het onterecht dat zij hiervoor verantwoordelijk worden gehouden. Werkgevers ervaren des te meer frustratie doordat ook werknemers die pas sinds een kort er periode een vast dienstverband hebben, al recht hebben op de volwaardige loondoorbetaling bij ziekte.

Het betalen van een transitievergoeding

Wanneer de arbeidsovereenkomst van een medewerker wordt beëindigd op initiatief van de werkgever heeft de medewerker recht op een transitievergoeding op basis van artikel 673 uit het Burgerlijk Wetboek. Indien ziekte langer dan twee jaar de oorzaak is, krijgt de ondernemer de betaalde vergoeding terug van het UWV.

Kosten. Het betalen van transitievergoedingen geeft regeldruk voor de administratieve verplichtingen, maar daarnaast voornamelijk ook financiële kosten voor de vergoeding zelf. Een respondent geeft aan dat de kosten voor de transitievergoedingen hun doorwerking vinden in de prijzen van de diensten van het bedrijf.

De ondernemers menen dat transitievergoedingen vaak hun doel voorbijschieten, aangezien deze in de praktijk volgens hen vaak niet worden ingezet om een transitie naar een nieuwe werkplek te bekostigen. Respondenten betwijfelen of er na een ziektepatroon van twee jaar nog wel sprake is van een transitie naar een andere werkplek (op korte termijn) en stellen dat dit geld in de praktijk aan andere zaken dan een transitie naar een nieuwe werkplek wordt besteed. Ook zien werkgevers veelal weinig perspectief voor werknemers bij het omscholen naar een andere functie, aangezien deze werknemers volgens hen dikwijls weer hetzelfde werk zullen gaan doen. Daarnaast vindt een respondent het bezwaarlijk dat als (ex-)werknemers recht hebben op een WIA-uitkering, er ook nog een transitievergoeding moet worden betaald.

Meewerken aan uitvragen van het CBS

Het Centraal Bureau voor de Statistiek verzoekt om kosteloos statistische gegevens te verstrekken. Dit is bepaald in artikel 33 van de Wet op het Centraal EZK Bureau voor de Statistiek. Om hieraan te voldoen moet de ondernemers gegevens bijhouden, ontsluiten en aanleveren.

Complexiteit. De respondenten leggen uit dat de uitvragen van het CBS over zeer complexe zaken gaan die niet aansluiten op de standaard bedrijfsprocessen van de organisatie. Hierdoor kunnen de respondenten dan ook dikwijls geen adequate antwoorden op deze vragen formuleren. Aan de andere kant geven respondenten aan dat het niveau van sommige uitvragen ook

[16] Op 19 mei 2026 is er een onderhandelingsresultaat vastgesteld voor de nieuwe Cao, geldend van 1 juli 2026 tot 30 juni 2028. In deze Cao is vastgelegd dat werknemers die tot 2 jaar in dienst zijn, 85% van het dagloon ontvangen, medewerkers die 2 tot 6 jaar in dienst zijn 90% van het dagloon ontvangen en medewerkers die langer dan 6 jaar in dienst zijn 100% van het dagloon ontvangen.

zeer laag kan zijn. In algemene zin zien de respondenten veelal niet het nut van het invullen van deze vragenlijsten. De respondenten geven aan dat ze deze vragenlijsten veelal ook niet nauwkeurig invullen.

Dienstverlening. Respondenten geven aan dat het CBS naar hun mening te veel brieven stuurt. Ook storen de respondenten zich aan de grote hoeveelheid dwingende rappels die het bedrijf ontvangt wanneer de vragenlijsten niet worden ingevuld.

Meewerken aan de re-integratie van een medewerker

De werkgever moet volgens artikel 25 in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen een re-integratiedossier opstellen en bijhouden, een re-integratieverslag opstellen en de arbeidsinschakeling van de werknemer bevorderen. Dit is nodig zodat de ondernemer kan aantonen dat er voldoende is gedaan om de werknemer te re-integreren. Dit vormt het Spoor-1 traject. Als blijkt dat een werknemer niet meer in zijn eigen of een aangepaste functie kan terugkeren binnen het bedrijf, heeft de ondernemer de verplichting om de werknemer te assisteren bij het vinden van passend werken bij een andere werkgever. Dit is het Spoor-2 traject.

Tijdsbesteding. Hoewel re-integratiegevallen doorgaans slechts enkele keren per jaar voorkomen (waardoor de gekwantificeerde regeldruk voor deze verplichting betrekkelijk laag is in vergelijking met de andere verplichtingen in de matrix), kan de tijdbesteding per geval wel zeer omvangrijk zijn. Respondenten leggen uit dat bedrijven in het kader van de Wet verbetering poortwachter veel tijd moeten besteden aan dossiervorming, het opstellen van tussentijdse rapportages en contact met de medewerker en (eventueel) de bedrijfsarts.

Kosten. Naast een hoge tijdbesteding gaat deze verplichting ook gepaard met hoge externe kosten. Zo zijn er kosten als gevolg van contact met de bedrijfsarts en in sommige gevallen de arbeidsspecialisten.

Complexiteit. Respondenten geven aan dat het bij het fysieke werk dat schoonmaak vormt, lastig is om (zinvolle) alternatieve werkzaamheden te vinden voor werknemers die re-integreren binnen het bedrijf. Daarnaast is het lastig om op locatie fysieke begeleiding te bieden. Hier is niet altijd tijd voor en dit kan leiden tot frictie tussen collega's en met de klanten, als deze zien dat een medewerker niet zo heel veel kan doen op de werkvloer.

Dienstverlening. Respondenten noemen meerdere overige bezwaren bij deze verplichting. Zij zijn het bijvoorbeeld niet eens met het principe dat de werkgever verantwoordelijk is voor de re-integratie van de zieke werknemers. Ook wordt het nut betwijfeld van re-integratie binnen Spoor 1, omdat de werknemer veelal toch zou vetrekken bij de organisatie. Ook zien de bedrijven het nut van het Spoor-2 traject voor (ex-) werknemers in de schoonmaaksector veelal niet in, omdat ze niet veel perspectief zien verwachten in de omscholing. Zoals eerder genoemd, is de verwachting dat deze werknemers dikwijls weer hetzelfde werk zullen gaan doen.

Een respondent vindt het bezwaarlijk dat iemand met een vaste arbeidsovereenkomst voor betrekkelijk weinig werkuren bij langdurige ziekte volgens de Wet verbetering poortwachter dezelfde kosten voor het proces van re-integratie oplevert als een fulltime medewerker.

Ontslagprocedure met wederzijds goedvinden

Volgens artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek kan een arbeidsovereenkomst enkel schriftelijk worden beëindigd met wederzijds goedvinden of opzegging met instemming, dus alleen als de werknemer hiermee instemt. Hiervoor moet een schriftelijke vaststellingsovereenkomst

(VSO) worden opgesteld. Bij wederzijds goedvinden worden afspraken gemaakt over een eventuele ontslagvergoeding en vervalt het recht op een transitievergoeding.

Kosten. De geïnterviewde bedrijven werken bijna volledig met VSO's, omdat de ontslagprocedures via het UWV of de rechter zeer complex zijn en kosten en werklasten opleveren. Desondanks kan de ontslagprocedures met wederzijds goedvinden volgens respondenten ook gepaard gaan met hoge kosten, omdat de werkgever op verschillende punten benadeeld en gecorrigeerd kan worden als er over een ontslag uiteindelijk toch een uitspraak wordt gedaan door een kantonrechter. Om dit te voorkomen, besteed de werkgever veel tijd om deze procedure volledig adequaat te doorlopen.

Tijdsbesteding. Voor werkgevers gaan deze procedures gepaard met zeer veel werklasten, bijvoorbeeld bij het opbouwen van een dossier.

Verschillende ondernemers benadrukken dat er sprake is van een disbalans tussen de rechten van werknemers en werkgevers bij ontslagprocedures. Respondenten vinden het onrechtvaardig dat als een werknemer evident wanprestaties levert, zich niet aan afspraken houdt of zich overmatig ziekmeldt, de werkgevers naar hun inzicht nog steeds aan veel eisen rondom de ontslagprocedure moeten voldoen. Als gevolg hiervan is een deel van de bedrijven in de sector terughoudend met het werken met vaste contracten. Daarnaast geven respondenten aan dat als werkgevers een dossier gaan opbouwen en beginnen met het uitdelen van officiële waarschuwingen, werknemers zich dikwijls ziekmelden en hierover geen verder informatie verschaffen. Dit maakt het aangaan van het gesprek lastig. Om het proces van de VSO beter en sneller te laten verlopen, geven ondernemers ten slotte aan dat zij dikwijls ontslag- of transitievergoedingen aanbieden aan werknemers.

Het begeleiden van niet-functionerende medewerkers

Volgens artikel 7:669 van het Burgerlijk Wetboek moet een werkgever een niet-functionerende werknemer tijdig kennis geven van de ongeschiktheid van de werknemer ten opzichte van de werkzaamheden die hij of zij moet verrichten (niet vanwege ziekte of gebreken). Tevens moet de werkgever de werknemer voldoende in de gelegenheid stellen om zijn functioneren te verbeteren. Het niet functioneren van de werknemer mag tenslotte niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg van de werkgever voor de scholing, of van de arbeidsomstandigheden.

Complexiteit. Respondenten geven aan dat deze verplichting het ontslaan van werknemers waarbij geen uitzicht is op verbetering compliceert. In sommige gevallen is er volgens de werkgever geen perspectief op verbetering, ook niet met scholing.

Het aangeven of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet

Werkgevers zijn volgens artikel 7:668 van het Burgerlijk Wetboek verplicht om werknemers tijdig (minimaal een maand voor de einddatum van het arbeidscontract) schriftelijk kennis te geven als een tijdelijk arbeidscontract van langer dan 6 maanden niet wordt verlengd.

Dienstverlening. De respondenten vinden het niet proportioneel dat als de ondernemer vergeet te melden dat het tijdelijk contract niet wordt verlengd, de werknemer een verlenging of een contract voor onbepaalde tijd krijgt, of dat een werknemer wordt doorbetaald zonder dat hiervoor wordt gewerkt. Ook komt het voor dat als er wel wordt aangezegd, een werknemer vervolgens niet meer aan het werk gaat voor de resterende periode.

Ontslagprocedure via UWV of aangewezen commissie

Als er geen er geen VSO opgesteld kan worden met de werknemer, maar een werkgever de werknemer wel wil ontslaan naar aanleiding van langdurige arbeidsongeschiktheid of om bef-seconomische redenen, schrijft artikel 7:671a van het Burgerlijk Wetboek voor dat een ontslag-procedures via het UWV of via een aangewezen ontslagcommissie moet voltrekken. Hiervoor moet een werkgever een schriftelijk verzoek indienen bij het UWV of de ontslagcommissie en kan een werkgever verplicht worden om zaken als loopbaanbegeleiding te organiseren.

Kosten. Ondanks dat deze ontslagprocedure in de praktijk niet vaak voorkomt en er altijd wordt gestuurd op een VSO, leidt dit in voorkomende situaties tot hoge kosten met betrekking tot zaken als afkoopsommen en transitievergunningen.

Tijdsbesteding. Daarnaast kan er veel tijdbesteding gepaard gaan met het opstellen van een arbeidskundig onderzoek en andere zaken die met deze ontslagprocedure te maken hebben.

Inhuren van ZZP'ers

Volgens de Wet DBA mag er bij de inhuur van ZZP'ers geen sprake zijn van schijnzelfstandigheid. Dit betekent dat er bij ingehuurde ZZP'ers geen sprake mag zijn van een gezagsverhouding (zoals directe instructies over de uitvoering of verplichte werktijden) én dat de ZZP'er aantoonbaar als zelfstandig ondernemer opereert.

Tijdsbesteding. Naar aanleiding van de start van de handhaving op deze regelgeving moeten de overeenkomsten met zzp'ers worden aangepast en afspraken met klanten worden gemaakt als de regels implicaties hebben voor de opdrachtverlening en de werkzaamheden op locatie. Een respondent legt uit dat hoewel dit bij grotere klussen prima is af te stemmen, deze verplich-ting vooral bij kleinere ad-hoc klussen disproportioneel veel administratie met zich mee kan brengen. Daarom kan deze regelgeving ten koste gaan van de flexibiliteit.

Complexiteit. Een respondent legt uit dat het ook lastig kan zijn om informatie te verkrijgen over hoeveel andere opdrachten de zzp'er nog heeft, om te voorkomen dat het bedrijf de enige opdrachtgever is.

Uitvoeren risico-inventarisatie en -evaluatie

In artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet is beschreven dat een ondernemer een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) moet opstellen en bijhouden. Indien nodig moet een onder-nemer de RI&E ook laten beoordelen door een gecertificeerde Arboarts of arbodeskundige.

Tijdsbesteding. Formeel gezien moet een RI&E moet worden uitgevoerd voor ieder project dat het bedrijf uitvoert en iedere werkplek waar werknemers schoonmaken. Dit doen de meeste ondernemers echter beperkt, aangezien dit zeer veel tijd zou kosten en er daarnaast bij de meeste projecten sprake zou zijn van zeer geringe veiligheidsrisico's.

Een respondent verwacht niet dat de RI&E's ervoor zorgen dat klanten van het bedrijf bepaalde maatregelen nemen in hun pand om de risico's te beperken. Om deze reden twijfelt de respon-dent aan de zin van deze regelgeving bij schoonmaakklussen die op locatie van andere organi-saties worden uitgevoerd.

7.2 Beslisboom regeldrukreductie

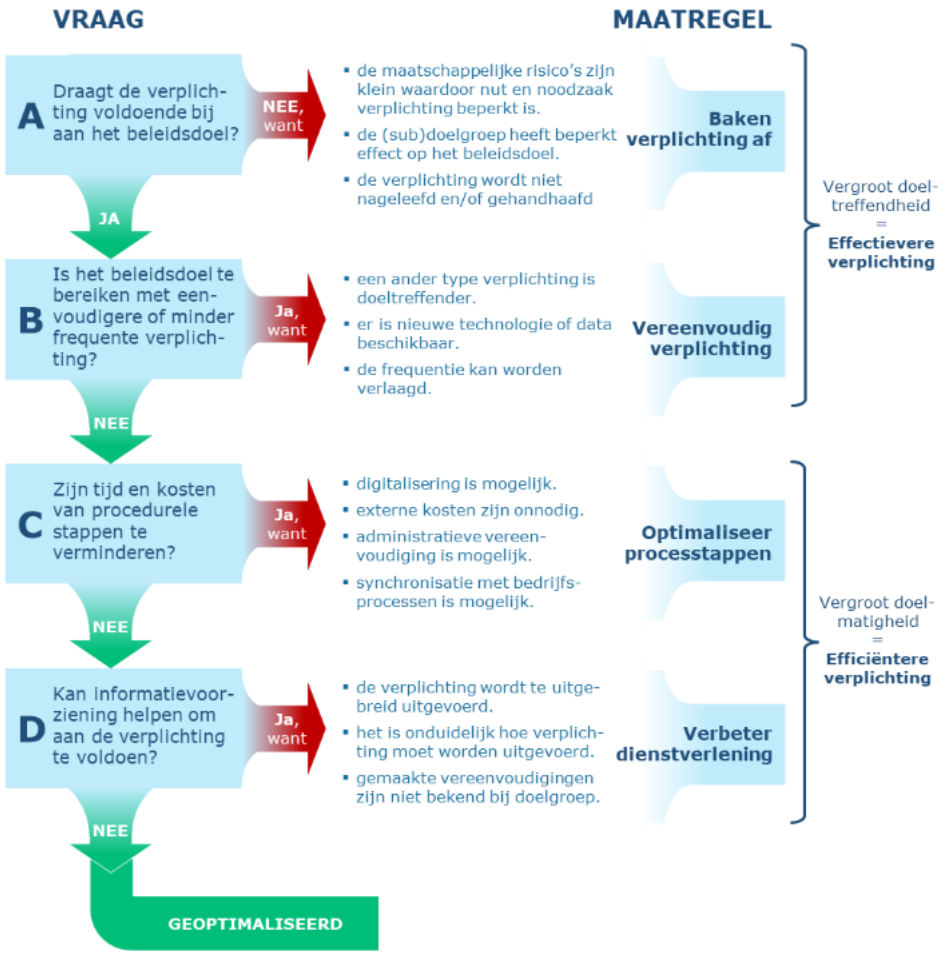
Het standaardkostenmodel Indicatorbedrijf (iSKM) heeft als doel om inzicht te geven in de parameters die de feitelijke en beleefde regeldruk van wettelijke verplichtingen veroorzaken. De feitelijke regeldruk is daarbij berekend voor het MKB-indicatorbedrijf als de regeldrukkosten en de beleefde regeldruk geeft het beeld van hoe ondernemers de werkbaarheid ervaren. De parameters in het model zijn daarmee de 'knoppen' waaraan gedraaid kan worden om de feitelijke en beleefde regeldruk te verminderen.

Door deze 'knoppen' te koppelen aan de beleidsdoelstelling (ofwel het maatschappelijke doel) en afwegingen die zijn gemaakt bij het tot stand komen van een verplichting, is op gestructureerde wijze na te gaan wat de mogelijkheden zijn om de beleefde en feitelijke regeldruk te reduceren. In de onderstaande figuur zijn deze op gestructureerde wijze uitgewerkt in de vorm van de beslisboom regeldrukreductie.

Het doel van de beslisboom is om mogelijke alternatieven voor een verplichting of de uitvoering daarvan gestructureerd op een rij te zetten. Hier zit een gradatie in. Alternatieven bij stap A en B zijn het meest ingrijpend, omdat ze een wetswijziging of vereenvoudiging van de verplichting vragen. Het uitvoeren van de maatregelen onder deze onderdelen maken de verplichting effectiever, oftewel de doeltreffendheid van de verplichting wordt vergroot.

Alternatieven bij stap C en D zijn makkelijker te implementeren en op kortere termijn haalbaar. Het uitvoeren van de maatregelen onder deze onderdelen maakt de verplichting efficiënter, oftewel de doelmatigheid van de verplichting wordt vergroot. Op deze wijze biedt de beslisboom verschillende handelingsperspectieven om een verplichting te optimaliseren.

Figuur 10. Beslisboom regeldrukreductie



De eerste vraag (A) in de beslisboom is of de verplichting voldoende bijdraagt aan het beleidsdoel dat de wet met deze verplichting nastreeft. Als de verplichting niet direct bijdraagt aan het beleidsdoel, mag de vraag worden gesteld of deze verplichting voldoende doeltreffend is. Verplichtingen die beperkt worden nageleefd (bijvoorbeeld vanwege onbekendheid) en waarvan de handhaving beperkt is, kunnen een signaal zijn om vraag A zorgvuldig in overweging te nemen. De regeldruk is dan te reduceren door de verplichting af te schaffen of een specifiek deel van de doelgroep (bijvoorbeeld wanneer het risico beperkt is) uit te zonderen.

De tweede vraag (B) sluit aan bij de gedachte of het doel van de wet ook met een andere, eenvoudigere verplichting is te bereiken. Verplichtingen kunnen namelijk zijn verouderd of minder aansluiten op de praktijk. Ook zijn soms inzichten en ervaringen uit andere beleidsterreinen of het buitenland inspirerende voorbeelden voor andere verplichtingen. Het doel van de wet wordt dan nog steeds bereikt, maar wel met eenvoudigere verplichtingen.

De derde en vierde vraag gaan ervan uit dat de verplichting, frequentie en gevraagde gegevens blijven bestaan. Vraag C richt zich dan op het optimaliseren van de procedure en bijbehorende werkzaamheden. Vraag D is vooral gericht op het ondersteunen en faciliteren van mkb-ondernemers bij het naleven van de verplichting. Zo leidt het optimaliseren van de processtappen en het verbeteren van de dienstverlening tot een doelmatigere (ofwel efficiëntere) inrichting van de verplichting en daarmee tot een significante vermindering van de ervaren regeldruk voor mkb-ondernemers.

Het meetbare en merkbare effect op de regeldruk voor ondernemers verschilt per vraag uit de beslisboom. Suggesties die hoog staan in de beslisboom hebben een groter effect dan vragen die lager in de beslisboom staan. In de onderstaande tabel zijn deze samengevat.

Tabel 13. Verwacht regeldrukeffect per vraag uit de beslisboom

Effect regeldruk		Vraag			
		A	B	C	D
	Verplichting en regeldruk verdwijnen	✓	✓		
	Feitelijke Regeldrukkosten (€) nemen af, werkbaarheid verbeterd	✓	✓	✓	
	Feitelijke Regeldrukkosten (€) nemen af	✓	✓	✓	
	Werkbaarheid verbeterd			✓	✓

In het hoofdrapport zijn voor 10 verplichtingen reductiemaatregelen uitgewerkt. Hierbij is rekening gehouden met de verschillen tussen de MKB-indicatorbedrijven die onderdeel zijn van dit onderzoek.

8 Samenvatting

1. Het schoonmaakbedrijf ziet nut en noodzaak van veel verplichtingen, maar ervaart knelpunten bij verplichtingen die slecht aansluiten op de werkwijze van schoonmaakbedrijven, onduidelijke beleidsdoelstellingen hebben, ogenschijnlijk niet effectief zijn of disproportioneel hoge kosten met zich meebrengen

Bij dit onderzoek zijn 115 verplichtingen die van toepassing zijn voor ondernemers in de schoonmaaksector onderzocht. Van de 99 verplichtingen waarvoor ondernemers de werkbaarheid hebben beoordeeld, worden er 79 als redelijk tot goed werkbaar ervaren. Voor de overige 20 verplichtingen geldt dat ondernemers deze als slecht werkbaar beoordelen. De overkoepelende knelpunten hierbij zijn dat de verplichtingen:

1) onvoldoende aansluiten bij de werkwijze, arbeidsverhoudingen en projectgerichte bedrijfsvoering binnen de schoonmaaksector;
2) voor ondernemers principiële bezwaren oproepen over de gepastheid en rechtvaardigheid van de verplichting;
3) een onduidelijk beleidsdoel dienen, of ogenschijnlijk beperkt effectief zijn;
4) leiden tot disproportionele hoge administratieve lasten, die een disruptieve impact kunnen hebben op de bedrijfsvoering.

Door meer aandacht te besteden aan bovenstaande punten, kan de werkbaarheid van sommige verplichtingen aanmerkelijk verbeteren.

2. Werkgeversverplichtingen zijn zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin het meest belastend

Zes van de tien structurele verplichtingen en negen van de tien incidentele verplichtingen die de meeste regeldruk met zich meebrengen, zijn werkgeversverplichtingen. Hierbij zijn de verplichtingen met de hoogste regeldruk het bijhouden van het ziekteverzuim en het aansluiten bij een arbodienst en/of het inhuren van een bedrijfsarts.

Ook in kwalitatieve zin zijn veel verplichtingen die een hoge ervaren regeldruk met zich meebrengen, werkgeversverplichtingen. Zeven van de tien verplichtingen met de hoogste ervaren regeldruk zijn werkgeversverplichtingen.

3. Voor het schoonmaakbedrijf zijn 10 meest belastende verplichtingen bepaald

Alle verplichtingen uit het MKB-indicatorbedrijf zijn in de regeldrukmatrix beoordeeld op basis van de regeldrukkosten en de werkbaarheid. In overleg met de deelnemende bedrijven, de brancheorganisatie, eventueel en in de laatste plaats aangevuld met inzichten uit eerdere relevant onderzoek, is hieruit een selectie gemaakt met als vraagstelling: welke 10 verplichtingen zouden in ieder geval moeten worden meegenomen in het uitwerken van voorstellen om de (ervaren) regeldruk te verminderen? De volgende zijn hiervoor geselecteerd:

- Het doorbetalen van het loon bij ziekte
- Het betalen van een transitievergoeding
- Het meewerken aan uitvragen van het CBS
- Het meewerken aan de re-integratie van een werknemer
- Ontslagprocedure met wederzijds goedvinden
- Het begeleiden van niet-functionerende medewerkers
- Het aangeven of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet
- Ontslagprocedure via UWV of aangewezen commissie
- Het inhuren van ZZP’ers
- Het uitvoeren van de Risico-inventarisatie & Evaluatie

4. Bedrijven stuiten op knelpunten voor verduurzaming door onvoorspelbaar overheidsbeleid, *bottlenecks* binnen de Nederlandse infrastructuur en te strikte regelgeving

Verduurzamingsmaatregelen binnen de schoonmaaksector hebben voornamelijk betrekking op plaatsingen van zonnepanelen op het bedrijfspand en de elektrificatie van het wagenpark. Hierbij wordt tegen de volgende knelpunten aangelopen:

- Onvoorspelbaar overheidsbeleid op het gebied van voorzieningen, subsidies en regelgeving vormen belemmeringen voor investeringen in het kader van verduurzaming.
- Ondanks dat er bij bedrijven bereidwilligheid is om het wagenpark te elektrificeren, voorzien ondernemers op dit gebied *bottlenecks* wat betreft de Nederlandse infrastructuur, aangezien er nog sprake is van te weinig laadpalen en het net in de toekomst mogelijk overbelast kan raken.
- Strikte eisen kunnen het plaatsen van zonnepanelen in de weg zitten voor bedrijven.

Bijlage I Overzicht wettelijke verplichtingen schoonmaaksector

	Regeldruk			
	Structureel	Eenmalig	Incidenteel	Totaal
A. Werkgever	**€17.249**	**€-**	**€22.052**	**€39.301**
A-1 Gezondheid en veiligheid op het werk	**€11.730**	**€-**	**€3.370**	**€15.100**
Het uitvoeren van een Risicoinventarisatie en -Evaluatie			€2.919	€2.919
Het meewerken aan inspecties van de Nederlandse Arbeidsinspectie			€ 50	€ 50
Het aanwijzen van een preventiemedewerker	€ 258			€ 258
Het voorlichten over en toezien op de te verrichten werkzaamheden	€ -			€ -
Het voeren van overleg over het arbobeleid	€ -			€ -
Het aansluiten bij een arbodienst en/of het inhuren van een bedrijfsarts	€ 5.381			€ 5.381
Het organiseren van bedrijfshulpverlening (BHV)	€ 852			€ 852
Het opstellen van een ziekteverzuimbeleid		€ -		€ -
Het zorgen voor Arbo-voorzieningen, zoals beschermingsmiddelen.	€ 485			€ 485
Het zorgen voor een ergonomische inrichting van de werkplekken.	€ -			€ -
Het uitvoeren van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.	€ -			€ -
Het laten keuren van arbeidsmiddelen.	€ 4.754			€ 4.754
Het hebben van een veiligheidsinformatieblad voor gevaarlijke stoffen			€ 374	€ 374
Het melden van arbeidsongevallen met personeel			€ 27	€ 27
Het bijhouden van een ongevallenregistratie			€ -	€ -
Maatregelen nemen om gehoorschade te voorkomen	€ -			€ -
De werkgever is verantwoordelijk voor het nemen van de juiste beheersmaatregelen voor een veilige en gezonde werkomgeving op basis van de arbeidshygienische strategie	€-			€-
A-2 Werktijden en sociale zekerheid	**€24**	**€-**	**€51**	**€75**
Het afdragen van premies aan de pensioenuitvoerder	€ 24			€24
Het voeren van een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden	€ -			€ -
Het maken van afspraken rondom zwangerschapsverlof en bijhouden van de administratie.			€ 51	€ 51
Het hebben van een ziekteverzuimverzekering	€ -			€-
Het schriftelijk vastleggen van de arbeidsovereenkomst			€-	€-

Het aansluiten bij een pensioenuitvoerder		€-		€-
A-3 Arbeidsbescherming en gelijke behandeling	**€0**	**€-**	**€12.647**	**€12.647**
Het bijhouden van de administratie rondom vakantie	€ -			€ -
Het inzetten van werknemers binnen de grenzen van de maximaal toegestane werktijden en minimale rusttijden.	€ -			€ -
Het doorlopen van een ontslagprocedure bij ontslag met wederzijds goedvinden.			€ 1.181	€ 1.181
Het doorlopen van een ontslagprocedure via UWV of aangewezen commissie			€ 354	€ 354
Het doorlopen van een ontslagprocedure via de kantonrechter			€ 290	€ 290
Het betalen van een transitievergoeding voor een werknemer			€ 246	€ 246
Het bijhouden van het ziekteverzuim			€ 8.948	€ 8.948
Het begeleiden van niet-functionerende werknemers			€ 954	€ 954
Het meewerken aan de re-integratie van een werknemer			€ 538	€ 538
Het zorgen voor plekken voor arbeidsbeperkten				
Het vergroten van het aantal vast arbeidscontracten				
Het doorbetalen van het loon bij ziekte			€ 136	€ 136
Het aanvragen van betaald ouderschapsverlof voor een werknemer			€ -	€ -
A-4 Werkgever overig	**€367**	**€-**	**€5.984**	**€6.351**
Claimen loonkostenvoordelen voor oudere of arbeidsgehandicapte werknemers			€ 164	€ 164
Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit	€ 152			€ 152
Premiedifferentiatie tijdelijke contracten (WAB)			€ 231	€ 231
Ketenaansprakelijkheid			€ 315	€ 315
Het indienen van aangifte loonbelasting, inclusief afdracht	€-			€-
Het betalen van loon aan een werknemer	€-			€-
Het betalen van vakantiebijslag aan een werknemer	€-			€-
Het (digitaal) verstrekken van een loonstrook aan een werknemer	€-			€-
Het verstrekken van een jaaropgaaf aan een werknemer	€-			€-
Het voeren van een loonadministratie	€-			€-
Het afdragen van premies aan het O&O-fonds				
Het indienen van een aanmelding als werkgever		€-		€-
Het ter beschikking stellen van trainingen, opleidingen en cursussen			€ 1.781	€ 1.781
Het APK laten keuren van bedrijfswagens	€ 215			€ 215
Het inhuren van zzp'ers			€-	€-
Het meewerken aan loonbeslag			€2.710	€ 2.710
De administratie bijhouden van alles wat onder de werkkostenregeling (WKR) valt.			€ 530	€ 530
Het bieden van de gelegenheid tot medezeggenschap	€-			€-
Het aangeven of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet			€ 667	€ 667

Aanvragen tewerkstellingsvergunning voor werknemers van buiten EU/EER			€ 85	€ 85
Vaststellen identiteit werknemer			€ -	€ -
Opvragen en vastleggen werknemersgegevens bij indiensttreding (loonbelastingverklaring)			€ 194	€ 194
Het controleren of asielzoekers die werknemers worden beschikken over een W-document			€ 16	€ 16
Het voldoen aan de regels omtrent goed verhuurderschap bij het huisvesten van uitzend/arbeidsmigranten	€-			€-
B. Ondernemer	**€4.293**	**€7**	**€2.684**	**€6.984**
B-1 Belastingen en financiën	**€ 3.453**	**€-**	**€-**	**€3.453**
Het indienen van aangifte omzetbelasting, inclusief afdracht	€-			€-
Het indienen van aangifte winstbelasting, inclusief afdracht	€-			€-
Het opstellen van de jaarrekening	€ 3.453			€ 3.453
Het betalen van gemeentelijke belastingen	€-			€-
Het verkrijgen van controleverklaringen bij de jaarrekening	€-			€-
B-2 Bedrijfsvoering	**€2**	**€7**	**€2.625**	**€2.634**
Het informeren van betrokkenen over de verwerking van hun persoonsgegevens			€-	€-
Het meewerken aan uitvragen van het CBS			€ 2.582	€ 2.582
Het doorgeven van het aantal werkzame personen aan de KvK	€ 2			€ 2
Het verplicht inschrijven in het handelsregister		€ 7		€ 7
Het aantonen van de naleving van de privacyregels	€-			€-
Het melden van een datalek aan de Autoriteit Persoonsgegevens			€41	€41
Kennisname van nieuwe wet- en regelgeving	€-			€-
Keuringen van installaties	€-			€-
Het melden van een datalek aan de betrokkene			€-	€-
Het inschrijven van uiteindelijk belanghebbenden in het UBO-register			€3	€3
Het hebben van een functionaris voor gegevensbescherming	€-			€-
B-3 Ondernemer, overig	**€838**	**€-**	**€59**	**€897**
Het aanvragen van een licentie bij een CBO, inclusief afdracht	€400			€400
Het naleven van algemene eisen aan het gebouw				
Het opstellen van een jaarverslag of een bestuursverslag	€438			€438
Het aanvragen van een energielabel			€59	€59
Het doen van een gebruiksmelding of het aanvragen van een vergunning voor brandveilig gebruik.				
Het uitvoeren van energiebesparende maatregelen en rapporteren hierover				
C. Sectorspecifiek	**€3.434**	**€-**	**€212**	**€3.646**
C-1 Omgevingsverplichtingen	**€-**	**€-**	**€-**	**€-**
Het nemen van energiebesparende maatregelen van de Erkende Maatregelenlijst	€-			€-

Het meewerken aan milieu inspecties van de omgevingsdienst	€-			
C-2 Brandveiligheid	**€-**	**€-**	**€-**	
Het ontvangen en begeleiden van de brandweer en het beantwoorden van hun vragen over de brandveiligheid en het gebruik van het gebouw			€-	€-
Het laten onderhouden en keuren van blusmiddelen	€-			€-
Het laten testen, onderhouden en inspecteren van de sprinklerinstallatie	€-			€-
C-3 Sectorspecifiek, overig	**€3.434**	**€-**	**€212**	**€3.646**
Het beperken van emissies	€-			€-
Het indienen van een kennisgeving over gevaarlijke stoffen			€-	€-
Het vervoeren van gevaarlijke stoffen (nationaal en internationaal)			€-	€-
Het indienen van een milieumelding		€-		€-
Het aanvragen van een parkeervergunning of -ontheffing	€ 2.382			€ 2.382
Het uitsluitend gebruiken van schoonmaakmiddelen die voldoen aan de toepasselijke EU-chemicaliënregels	€-			€-
Het opvolgen en intern beschikbaar stellen van veiligheidsinstructies omtrent het gebruik van reinigingsmiddelen	€-			€-
Melding en eventuele aanvraging vergunning bij relevante activiteiten in de fysieke leefomgeving	€-			€-
Het voldoen aan de regelgeving omtrent de opslag en verwerking van gevaarlijke stoffen	€-			€-
Melding eventuele (meldingsplichtige) voorvallen in fysieke leefomgeving	€-			€-
Arbocatalogus: verplichtingen vertrouwenspersoon	€ 200			€ 200
Arbocatalogus: verplichting a.g.v. werken op specifieke panden waar VCA verplicht is/toolboxen organiseren etc	€-			€ -
Het gescheiden houden van schoonmaken en voedsel (en voorkomen van kruisbesmetting)	€-			€-
Het garanderen van traceerbaarheid omtrent voedingsmiddelen	€-			€-
Het borgen dat alle afvalhandelingen (ontstaan, opslag, sortering, inzameling, transport, behandeling en handel) zó worden uitgevoerd dat geen gevaar ontstaat voor de menselijke gezondheid en geen milieuschade optreedt, en dat je – zodra je weet of redelijkerwijs kunt weten dat nadelige milieugevolgen (kunnen) ontstaan – alle redelijkerwijs te vergen maatregelen neemt of nalaat om die gevolgen zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken	€-			€-
Het borgen van volledige ketentraceerbaarheid en 'paperwork' bij overdracht en transport van bedrijfs-/gevaarlijke afvalstoffen (incl. registreren en 5 jaar bewaren van afgiftegegevens; verstrekken/ontvangen van omschrijving + begeleidingsbrief; vervoerder heeft begeleidingsbrief bij zich en draagt die over; en waar van toepassing een chronologisch (gevaarlijk-afval)register beschikbaar stellen aan bevoegde autoriteiten)	€-			€-
Het naleven van extra regels bij gevaarlijk afval, zoals gecontroleerd beheer met traceerbaarheid, geen mengen/verdunnen	€-			€-

(behalve waar expliciet toegestaan), juiste verpakking/etikettering + identificatie bij overdracht				
Het borgen dat afvalstromen die gescheiden worden afgegeven (bij aangewezen categorieën) ook afzonderlijk worden ingezameld, tenzij een vergunning expliciet anders bepaalt	€-			€-
Het borgen dat afvalstoffen alleen door jouzelf als producent worden behandeld als je daarvoor bevoegd bent, óf uitsluitend worden overgedragen aan toegestane/geschikte ketenpartijen, zodat de verdere behandeling plaatsvindt conform de eisen voor afvalbeheer (incl. passende behandeling/“appropriate treatment installation” waar relevant)	€-			€-
Het correct lozen van afvalwater in oppervlaktewater, riolering of de bodem.	€-			€-
Het werken comform eisen van de Aanbestedingswet 2012 bij aanbestedingen en klussen voor Nederlandse overheidsinstanties en speciale sectorbedrijven.			€-	€-
Bij de inzet van voertuigen rekening houden met gemeentelijke eisen wat betreft milieuzones			€-	€-
Het beoordelen welk btw-tarief van toepassing is bij schoonmaakwerkzaamheden bij woningen			€ 212	€ 212
Het voldoen aan de arbeidsomstandigheidseisen omtrent werken op hoogte	€ 853			€ 853
Het garanderen van voedselveiligheid door de schoonmaak in de voedingsmiddelenindustrie/ruimtes waarin voedsel wordt verwerkt	€-			€-

Samen werken aan maatschappelijke vooruitgang

Het vooruitstrevende team van Sira Consulting bestaat uit een diversiteit van gekwalificeerde adviseurs met hooggespecialiseerde sectorkennis en procesmatige deskundigheid.

In nauwe samenwerking met onze opdrachtgevers bereiden we politiek-bestuurlijke besluitvorming en de implementatie hiervan in de praktijk voor.

Gedurende projecten vertalen we complexe beleidsvraagstukken naar concrete oplossingen, door middel van onafhankelijk kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Daarnaast ondersteunen, adviseren en evalueren wij bij het optimaliseren van de uitvoering en de implementatie van beleid op een efficiënte en effectieve manier in de praktijk.

Met robuust sociaalwetenschappelijk en bedrijfseconomisch onderzoek dragen we zo bij aan slimmere overheidsprocessen, betere dienstverlening en lagere kosten.

Vanuit deze samenwerking met onze opdrachtgevers en stakeholders streven we onze missie na: werken aan maatschappelijke vooruitgang, een bijdrage leveren aan het realiseren van een gunstig economisch klimaat, het bevorderen van burgerparticipatie en goed openbaar bestuur.

Sira Consulting

Vandaag. Voor de overheid van morgen.

Herculesplein 88
3584 AA Utrecht

KvK nr. 30182559
+31 (0)30 602 49 00

info@siraconsulting.nl
www.siraconsulting.nl