Position paper rondetafelgesprek 22 juni 2017 'Investeren in werk voor kwetsbare groepen'

Op de eerste plaats danken wij de commissie voor de uitnodiging om deel te nemen aan het rondetafelgesprek over dit belangrijk onderwerp: werk voor kwetsbare mensen.

Sinds 2015 werkt het bedrijfsleven, VNO NCW, MKB en LTO Nederland actief aan de Banenafspraak, waarbij invulling wordt gegeven aan 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026. Het bedrijfsleven presteert tot nu toe kwantitatief boven verwachting: eind 2015 waren er 15.600 banen bijgekomen. De cijfers over 2016 volgen in juli 2017, maar de verwachting is dat het target in het bedrijfsleven wederom gehaald is. Vanuit de dagelijkse praktijk van het project ‘op naar 100.000 banen’ is er veel ervaring en inzicht opgedaan in wat goed gaat en wat niet goed gaat met kwetsbare groepen en werk.

Daarover is een 10 puntenplan uitgebracht en deze is bij de Tweede Kamerleden onder de aandacht gebracht Verder verwijzen wij ook naar de verkenning van de Sociaal Economische Raad over de regionale infrastructuur uit 2016. Ook uit 2016 is het onderzoeksrapport van de Inspectie SZW ‘werk aan uitvoering’, waarin de Inspectie SZW constateert dat de bestuurlijke samenwerking in de arbeidsmarktregio’s de laatste jaren is verbeterd, maar dat op uitvoerend niveau de samenwerking met werkgevers en de samenwerking tussen gemeenten en UWV nog onvoldoende vorm krijgt.

**De praktijk**

Het behalen van de genoemde aantallen mag rustig een klein wonder genoemd worden. De werkgevers tonen inzet en doorzettingsvermogen; in de praktijk blijkt de uitvoering echter weerbarstiger. Regelingen blijken complex en versnipperd, het aanbod van werkfitte kandidaten blijkt beperkt en de werkgeversdienstverlening van publieke partijen is (nog) niet op orde. De ervaringen uit de praktijk, de verhalen van werkgevers, private dienstverleners, gemeenten en vele anderen zijn bekend. Het is goed om naar deze ervaringen te luisteren en hier, mede in het licht van een nieuw kabinet, goed aandacht aan te besteden.

Onderstaande tien lessons learned en aanbevelingen komen voort uit de praktijk. In relatie tot het onderwerp van het rondetafelgesprek gaan we in deze paper iets dieper in op:

* Geef meer inzicht in aantallen en het kennen en kunnen van kandidaten.
* Zorg voor eenduidige regelgeving voor werkgevers!
* Laat het werkgeversservicepunt werken als 1 loket met 1 werkwijze en vaste accounthouders voor werkgevers.
* Biedt een wenkend perspectief voor grote en kleine werkgevers.
* Verbreed en verduidelijk wie onder doelgroep valt.
* Geef werkgevers zekerheid door een duurzame en duidelijke beoordeling van arbeidshandicap.
* Hanteer de Praktijkroute voor loonwaardemeting.
* Zorg voor sluitende aanpak leerlingen uit entree-onderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs.
* Zet in op duurzame participatie door regionale samenwerking en instrumenten.
* Zorg voor goede afspraak over het meetellen van inkoop van diensten.

*Zonder inzicht in de aantallen alsmede het kennen en kunnen van de kandidaat is matching naar werk niet mogelijk*

Transparantie van de kandidaten, zowel vanuit gemeenten als UWV, op basis van competenties is cruciaal voor het slagen van de Banenafspraak.
Daarnaast moeten de bestanden in aantallen en profielen toereikend zijn om effectief en efficiënt te bemiddelen naar werk. In de praktijk blijkt dit nu reeds een vraagstuk te worden. Matching op baan/werkplek kan alleen met kandidaten die werkfit zijn (kunnen en willen werken).

Waar eerst opgeleid of getraind moet worden, draagt de overheid die verantwoordelijkheid; we roepen de overheden op daar spoedig in te investeren. Private partijen en SW-instellingen kunnen daarin een rol spelen.

*Zorg voor eenduidige regelgeving voor werkgevers*

Werkgevers worden geconfronteerd met complexe en wisselende regelgeving bij gemeenten en UWV. Hoewel op landelijk niveau al vereenvoudigingen zijn doorgevoerd, is het van belang dat ook gemeenten en UWV hun regelgeving eenduidig en eenvoudig hanteren en niet bureaucratisch inzetten. Grote/landelijke werkgevers moeten er daarbij op kunnen rekenen dat overal in het land dezelfde arrangementen gelden en dat zij een centraal aanspreekpunt krijgen, niet 35 arbeidsmarktregio’s of 388 gemeenten. In de praktijk worden werkgevers geconfronteerd met contraproductieve privacywetgeving; hiervoor zal een oplossing moeten worden gezocht. De regelingen om loonkosten en productiviteit met elkaar in balans te brengen, moeten gestroomlijnd worden. Voor de groep die niet het wettelijk minimumloon kan verdienen moet één eenvoudige regeling komen: loondispensatie voor de werkgever en een suppletie voor de werknemer. Nu werken we met loonkostensubsidies, die indirect werken, verschillende doelgroepen kennen en veel bureaucratie veroorzaken.

*Dienstverlening van werkgeversservicepunt*

De dienstverlening vanuit de werkgeversservicepunten zal aan heldere criteria moeten voldoen, bijvoorbeeld op het gebied van responstijd, voordracht kandidaten en wijze van accountmanagement. Werkgevers geven aan de volgende zaken belangrijk te vinden:

* 1 loket als ingang voor een professionele werkgeversaanpak.
* 1 set aan uniforme instrumenten en aanvraag/afhandelingsprocedure, uitvoering door gemeente of UWV (publiek). Harmonisatie van instrumenten, procedures en snelle afhandeling in een backofficesysteem.
* 1 vaste accounthouder per werkgever binnen het werkgeversservicepunt.

In de dagelijkse situatie in de arbeidsmarktregio’s blijkt de governance en inrichting van de werkgeversservicepunten een groot vraagstuk te zijn voor gemeenten en UWV. Deze inrichtingsvraagstukken mogen ons inziens echter niet leiden tot vertraging in de realisatie van de Banenafspraak, hetgeen nu wel het geval is.

*Verbreed en verduidelijk wie onder doelgroep valt*

Daarnaast zal de doelgroep voor de Banenafspraak verbreed moeten worden naar een grotere groep met forse achterstand op de arbeidsmarkt, hetzij door handicap, hetzij door langdurige werkloosheid of andere oorzaak. Voor iedere werkzoekende met een loonwaarde van tussen de 50 en 100% van het wettelijk minimumloon zou hetzelfde ondersteuningspakket moeten gelden.

*Duurzame en duidelijke beoordeling van de arbeidshandicap*

Werkgevers moeten ervan kunnen uitgaan dat de beoordeling van de handicap duurzaam is en daarmee ook de toepassing van regelingen en instrumenten (loonkostensubsidie, loonkostendispenatie, no-risk ziekte, jobcoaching). Deze duidelijkheid zal zorgen voor meer en meer duurzame arbeidsplaatsen.

Zorg voor sluitende aanpak leerlingen uit entree-onderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs

Het vraagstuk rond de sluitende aanpak voor jongeren uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en het entree-onderwijs (lees: alle jongeren die structureel geen startkwalificatie kunnen behalen) is veelomvattend. Er moet meer aandacht komen voor deze jongeren, voorkomen moet worden dat zij vanuit de onderwijsinstellingen werkloos thuis zitten. Hoewel landelijke afspraken zijn gemaakt over het instromen van de jongeren in het doelgroepregister, zien we dat gemeenten de regelingen en instrumenten uit de Participatiewet niet onverkort toepassen op de doelgroep jongeren. We kennen daarbij voorbeelden van gemeenten die de jongeren uitsluiten middels verordeningen en gemeenten die de faciliteiten in de praktijk niet toepassen. Juist voor deze jongeren is een arbeidsplaats, vaak na een stage, van groot belang om een goede start op de arbeidsmarkt te kunnen maken.

In de SER-verkenning: sociale infrastructuur kwetsbare groepen binnen de Participatiewet is een aantal vraagstukken onder de aandacht gebracht. Een adequate sociale infrastructuur bevat een aantal onderling samenhangende functionaliteiten. Deze dragen bij aan de realisatie van de voorziening beschut werk, de banenafspraak en het aan het werk helpen van de gehele doelgroep van de Participatiewet. Deze functionaliteiten zouden daarom in alle 35 arbeidsmarktregio’s beschikbaar moeten zijn, in het belang van de kwetsbare groep en werkgevers die zich willen inzetten voor deze groep.

Op basis van ervaringen van werkgevers en andere partijen betrokken bij het werken met kwetsbare groepen de functionaliteiten als volgt:

• werkgevers adviseren en helpen bij aanpassing van werkprocessen op maat;

• bieden van een voorziening voor beschut werk;

• bieden van goede matching en begeleiding: het in kaart brengen van vraag en aanbod met de daarbij behorende competenties, alsmede inzet jobcoaches en banenmakelaars;

• ontwikkelen van werknemersvaardigheden: startklaar maken van mensen;

• inspelen op en samenwerken met lokale en regionale werkgeversnetwerken;

• bieden van detacheringsfaciliteiten naar reguliere werkgevers

De eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt bij gemeenten. De uitvoering van één of meerdere functionaliteiten kan door SW-bedrijven plaatsvinden, maar ook door samenwerkende uitvoerders en private intermediairs