**Verslag studiemiddag Van Participatiewet naar werk**

Donderdag 13 december 2018

*De presentaties van de sprekers zijn te vinden op de site* [*www.nisz.nl*](http://www.nisz.nl)

**Arnold Devreese** (dagvoorzitter, bestuurslid NISZ en directeur Sociale Zaken bij de SER) opent de bijeenkomst. Er volgt een voorstelronde. Iedereen aanwezig heeft op zijn of haar manier in het dagelijkse werk met het onderwerp te maken. De eerste spreker krijgt het woord.

**Klarita Sadiraj**, wetenschappelijk medewerker bij het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), schetst een beeld van het onlangs door haar (e.a.) geschreven SCP-rapport ‘Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet’. Het SCP voert een langlopende evaluatie uit naar de werking van de Participatiewet. Het onlangs verschenen rapport concentreert zich op de doelgroep Wsw. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer in de Wsw instromen. Dit geldt ook voor mensen met een Wsw-indicatie die eind 2014 op de wachtlijst stonden voor een Wsw-plek. Hoe is het deze groep vergaan? Doordat met de invoering van de Participatiewet de toegang tot de sociale werkvoorziening afgesloten is voor nieuwe instroom zijn de baankansen en de duurzaamheid van de gevonden banen voor de doelgroep verlaagd. De uitkeringsafhankelijkheid van de baanvinders uit deze doelgroep steeg juist. Ook is het verschil in baankans verdwenen tussen mensen met en uitkering en met een Wsw-indicatie in vergelijking met mensen met dezelfde uitkering zonder Wsw-indicatie. Dit zijn tussenresultaten waarbij mogelijk aanloopproblemen nog een rol spelen. Met de drie decentralisaties kregen de lokale autoriteiten met nieuwe verantwoordelijkheden, nieuwe doelgroepen en nieuwe werkprocessen te maken. Volgens jaar komt er een update en vervolgens volgen de eindresultaten.

Er volgen enkele vragen. Waren jullie (het SCP) verrast door de resultaten? Klarita geeft aan dat ze eigenlijk geen verwachtingen van tevoren hadden. Iemand uit de zaal geeft aan ‘*U zegt het kan verkeren, maar het lijkt er wel op dat de afstand tot arbeidsmarkt wordt vergroot.* *De huidige groep heeft een enorme afstand tot de arbeidsmarkt. Wat is de verwachting wat er nog gaat komen?*’ Uit de zaal klinkt het geluid dat de doelgroep meer in het vizier van de gemeente is gekomen, beschut werk lijkt aan te trekken. Een andere vraagt volgt: ‘*Ik geloof de cijfers, heeft u ook onderzocht wat de oorzaken zijn?*’ Klarita geeft aan dat dit niet onderzocht is, zij zijn bezig geweest met de cijfers. Onder andere de onderzoeken van de Inspectie SZW houden zich wel met die vraag bezig. Een aanwezige van SZW geeft aan dat ten aanzien van de resultaten van het SCP-onderzoek de disclaimers wel in acht moeten worden genomen omdat er mitsen en maren zijn. De uitkomsten zijn dan ook niet klakkeloos in de kamerbrief over het breed offensief overgenomen.

Vervolgens is het woord aan **Petra Oden**, lector juridische aspecten van de arbeidsmarkt bij de Hanzehogeschool Groningen. Zij schetst de belemmeringen en mogelijkheden die ondernemers ervaren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Werkgevers hebben het gevoel dat er een enorme hoos aan regels op ze af komt. Ze vinden het zelf wel moeilijk om aan te geven welke regels ze lastig vinden. Diegene die het meeste last hebben van wet- en regelgeving zijn de ambtenaren (gemeente) en UWV, blijkt uit onderzoek van Petra. Zij geeft aan dat er minder gefocust zou moeten worden op verplichtingen, op diegene die niet mee willen gaan. Ondernemers willen juist graag dat de gemeenten creatief meedenken. Ze willen betrouwbaarheid, ze willen niet dat projecten ineens stopgezet worden. Ook ervaren ondernemers het als storend dat er zulke grote verschillen zijn tussen gemeenten. Petra heeft ook gekeken naar gemeenten waar het wel goed lijkt te werken, daar ziet zij bijvoorbeeld vaak één systeem met werkgeversinformatie. Wat niet goed gaat is dat gemeenten soms een concurrentiestrijd lijken aan te gaan met ondernemers, bijvoorbeeld op gebied van jobcoaching. Ondernemers willen graag interne jobcoaches. Petra Oden benoemt dat gemeenten dit liever zelf regelen en daarmee zelf ‘voor ondernemer gaan spelen’.

Een deelnemer is het daar niet mee eens. Hij noemt dat gemeenten vaak hun eigen jobcoachregelingen hebben die zij aanbesteden. Hij vat dat niet op als ‘ondernemen’. Iemand merkt op dat gemeenten inderdaad vaak geen fan zijn van interne jobcoaches.

Petra Oden benadrukt dat wederzijds vertrouwen van belang is. Daarnaast is ook goed om ons af te vragen wat werk nu eigenlijk is. Is een werkervaringsplek werk? Steeds meer zien we dat werk tijdelijk is, ook voor reguliere werknemers. Petra Oden: ‘*Waarom niet liever een werkervaringsplek dan geen werk?*’ Wel geeft zij aan dat tijdelijkheid van werk voor de kandidaten een probleem kan zijn. Petra noemt als voorbeeld dat er ook via een arbeidspool gewerkt kan worden op basis van detachering. Denk liever in taken i.p.v. in functies. Vervolgens gaat het over wat ondernemers kan ondersteunen. Er is sprake van ondergebruik van instrumenten als de no-riskpolis. Dit instrument is te ingewikkeld voor ondernemers. Het is van belang dat er sprake is van blijvende ondersteuning voor de ondernemer. Daarnaast is er transparantie nodig over de beperkingen van de kandidaat. Hier is niet altijd alles over bekend bij de ondernemers. Ondernemers hebben behoefte aan interne jobcoaching. Jobcoaching moet structureel zijn en ook gericht zijn op andere leefgebieden en verdere ontwikkeling. In januari start er een vervolgonderzoek naar jobcoaching, waarschijnlijk is het voor de zomer afgerond. Petra sluit af met een boodschap voor de rijksoverheid: ‘*Heb ook aandacht voor de consequenties van wetgeving voor de werkvloer en betrek ondernemers bij de uitvoering van de wetgeving.*’

Vervolgens volgen een aantal reacties uit de zaal. Er is vanuit meerdere hoeken interesse in het aangekondigde onderzoek van Petra Oden naar jobcoaching. Daarnaast merkt iemand op ze terecht aangeeft dat niet alle werkgevers er zin in hebben. Nu hebben we een systeem dat er bij bedrijven met meer dan 25 werknemers sprake is van een quotum, hoe krijg je al die bedrijven mee? Petra Oden adviseert dat er vooral gebruik moet worden gemaakt van netwerken. Laat ondernemers ervaringen delen. Het is dan aan de overheid om dit te faciliteren en zich er niet te veel in te mengen. Vanuit de zaal wordt opgemerkt dat er ook werkgevers zijn die mensen uit de doelgroepen aannemen met de verkeerde beweegredenen. Petra Oden noemt dat de verplichting nogal wat vraagt van werkgevers. Dat past vaak ook niet in de organisatie. Zo moesten er bij haar werkgever (Hanzehogeschool) drie functies bij, terwijl andere mensen weg moesten. Vanuit de zaal reageert een deelnemer dat zij er zelf moeite mee heeft met werkgevers die zeggen dat ze er niet in willen investeren: ‘*Kijk niet naar bestaande functies, maar creëer functies. Dat is nu bij GGZ-instellingen gelukt, daar zijn prachtige voorbeelden van. Bij het onderwijs wordt nu ook gepoogd om daar voeten aan de grond te krijgen.*’ Arnold Devreese vat samen dat er heel wat instrumenten zijn om ze aan de slag te houden en te helpen. Via netwerken, overleg en weinig bemoeienis zou het nog beter kunnen. Financiële prikkels lijken minder relevant te zijn. Een deelnemer is het daar niet mee eens, immers jobcoaches kosten geld. Hij kan zich goed voorstellen dat dit een belemmering is voor de werkgever. De kosten zijn niet na een half jaar over. Petra Oden benoemt dat loonkostensubsidie belangrijk is, net als de no-risk-polis en jobcoaching. Financiële prikkels zijn daarom wel relevant.

Het woord is aan de eerste referent, **Ad Bergwerff**, werkgever in de vleesindustrie en plaatsvervangend raadslid van de SER. Hij benoemt dat de bevindingen van Petra Oden aansluiten op wat hij vindt. Er is volgens hem duidelijk naar ondernemers geluisterd en dat doet hem deugd. Ondernemers houden niet van gedoe. Ze willen best wel en ze hebben ook laten zien daar grote stappen in te hebben gezet. De marktsector doet het goed, er zijn meer banen gecreëerd dan het target gesteld heeft. Elk bedrijf heeft wel een functie waar je een arbeidsbeperkte in kan zetten. Ad Bergwerff heeft een aantal succesverhalen, maar ook verhalen waar het minder goed gaat. Iedereen wil wel, maar toch wil het niet altijd lukken. Hij noemt een voorbeeld. Eerder kwam er een dame met een jobcoach binnen, onbekend was dat zij slecht tegen de kou kon. De NVWA verplicht het bedrijf om met een temperatuur van acht graden te werken. De dame in kwestie kon daar niet tegen, ze wilde wel maar ze verkrampte. Dit werd hierdoor geen succes. Er is maatwerk nodig, maar van tevoren is dan wel nodig om te weten wat iemand wel of niet kan.

Volgens Ad Bergwerff ligt het meeste succes bij bedrijven met 10-50 werknemers. Ga je kleiner dan 1-5 werknemers dan moet je je realiseren wat dat betekent als je een arbeidsbeperkte in dienst neemt. Kleine ondernemers lopen een groot risico bij ziekte. Ad geeft aan het belangrijk te vinden dat als je met iemand in zee gaat, je je ook moet inspannen om dat duurzaam te laten zijn. Dan maak je mensen ook het meest gelukkig. Het uiteindelijke doel is om die mensen zonder ingrijpende middelen in hun eigen brood te kunnen laten voorzien. Ad loopt daar wel tegen een aantal beperkingen aan. Hij noemt dat als hij iemand een vast contract biedt en deze persoon valt uit dat hij dan twee jaar moet doorbetalen. Uit de zaal wordt gereageerd dat daar de no-riskpolis voor bestaat. Ad Bergwerff is hiermee onbekend. Petra Oden geeft aan dat dit precies het probleem is. Ondernemers zijn er te weinig bekend, daarnaast zijn ze ook heel erg bang dat het wordt afgeschaft.

Ad Bergwerff geeft aan graag makkelijker kandidaten te willen kunnen vinden, zoals bijvoorbeeld via een app. Daarnaast geeft hij aan dat ondernemers graag één vaste adviseur hebben waar ze terecht kunnen. Nu zijn die mensen vaak lastig bereikbaar. Ook haalt hij aan dat het lastig is dat er vaak meerdere verschillende regelingen van toepassing zijn. Dat wordt gezien als gedoe en ondernemers houden niet van gedoe. Ad Bergwerff sluit af met de opmerking dat veel werkgevers gemotiveerd zijn, hij kent veel sociale werkgevers. Motivatie en werkfitheid van de kandidaat is een grote bepalende factor voor succes. Er ontstaat discussie in de zaal over wat ‘werkfit’ eigenlijk is. Petra Oden geeft aan dat werkfit geen term is die werkt bij werkgevers, gemeente en UWV komen al snel met ervaring en diploma’s. Iemand uit de zaal herkent zich hier niet in. Bij het UWV en werkgevers wordt onder werkfit verstaan dat je bepaalde werknemersvaardigheden hebt. Ad Bergwerff vindt iemand werkfit als iemand kan passen in het bedrijf.

Dan is het woord aan de tweede referent, **Hans Koemans**, senior onderzoeker op het gebied van participatie en financiële zelfredzaamheid bij de Inspectie SZW. Het eerste wat in hem opkomt is: ‘*Komt het door regelgeving of de manier hoe de regelgeving wordt uitgevoerd?*’ Volgens Hans is er van beide zaken spraken. Het noemt dat dat het SCP een causaal verband ziet met de invoering van de Participatiewet. Uit onderzoek van de Inspectie SZW blijkt dat de gemeenten fikse aanloopproblemen hebben gehad en dat alle gemeenten in ontwikkeling zijn. Wel zie je grote verschillen tussen gemeenten. Dit speelt nog steeds, we zijn nu drie jaar verder. Bij niet alle partijen was bekend dat SW-bedrijven benut kunnen worden om beschut werk vorm te geven. Je ziet ook veel verschillen tussen gemeenten. Dit kan ook met uitgangsposities te maken hebben.

Hans Koemans noemt een aantal belangrijke conclusie uit de laatste rapporten van Inspectie-SZW. Gemeenten maken kosten-baten-afwegingen, ze passen dure instrumenten niet ruimhartig toe. Jobcoaching is erg duur en daarom wordt het minder gebruikt. Gemeenten hebben nog niet de expertise die het UWV wel heeft. Gemeenten hebben meer moeite dan het UWV om de beperking en de mate van geschiktheid van de werkplek vast te stellen. Dit is van belang om tot een goede match te komen. UWV investeert daar over het algemeen meer in. Gemeenten trekken lang niet alle expertise aan bij cruciale stappen in het matchingsproces. Elke match is maatwerk, voor de werkgever is het ondoenlijk om via een match van de gemeente tot een goede match te komen. Ook is er onvoldoende nazorg waardoor mensen weer uitvallen. Daarnaast worden targets vaak gesteld op basis van plaatsingen en niet op basis van duurzaamheid. Hans oppert dat gemeenten en UWV wellicht meer zou kunnen gaan werken als een uitzendbureau. Uit zaal wordt gereageerd dat er vanuit het UWV zo op dit moment al wel zo wordt gewerkt. Waarop een ander reageert dat er op dit moment vooral vanuit de bakken wordt gedacht aan de ‘snelle match’. Een nuancering volgt, dit verschilt sterk per regio.

Vervolgens is het woord aan de derde referent, **Heleen Heinsbroek**, senior beleidsadviseur Wetgeving en Nieuwe doelgroepen bij Cedris. Zij haakt aan bij de aanloopproblemen. Cedris heeft ook sociale ondernemers als lid. Tussen hen vindt veel uitwisseling plaats over hoe het ook kan. Heleen Heinsbroek licht toe wat leden van de aanloopproblemen vinden. 2015 wordt beschouwd als een verloren jaar. Er was toen veel aandacht voor het inregelen van de uitvoering en het stilstaan bij hoe er samengewerkt kan worden. Binnen gemeenten ging er veel aandacht naar de Jeugdzorg en de Wmo. De Participatiewet kreeg minder aandacht. Beschut werk was vrijblijvend. Wat betreft de indicatie banenafspraak en beschut werk is nog van alles gewijzigd. De gemeenten kennen de doelgroep onvoldoende. De wachtlijst Wsw-ers zijn vaak nog wel bekend. Deze groep is verdampt en er is niet duidelijk wiens verantwoordelijkheid ze waren. De laatste anderhalf jaar is er veel aandacht geweest voor de doelgroep. Heleen Heinsbroek herkent de belemmeringen die genoemd worden in de presentatie van Petra Oden. De leden van Cedris zijn ook werkgever, zij hebben de belemmeringen aan den lijve ondervonden. Heleen Heinsbroek benoemt dat financiële arrangementen er wel zijn, maar dat begeleiding als jobcoaching vooral mist. Ze vindt het goed dat dit onderzocht gaat worden door Petra Oden.

Van een NISZ-lid kom de opmerking dat er nu een lage loonschaal bij komt, dit wordt volgens hem door werkgevers aangegrepen om mensen in de laagste loonschaal te plaatsen. Terwijl het niet daarvoor was bedoeld. Hans Koemans noemt dat je het als voorwaarde moet koppelen aan loonkostensubsidie. Volgens iemand anders bestaat er een bepaling die in werking treedt als niet in alle cao’s zo’n lage loonschaal staat. De bepaling bepaalt dan dat werkgevers dan 100% betalen. Het kan volgens haar inderdaad handig zijn om dit te koppelen aan de loonkostensubsidie. Zij geeft aan dat vanuit SZW de cao’s een jaar wordt gegeven om zelf in actie te komen. Daar roepen ze de sociaal partners voor op. Als dat geen resultaat oplevert is de kans aanwezig dat de bepaling in werking treedt.

Een aanwezige vanuit SZW geeft nog een toelichting op de brief van 20 september.[[1]](#footnote-1) Ze is blij met wat iedereen gezegd heeft, ze zegt: ‘*Ik denk dat de brief veel antwoorden geeft op wat gezegd is.* *We hebben de werkgevers hartstikke hard nodig. We moeten de belemmeringen gaan wegnemen.*’ Ze geeft aan dat loondispensatie van de baan is, dat bleek niet te realiseren binnen de Participatiewet. Het was moeilijk eenvoudig te regelen. In plaats daarvan is het breed offensief aangekondigd. In het kader daarvan heeft de staatssecretaris bedacht dat ze het hele administratieve proces rondom loonkostensubsidie eenduidig wil gaan vormgeven. Eén systematiek in heel Nederland. De aftrap met alle sociale partners die hier mee te maken hebben is volgende week. Er volgt dan een aankondiging dat er aantal werkgroepen worden gevormd om alle maatregelen voor elkaar te krijgen. Men wil ook meer eenduidigheid geven aan het instrument jobcoaching. Hiervoor wordt een werkgroep voor ingericht, om tot een standaardverordening te komen waarin komt te staan wat voor jobcoaching er wordt aangeboden, zowel voor interne als externe jobcoaching. Alles is gericht op het komen tot een geheel van instrumenten dat in het belang is van werkgevers en klanten. Vanwege signalen dat er problemen zijn met de no-riskpolis komt er ook een werkgroep waarin gewerkt wordt om die problemen aan te pakken. Daarnaast gaat er gekeken worden of de financieringssystematiek aangepast moet worden. Nu gaat alles via het BUIG-budget, waardoor de prikkel nu andersom werkt.

Er volgen reacties uit de zaal. Ad Bergwerff merkt op dat het niet lekker valt bij ondernemers dat overheid en markt voortaan op één hoop geveegd zullen worden. Hierop komt de reactie dat er nu gedacht wordt aan een bonus-malussysteem. Ze geeft aan dat er vanuit SZW oog en oor is voor de belemmeringen. Als er praktijkgevallen zijn, dan horen ze graag voorbeelden. Arnold Devreese merkt op dat we een aantal jaar geleden de sociaal akkoorden hadden waarin hetzelfde werd gezegd als dat nu is. Wat is het perspectief? Vanuit een aanwezige van SZW komt de reactie dat de staatssecretaris nu zoiets heeft dat er iets moet gebeuren. Er is nu behoorlijk zicht op wat er nodig is. Het proces tot nu toe is nodig geweest is om dit zicht te hebben kunnen krijgen. Ze zegt: ‘*Het is nu een kwestie van doen*.’

Een aanwezige van SEO geeft aan dat zij juist een tegenovergestelde conclusie trekken t.o.v. het SCP. SEO vindt ten aanzien van de Wajongers dat zij onder de Participatiewet juist vaker een baan vinden. Daarnaast haalt zij dat dat ze ook wel heeft gehoord dat het cohort van het SCP weleens een verloren cohort zou kunnen zijn. Als dat zo is dan zou je niet verwachten dat er een positief effect zichtbaar is in 2017 en 2018. Na deze opmerking wordt de studiemiddag afgesloten door de dagvoorzitter.

1. Kamerstukken II, 34 352, 2017-2018, nr. 115. Te raadplegen via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/09/07/kamerbrief-breed-offensief-om-meer-mensen-met-een-beperking-aan-werk-te-helpen> [↑](#footnote-ref-1)