

Vergaderjaar 2012–2013

29 817

Sociale werkvoorziening

Nr. 101

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 januari 2013

Ik heb toegezegd u te informeren over de resultaten van de pilots Werken naar vermogen. Met deze brief kom ik deze toezegging na en zend ik u de laatste tussenrapportages van de pilots en het eindrapport van het Vervolgonderzoek Loonwaardemeting¹. De resultaten zijn een tussenstand. In het tweede kwartaal van 2013 informeer ik u over de eindresultaten van de pilots.

Pilots Werken naar vermogen

De pilots zijn in 2009 opgezet naar aanleiding van het advies van de Commissie fundamentele herbezinning Wet sociale werkvoorziening (commissie De Vries). Het gaat om de volgende pilots:

1. Pilot 1 Werkgevers richt zich op de succes- en faalfactoren bij het creëren van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Conform de doelstelling doen 24 landelijke werkgevers mee. Ook 15 MKB-bedrijven participeren.
2. Pilot 2 Sw-bedrijven richt zich op de omslag van sw-bedrijf naar arbeidsontwikkelbedrijf. Er zijn 33 projecten, daarvan zijn inmiddels 24 projecten afgerond.
3. Pilot 3 Werkpleinen richt zich op de integrale dienstverlening van UWV en gemeenten op de Werkpleinen. Vijf van de zes projecten zijn afgerond.
4. Pilot 4 Loondispensatie toetst een nieuwe systematiek om mensen aan het werk te helpen waarbij gebruik wordt gemaakt van het instrument loondispensatie. 32 gemeenten zijn geselecteerd en zijn sinds medio 2010 aan de slag gegaan. Gemeenten hebben inmiddels 476 proefplaatsingen en 254 dienstverbanden gerealiseerd (peildatum 1 mei 2012).

Een onderdeel van de rapportage van pilot 4 is het eindrapport van een vervolgonderzoek naar de vergelijkbaarheid van loonwaardeme-

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

thoden. Over de resultaten van een eerste onderzoek hiernaar heeft mijn ambtsvoorganger uw Kamer met zijn brief van 13 maart 2012 (Kamerstukken 29 544, nr 386) geïnformeerd. Uit dit onderzoek bleek dat de loonwaardemetingen van de zes methodieken die de pilotgemeenten gebruiken en de loonwaardemethodiek van het UWV voor dezelfde cliënten uiteen liepen. Na aanpassing van de methodieken aan de hand van richtlijnen heeft het vervolgonderzoek plaatsgevonden.

Belangrijkste tussentijdse bevindingen uit de vier pilots

Pilot 1, 2 en 3

Voor deze drie pilots geldt dat zij zijn opgezet om via verschillende projecten en op uiteenlopende wijze ervaringen op te doen en methodieken te ontwikkelen. Deze ervaringen en methodieken bevorderen het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers. Het gaat in deze pilots niet om het plaatsen van grote aantallen mensen, maar om aanpakken te ontwikkelen én uit te proberen. De pilots geven inzicht in faal- en slaagfactoren die kunnen worden benut om een betere match tussen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers tot stand te brengen.

De pilots tonen aan dat het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking nog geen automatisme is, maar een nieuw proces waarmee werkgever, werknemer en de uitvoering ervaring op moet doen.

In pilot 1 (Werkgevers) gaat het in totaal om circa 330 plaatsingen. De 24 werkgevers van het project «Toonaangevende bedrijven» hebben ruim 300 plaatsingen gerealiseerd. Twee initiatieven die uit dit project zijn voortgekomen zijn Locus en De Normaalste Zaak. Locus is opgericht door Divosa en Cedris en verricht coördinerende activiteiten waardoor het voor landelijke werkgevers mogelijk wordt met meerdere gemeenten en Sw-bedrijven uit verschillende regio's tot één afspraak te komen. Een ander initiatief is De Normaalste Zaak (DNZ). DNZ is een initiatief van MVO-Nederland, Start Foundation en werkgeversvereniging AWWN en is een doorstart en uitbreiding van het project «Toonaangevende werkgevers». Binnen dit netwerk maken 70 bedrijven zich sterk om mensen met een beperking een kans te geven in het bedrijf.

Pilots 2 (Sw-bedrijven) en 3 (Werkpleinen) richten zich op de ontwikkeling van de (integrale) dienstverlening aan werkgevers, visie- en strategieontwikkeling en de (cultuur)omslag van Sw-bedrijf naar arbeidsontwikkelbedrijf. Ook in deze projecten zijn succes- en faalfactoren aan te wijzen. Het gaat in deze pilots met name om leiderschap, commitment en heldere communicatie. Hoewel het aantal plaatsingen evenmin hoofddoelstelling voor deze pilots is, blijkt uit deze projecten dat zij tot weinig plaatsingen en detacheringen hebben geleid.

De pilots hebben ons veel geleerd, er zijn goede ervaringen opgedaan en mooie initiatieven gestart en voortgezet. Maar desondanks zijn er binnen de pilots maar weinig mensen met een arbeidsbeperking daadwerkelijk geplaatst bij een reguliere werkgever. De pilots bevestigen daarmee het beeld dat ook uit rapportages van SCP en CBS blijkt: arbeidsgehandicapten krijgen verhoudingsgewijs veel minder vaak een baan dan «gewone» werknemers. Zoals het kabinet in zijn brief van 21 december al heeft aangekondigd wil het kabinet die ontwikkeling keren. Door bij te dragen aan een cultuuromslag bij alle actoren, maar ook door een quotumregeling in te stellen.

Pilot 4 en vervolgonderzoek loonwaardemeting

Uit de pilot blijkt dat loondispensatie een aanvullend re-integratieinstrument is dat mogelijkheden biedt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die andere instrumenten niet hebben. Het biedt hun kansen, doordat perspectief op regulier werk ontstaat. Er kan van het instrument een prikkel uitgaan tot langdurige, duurzame dienstverbanden waarin ruimte is voor groei en ontwikkeling van de werknemer.

Uit de pilot blijkt verder dat cliënten die zijn gaan werken met loondispensatie, het waarderen dat hun beperkingen expliciet worden gemaakt. De druk die men vaak ervaart om regulier te moeten presteren, neemt hierdoor af. Tegelijkertijd ervaren zij het als prettig en stimulerend dat de nadruk ligt op wat ze wel kunnen, in plaats van op wat ze niet kunnen. Op basis van de gegevens die bij deze vierde tussenrapportage bekend zijn, blijkt dat cliënten er gemiddeld € 144 per maand in inkomen op vooruit gaan.

Gemeenten verschillen sterk in het succes dat ze hebben bij het plaatsen van mensen bij werkgevers. De mate van succes hangt vooral af van draagvlak en gevoel van urgentie bij gemeenten. Gemeenten die al een sterk netwerk onder werkgevers hadden, blijken succesvoller dan gemeenten die in mindere mate over een netwerk beschikken.

Het is belangrijk dat de ervaringen die de pilotgemeenten met het instrument loondispensatie hebben opgedaan, niet verloren gaan en dat deze zoveel als mogelijk worden gedeeld met de overige gemeenten. Er kleven nog wel een aantal bezwaren aan het instrument zoals dat in de pilot was vormgegeven. Genoemd kan worden de bureaucratie die ervaren werd rondom de toegangstoets en de procedure rondom loonwaardebepaling. De ervaringen met de regels en de vormgeving van de toegangstoets zijn niet positief. Zo ligt de focus van de toegangstoets teveel op de beperkingen en niet op de mogelijkheden van de cliënt. De gemeenten geven wel aan dat voor een goede doelgroepselectie een selectie-instrument noodzakelijk is.

Gemeenten en werkgevers vinden dat de loonwaardemeting minder bureaucratisch moet worden uitgevoerd.

Ik sta open voor de mening van alle belanghebbende organisaties, als sociale partners, gemeenten en cliënten. Uit een eerste inventarisatie bij deze organisaties is naar voren gekomen dat vermindering van de administratieve lasten en bureaucratie voor alle partijen hoog op de prioriteitenlijst staat.

Zoals ik eerder aangaf in mijn brief van 21 december 2012, zal ik naast de evaluatie van pilot 4 ook de uitkomsten uit de gesprekken gebruiken bij de verdere invulling in de Participatiewet.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma