

Petra Oden

Participatiewet: inhoud, regeldruk en dienstverlening:

De Participatiewet is voortgekomen uit de afspraken die in 2013 zijn gemaakt tussen werkgevers, werknemers en het kabinet. De afspraken werden onder andere vertaald in een quotum-wet met een boete als we de afspraak niet nakomen.

En dan creëren ondernemers werk en dan krijgen ze geen geschikte kandidaten, of ze krijgen ze te laat. Dat vertelden ondernemers ons in 2015. Dat was de aanleiding voor het project MKB@Work. Ondernemers wilden meer structurele samenwerking, meer zelf sturing en minder regels.

We zijn alweer wat verder met de Participatiewet en we zien dat ondernemers werkplekken creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, omdat ze hechten aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. De Programmaraad, een landelijk samenwerkingsverband van onder andere gemeenten, UWV heeft een onderzoek laten doen onder 900 ondernemers. Daaruit blijkt dat een derde van de werkgevers de banenafpraak kent en weet dat deze gevolgen heeft voor het eigen bedrijf.

We zijn nog niet zo lang bezig met het onderzoek, maar we horen in de interviews dat ondernemers het een **verrijking voor hun bedrijf** vinden om mensen met een beperking in dienst te nemen. Het brengt meer kleur in je organisatie. Je leer nog beter leiding te geven.

Uit onze gesprekken tot nu toe, is niet naar voren gekomen welke regels nou precies belemmerend zijn voor ondernemers. Wel blijkt dat het gevoel van regeldruk kan worden weggenomen door de ambtenaar met inlevingsvermogen die aandacht geeft aan de ondernemer.¹ **Dienstverlening** door ambtenaren blijkt cruciaal. Die ambtenaar met aandacht blijkt ook veel belangrijker dan digitale tools.

1. Bij die dienstverlening blijkt het goed te werken als werkgevers kunnen aankloppen bij **één loket** en niet merken dat ze met de gemeente of UWV van doen hebben. In West-Brabant is de vraag van de werkgever expliciet leidend. Wil de ondernemer een externe of een interne jobcoach? Het kan allemaal. **Zoek naar mogelijkheden.**

2. Het is goed te beseffen dat ondernemers geschikte kandidaten zoeken voor **bestaande functies**. De vraaggerichte aanpak moet hierop aansluiten.

3. En ten slotte, wees transparant: **communiceer vooraf** over de kosten. Het komt nog te vaak voor dat ondernemers achteraf geconfronteerd worden met kosten van bijvoorbeeld een uitzendbureau, terwijl ze niet wisten dat dat bureau de kandidaat levert.

De kwaliteit van de dienstverlening is dus allesbepalend bij de Participatiewet. Dat vraagt iets van gemeenten en UWV, terwijl vooral zij te maken hebben met die enorme hoeveelheid regels. De Algemene Rekenkamer zei het al: **het tempo van de wetgever is hoog**. De ene wet is nog niet ingevoerd of de andere is alweer ontwikkeld. Suzanne van der Woude kan daar meer over vertellen.

¹ Zie ook E.J.M. Vergeer, *Regeldruk vanuit een ander perspectief, Onderzoek naar de beleving van deregulering bij ondernemers* (dissertatie), Universiteit Leiden 2017) en S. Gestel, S. Oomens en E. Buwalda-Groeneweg, *Werktop, onderzoeksrapport in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tilburg University 2014.*

Suzanne van der Woude

Zoals Petra net geeft gezegd, hebben de wettelijke veranderingen elkaar in een snel tempo opgevolgd. In december 2016 zijn verschillende wetten nog snel als hamerstuk aangenomen en deze zijn ook al in januari ingevoerd.

Het heeft ons veel tijd gekost om de regelgeving in kaart te brengen en nog steeds blijven de veranderingen op ons afkomen, we kunnen ons voorstellen dat het voor ondernemers niet meer bij te benen is.

Veel wetswijzigingen hebben juist als doel om het voor werkgevers en gemeenten eenvoudiger te maken om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Verschillende wijzigingen hebben daar ook aan bijgedragen. Door de invoering van de praktijkroute bijvoorbeeld. Hierdoor is er niet meer een verschil tussen de doelgroep voor de banenafpraak en de doelgroep voor de loonkostensubsidie. Uit onderzoek (Panteia) naar de invoering van de praktijkroute bleek ook al dat er in de praktijk weinig verschillen zijn tussen deze beide groepen. Waarom dan verschillende instrumenten? Met de praktijkroute wordt dit onderscheid weggenomen.

Ook de nieuwe Wet vereenvoudiging en de Wet Harmonisatie hebben beiden gezorgd voor meer eenduidigheid, bijvoorbeeld door de uniforme no-risk polis.

Maar de regelgeving blijft heel veel en wordt steeds meer. Wat te denken van de Wet tegemoetkomingen loondomein? Hiermee wordt voor het lage-inkomensvoordeel weer een nieuwe doelgroep gecreëerd en wordt de premiekorting, of mobiliteitsbonus, vervangen door het loonkostenvoordeel. Ook blijven er verschillen bestaan, bijvoorbeeld tussen de instrumenten van het UWV en die van gemeente. Denk bijvoorbeeld aan de loonkostensubsidie voor de doelgroep Participatiewet en loondispensatie voor de Wajongers.

En met al die verschillende doelgroepen blijven we te maken houden. Ik heb de doelgroep voor het doelgroepregister genoemd, de doelgroep Participatiewet, het UWV heeft een eigen doelgroep, de instrumenten gelden voor verschillende doelgroepen, zelfs voor de berekening van de quotumheffing is de doelgroep niet hetzelfde als de doelgroep voor de banenafpraak. En dan komt er met de nieuwe wet tegemoetkomingen loondomein weer een nieuwe doelgroep bij!

Minder onderscheid tussen de doelgroepen zou de regelgeving al een stuk eenvoudiger maken. Een persoon met een beperking is immers een persoon met een beperking. Waarvoor al die verschillende regelingen? Wij gaan de komende tijd aan de slag om te kijken hoe het nog eenvoudiger zou kunnen.

Dennis Schuldink/Petra Oden

Samenwerking tussen gemeente en MKB:

Door het gebruik van én het versterken van elkaars kwaliteiten kan de doelgroep profiteren.

Afstand tot de arbeidsmarkt of niet...

Het gaat om: “de juiste mensen op de juiste plek”

Toch is samenwerking tussen overheid (gemeente) en bedrijven/ondernemers niet altijd gemakkelijk.

Te vaak zien we samenwerking op ad-hoc basis tot stand komen, waardoor bevoegdheden onduidelijk zijn en beslissingen achterwege blijven.

Ik zou willen pleiten om 3x een “M” in de gaten te houden:

1. Maken

- Ga op zoek naar de **juiste stakeholders** (binnen het netwerk).
- Hoewel het algemeen belang niet altijd 1 op 1 hoeft te lopen met een ondernemersbelang, kunnen **gedeelde belangen** worden gezocht. Ga op zoek naar deze gedeelde belangen (bijvoorbeeld in de vorm van betere prestaties, maar ook imago of een goede naam kunnen prima motivatoren zijn om samen te werken).
- Bouw een **solide construct voor de samenwerking**. Dat hoeft niet altijd zuiver contractmatig te zijn; dit kan ook vanuit het oogpunt van **partnerschap**.
- Zorg dat de **juridische condities** kloppen en maak zaken als financiering rond.

2. Managen

- Het maken (bouwen van de samenwerking) is 1... Het beheren van de samenwerking is 2.
- Daarbij moet het **gedeelde belang** goed in het oog worden gehouden.
- Dit kan door de **interne processen** te regelen en na te leven (**samenwerkingscultuur**)

3. Monitoren

- Samenwerking zal niet slagen als niet steeds kritisch wordt **geëvalueerd** en niet kan worden **bijgesteld**.

In een goede samenwerking is plaats voor het belang van de ondernemer, het algemeen belang en profiteert de doelgroep.

1+1= in dit geval echt 3

Ruth Wellewerd

Bedrijven moeten zelf in de bakken kunnen kijken om kandidaten te selecteren.

Gemeenten staan dit wegens privacyoverwegingen niet toe, terecht?

Goede vraag, het is alleen nog niet mogelijk om daar nu antwoord op te geven, want het is nog niet precies bekend wat de MKB'ers zelf willen weten van de kandidaten en in welke vorm.

- Wanneer persoonsgegevens dusdanig worden geanonimiseerd, dat ze niet meer te herleiden zijn naar een persoon, kan er ook niet meer worden gesproken van persoonsgegevens zoals omschreven in de wet. In dit geval mag je de gegevens inzien, omdat er geen koppeling kan worden gemaakt met een persoon. In de Kandidaatverkenner, een systeem van het UWV dat is ontwikkeld voor werkgevers, gemeenten en intermediairs die kandidaten zoeken die vallen onder de doelgroep banenafpraak, zijn de kandidaten al geanonimiseerd opgenomen. De vraag is of ondernemers daar voldoende aan hebben.
- Om helder te krijgen welke gegevens MKB'ers willen inzien ga ik interviews afnemen.
- Een paar categorieën van persoonsgegevens die interessant kunnen zijn voor MKB'ers om te weten voordat ze met een kandidaat in zee gaan, zijn bijvoorbeeld:
 - Competenties: over welke competenties beschikt een kandidaat en passen die bij de werkzaamheden die de kandidaat moet gaan uitvoeren. Deze gegevens kunnen worden ingezien volgens de privacyregels.
 - Noodzakelijke aanpassingen op de werkplek: is er voor deze kandidaat een aanpassing nodig op het werk. Het is de vraag of uit deze gegevens indirect bijvoorbeeld de gezondheidstoestand van een kandidaat kan worden afgeleid. Het is dus de vraag of deze gegevens ingezien mogen worden.
 - Werkervaring: heeft de kandidaat al werkervaring opgedaan in deze sector. Deze gegevens mogen ook worden ingezien.

We gaan de ondernemers vragen of ze deze en andere gegevens willen inzien. Dan kunnen we daarna aangeven wat de juridische mogelijkheden zijn.

- Een onderwerp dat hierbij komt kijken is toestemming. Wanneer een kandidaat toestemming geeft voor het doorgeven van informatie aan de MKB'ers, dan is dat in eerste instantie toegestaan. Uit een gesprek dat ik heb gevoerd is bijvoorbeeld naar voren gekomen dat eerst toestemming van de kandidaat wordt gevraagd, om het cv en een persoonlijk stukje over deze kandidaat te geven aan de MKB'er. In het geval van uitkeringsgerechtigden zit hier natuurlijk een plicht achter, om het behoud van de uitkering veilig te stellen. Wanneer deze plicht er echter niet is, is het de vraag of deze toestemming als een vrije toestemming kan worden gezien. De kandidaat mag namelijk geen druk voelen bij het geven van toestemming, anders is de toestemming niet rechtmatig. In dit geval kan het bijvoorbeeld gaan om een kandidaat en een gemeente en kan er worden gesteld dat er sprake is van een hiërarchische verhouding. Wat dit precies voor welke situatie betekent, gaan we nu verder uitzoeken.

Monique Beukeveld

Werkgeversdienstverlening

Mentimeter: 3. Ontzorging door gemeente is beter dan zelfregie door ondernemers

We zijn bezig met een goodpractice onderzoek waarbij we gemeenten, UWV, SW-bedrijven en mkb'ers die werkplekken hebben gecreëerd voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt interviewen.

Uit de interviews blijkt dat er vooral behoefte is aan en ingezet wordt op het ontzorgen van ondernemers door gemeenten en UWV. De zogeheten werkgeverdienstverlening wordt hiervoor ingezet

Maar wat betekent dit nu in de praktijk. De verschillende gemeenten en UWV geven aan dat de werkgeverdienstverlening in ontwikkeling is.

1. Gemeenten en UWV die we hebben gesproken bieden **maatwerk**. Werkgevers willen geschikte werknemers op het werk dat ze hebben gecreëerd. Maatwerk betekent ondermeer dat de beschikbare vacature met de werkgever goed wordt besproken. Wat is de behoefte van de werkgever, wat zijn de mogelijkheden vanuit de gemeente en UWV en welke klant met welke competenties past bij de werkplek en het bedrijf. Dit kan soms wat tijd kosten, maar werkgevers begrijpen het vaak wel als het een paar weken duurt.
2. Hierbij is het van belang dat er over en weer aan **verwachtingsmanagement** wordt gedaan. Er moet goed gecommuniceerd worden over de tijdsduur, de aansluiting van de kandidaat op de behoefte van de ondernemer en wat het de ondernemer oplevert. Ook is het van belang dat de jobcoaching hierin wordt meegenomen: de begeleiding van de kandidaat richting het werk en wanneer deze op de werkplek is geplaatst.
3. Gemeenten en UWV geven aan dat de werkgeversdienstverlening begint bij een **goede interne samenwerking** tussen accountmanager, werkcoach en jobcoach. Dit heeft invloed op de snelheid waarmee kandidaten geselecteerd kunnen worden, de aansluiting van vraag en aanbod, waarbij het kennen van de klant een belangrijke voorwaarde is. Hier heeft de klant en de ondernemer baat bij.
4. Dit betekent dat het belangrijk is dat de gemeente en UWV **de bedrijven kennen**, de vacatures en hun wensen op het gebied van de kandidaten. Uit ons onderzoek blijkt dat een **geïntegreerde aanpak** van belang is, waarbij gewerkt wordt met **1 contactpersoon** voor de ondernemer die hen meeneemt in het proces van het vinden van de geschikte kandidaat en hen van de informatie voorziet die nodig is.
5. Voor de werkgeversdienstverlening is het ten slotte belangrijk dat de gemeenten en UWV **dichtbij de ondernemers staan**, de taal spreken, gevoel hebben voor urgentie en de snelheid die het bedrijfsleven vraagt.

Ellen Offers

Ervaringen van werkgevers

1. Wij hebben met MKB werkgevers gesproken die hun bedrijf openstellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Niet omdat een of andere wet of afspraak hen daartoe verplicht, maar omdat ze het iemand gunnen. Voorwaarde is wel dat die iemand gemotiveerd is. Ik doe mijn best voor jou, dan moet jij ook je best doen om er een succes van te maken. Dat is niet meer dan eerlijk. Als dat niet zo is, dan zijn ze er gauw klaar mee. Dat is de tegenprestatie die ze verwachten. Ze willen een geschikte kandidaat.
2. Ze bekijken het ook zakelijk. Een MKB-bedrijf opereert op de markt, dus het moet uit kunnen. Ze willen ook best een plek creëren. Voorbeeld autoschadebedrijf, afplakken voor spuiten. Dat uiterst zorgvuldige en tijdrovende karwij kan beter en goedkoper (mede door financiële tegemoetkoming) door iemand die daar speciaal voor is aangesteld. (jobcarving)
3. Maar ja, hoe vind je dan een geschikte kandidaat.

Soms lukt het niet. Datzelfde autoschadebedrijf werd door Jan en alleman benaderd met kandidaten. De gemeente, UWV, uitzendbureaus, re-integratiebedrijven, de eigen branchevereniging. Hij heeft nog steeds geen medewerker op zijn vacature. Hij ergert zich over het leuren met kandidaten en de instanties die daar geld aan verdienen.

Er zijn ook tevreden geluiden: Wat heel goed werkt is dat de werkgever één contactpersoon heeft die met de vacature als uitgangspunt er kandidaten bij zoekt. Een telefoontje levert dan vaak al kandidaten op. De MKB-er laat de voorgedragen persoon een paar dagen proefdraaien. Laten we kijken of we een goed gevoel hebben over elkaar. Men is daar heel pragmatisch in.

Andersom gebeurt ook wel. Dan heeft die contactpersoon een gemotiveerde kandidaat. Een van de werkgevers vertelde 1000 telefoonnummers in zijn telefoon te hebben. Als hij een geschikte plek denkt te weten, dan regelt hij dat even. Ondernemers kunnen dus ook andere ondernemers benaderen.

Tot slot is belangrijk dat de papieren in orde zijn: de kandidaat zit al in het doelgroepregister, heeft het VCA-diploma. Regel het eventueel achteraf, want dan wordt de ondernemer optimaal ontzorgd.

Cathrin Los en Dion van Vilsteren

Voor het lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt hebben wij een onderzoek gedaan binnen de Hanzehogeschool hoe zij invulling geven aan de Participatiewet en dan met name welke contracten daaruit voortvloeien voor de mensen uit de doelgroep. Zoals dhr. Pijlman al aangaf is er slechts één medewerker uit de doelgroepregister met een vast contract, diegene is werkzaam in de functie van docent. De achterliggende reden voor dit vaste contract is de core business van de Hanzehogeschool, die is namelijk vooral gericht op de docenten en geven van colleges aan studenten. De tijdelijke contracten zijn verdeeld over de ondersteunende diensten, omdat dit niet tot de core business behoort is er, voor doelgroepmedewerkers, geen onderscheid met overige medewerkers, wat betreft het soort arbeidsovereenkomst. Het uitgangspunt van het beleid is om ervaringsplekken te creëren voor de medewerkers uit het doelgroepregister. Zij kunnen op deze manier veel ervaring op doen op verschillende werkplekken en dit zorgt ook voor flexibiliteit voor de Hanzehogeschool, in deze tijd worden er immers over het algemeen minder vaste contracten gegeven.

Vooraf bij dit punt uit het beleid past onze aanbeveling; een arbeidsrotatie. Dit kun je creëren door met meerdere bedrijven samen te werken zodat de doelgroepmedewerkers na het verloop van 2 jaar bij een ander bedrijf in een soortgelijke functie aan de slag kunnen. Dit brengt met zich mee dat er zowel voor de Hanzehogeschool als voor de doelgroepmedewerkers flexibiliteit, maar daarnaast ook zekerheid ontstaat. Voor de leidinggevende geeft dit de zekerheid dat er iedere keer voldoende zelfstandige medewerkers zijn, voor de medewerker geeft dit extra baangarantie en dus zekerheid.

Aukje Smid

Perspectief van de doelgroep

Reactie film FNV: Mooi initiatief en laat zien wat voor de doelgroep belangrijk is. Sluit goed aan bij de verkenning die ik deed. De rode draad daaruit is dat men graag ondersteuning op maat wil en perspectief op regulier werk. Een paar aspecten:

Er is discriminatie op de arbeidsmarkt, er zijn vooroordelen, bijvoorbeeld over mensen met een psychische aandoening. Veel mensen hebben een dilemma: zoveel mogelijk verzwijgen wat er aan de hand is en dan meer kans maken op een baan, maar ook op niet-passend werk en uitval, of open zijn over de beperking maar de kans verkleinen dat je binnenkomt bij een werkgever.

Een deel van de doelgroep heeft niet goed zicht op de gevolgen van de beperking voor het werk en solliciteert op werk dat niet-passend is. Of men is niet geschikt voor een vacature, maar wel voor bepaalde taken waar een mooie functie van kan worden gemaakt. Dit alles vraagt om ondersteuning en een persoonlijke benadering.

Niet iedereen die ondersteuning nodig heeft, krijgt dat ook. Door de smalle doelgroep in de banenafpraak en Quotumwet vallen er mensen tussen wal en schip. Maar ook als ze wel tot de doelgroep behoren, lopen ze risico dat ze niet geholpen worden: er zijn bijvoorbeeld gemeenten die niet investeren in mensen met een loonwaarde van < 50%.

Als mensen geen ondersteuning krijgen dan is het extra belangrijk dat zij kunnen terugvallen op een goede informatievoorziening. Zeker ook, omdat het ingewikkeld is en ze zelf vaak laagopgeleid of zelfs laaggeletterd zijn. Veel mensen vinden de informatievoorziening onduidelijk. Het taalgebruik is ambtelijk, informatie is moeilijk vindbaar, er staat vaak wel hoe je een uitkering krijgt, maar niet hoe je werk kunt vinden en welke ondersteuning je daarbij kunt krijgen.

Als mensen wel ondersteuning krijgen dan zijn het vaak standaardtrajecten met weinig maatwerk. Bijstandsgerechtigden moeten nogal eens werken met behoud van uitkering, en dat roept weerstand op, zeker als het geen perspectief biedt op regulier werk.

Wat ook meespeelt is dat veel werkzoekenden zijn aangewezen op flexwerk. Uit onderzoek blijkt dat dit leidt tot onzekerheid, financiële stress en vooral bij jongeren het gevoel geen toekomst te kunnen opbouwen.

Wisselende inkomsten door tijdelijk flexwerk kunnen het onmogelijk maken om uit de uitkering te komen, mensen stromen uit en in de uitkering, dit geeft veel administratief gedoe en daarbij worden soms fouten gemaakt met alle gevolgen van dien.

Bij sommige doelgroepen begint het pas na de plaatsing, bijvoorbeeld bij de kwetsbare jongeren die van een praktijkschool komen. Continuïteit in de begeleiding is dan heel belangrijk. Wat niet helpt is dat veel gemeenten de uren van de jobcoach minimaliseren omdat ze het een duur instrument vinden.

Sommige mensen raken bij een plaatsing hun jobcoach kwijt, omdat de werkgever al een interne jobcoach heeft. Niet altijd is dat in het belang van de doelgroep. Er zijn ook voorbeelden van plaatsingen die om deze reden niet doorgingen.

En of er nu een jobcoach is of niet, het is in elk geval belangrijk dat mensen een buddy of mentor krijgen, iemand die ze wegwijs maakt en waar ze terecht kunnen met vragen, naast de leidinggevende.

Kortom het gaat om ondersteuning op maat krijgen en perspectief. Het zit 'm in dingen waar je als werkgever of gemeente niet altijd uit jezelf aan denkt. Een belangrijke aanbeveling is dan ook het betrekken van ervaringsdeskundigheid bij het ontwikkelen van beleid en het maken van afspraken. Dat geldt ook voor het project MKB&Work.