

## Position Paper

# Hoe kunnen knelpunten in de Participatiewet opgelost worden?

### Onze visie op een inclusieve arbeidsmarkt

“Iedereen doet mee” is niet voor niets de titel van de twee witboeken die Asito heeft uitgegeven. Deze vertellen niet alleen verhalen van mensen die vanuit een kwetsbare positie de weg terugvonden naar de arbeidsmarkt, maar ook die van onze leidinggevend en opdrachtgevers: waarom het bieden van kansen voor hén belangrijk is. Iedereen doet mee, dat zit in het DNA van ons familiebedrijf.

### De Participatiewet

Asito heeft altijd een brede doelgroep benadering voorgestaan. De aandacht van de Participatiewet gaat in onze beleving te eenzijdig uit naar de mensen uit de doelgroep banenafpraak en beschut werk. Ook de mensen uit de klassieke bijstand en NUG-gers hebben ondersteuning nodig om de weg naar werk te vinden. Zoals bijvoorbeeld statushouders en mensen waarbij bijstand van generatie op generatie wordt doorgegeven. Een grote groep mensen in de bijstand heeft geen werkervaring in Nederland.

### Praktijktafels

Sinds begin 2018 zitten stakeholders uit de praktijk rondom de doelgroep banenafpraak met elkaar om tafel aan praktijktafels om meer uniformiteit in de uitvoering van de Participatiewet te krijgen. Nog steeds bepaalt iedere gemeente afzonderlijk welke instrumenten worden ingezet, welke uitgangspunten ze hiervoor hanteren, voor welke doelgroep en hoe het administratieve proces wordt geregeld, ondanks dat hiervoor wettelijke kaders zijn geschept.

Sinds de start zijn er steeds meer praktijktafels ontstaan en hebben we gezamenlijk onze input geleverd die geleid heeft tot de voorstellen in het Breed Offensief: de noodzakelijke aanpassingen op het huidige beleid. Dit proces wordt door ons als werkgever gedragen en als zeer waardevol ervaren. Ons advies zou bij nieuwe wetgeving zijn om de stakeholders uit de praktijk vóóraf te betrekken.

### Breed offensief

Wij staan volledig achter het Breed Offensief. Het preferente proces loonkostensubsidie, de wijzigingen in de no-risk en de uniforme loonwaardemethodiek zijn enorme stappen vooruit in het terugdringen van de bureaucratie en de complexiteit voor werkgevers. Echter maken wij ons tegelijkertijd grote zorgen over de implementatie. De nu voorgenomen twee jaar om 80% van de gemeenten te bewegen het preferente proces loonkostensubsidie in te voeren lijkt zelfs ambitieus. Hierdoor verandert er voor ons als landelijk werkgever nog steeds niets. De administratieve ballast en complexiteit zal de komende jaren nog niet afnemen. De inzet van instrumenten explicieter benoemen, zodat de interpretatie van gemeenten tot een minimum wordt beperkt lijkt in onze ogen nog steeds een belangrijke stap om te zetten. Op het moment dat de instrumenten niet toereikend zijn kan een beroep worden gedaan op maatwerk.

### Begeleiding op de werkvloer

Het begeleiden op de werkvloer van mensen met een arbeidsbeperking vraagt structureel aandacht van een werkgever. Hiertoe worden interne jobcoaches opgeleid om dit op een zo goed mogelijke manier vorm te geven. Echter, er moet volgens gemeenten altijd een keuze gemaakt worden voor de inzet van een externe of interne jobcoach, terwijl het in de meeste gevallen beter zou zijn deze naast elkaar in te zetten. De begeleiding op de werkvloer kost altijd extra capaciteit van werkgevers. Zodra de werknemer is gesetteld wordt deze ingepast in een team maar zodra er iets verandert in het leven (zoals life events) of de omgeving van de arbeidsbeperkte (verandering van teamsamenstelling of andere locatie) vraagt dit weer extra tijd en aandacht. Om dan weer in aanmerking te komen voor extra begeleiding vraagt om maatwerk en is daarmee weer afhankelijk van de gemeente waarin de medewerker woont. Om mensen duurzaam te plaatsen moet begeleiding tot aan het pensioen van de medewerker door begeleider van de werkgever én externe jobcoach geborgd zijn.

## Risico's

We zien ook steeds wijzigende risico's voor werkgevers. Het aantal medewerkers dat weigert de aanvraag voor de doelgroepverklaring te tekenen neemt toe. Met als gevolg dat de werkgever geen loonkostenvoordeel kan toepassen. Onlangs werden we verrast door de mogelijkheid die de medewerker geboden wordt om een aanvraag te doen bij het UWV voor het laten vervallen van de registratie in het doelgroeppregister. Vanuit het perspectief van de medewerker een begrijpelijke optie, maar het betekent wel extra risico's voor de werkgever die we zouden moeten willen afdekken. We zijn twee jaar af van t + 2 en worden nu verrast door hernieuwd (ziekte) risico. Als werkgever zijn we gewend om te gaan met risico's, maar willen deze wel helder hebben, ook voor na 2027. Dit vraagt om structureel beleid.

## Klassieke bijstand

Volgens het SCP rapport maakt 86% van de mensen in de bijstand langer dan een jaar gebruik van deze regeling. 60% heeft een migratieachtergrond waarvan 28% een niet-westerse. Toch worden onze projecten voor statushouders maar zeer minimaal door gemeenten ondersteund. Zelfs zonder een financieringsvraag richting gemeenten zijn deze projecten niet tot uitvoering te brengen. Het verschil in het gevoerde beleid bij gemeenten leidt tot onvoldoende integratiemogelijkheden voor migranten. Opgestarte projecten bij werkgevers komen hierdoor niet of moeizaam van de grond.

## Maatwerk

Gemeenten hebben de mogelijkheid maatwerk te bieden aan *alle* mensen uit de Participatiewet. Instrumenten als re-integratietrajecten, loonkostensubsidie, no risk en jobcoaching worden niet, of zeer minimaal ingezet voor mensen buiten de doelgroep banenafpraak. Onze ervaring leert echter dat een substantieel deel van de mensen zonder arbeidsverleden in Nederland het eerste half jaar niet boven de 70% loonwaarde (ofwel productiviteit) uit komt. Inzet van instrumenten als werkervaringsplaats, loonkostensubsidie en begeleiding op de werkplek zou deze groep kunnen ondersteunen in de toegang tot de arbeidsmarkt.

## Aanbevelingen

- Zorg voor een snellere implementatie van het Breed Offensief. In twee jaar naar implementatie bij 80% van de gemeenten biedt onvoldoende vermindering van administratieve lasten voor werkgevers;
- Toets nieuwe wet- en regelgeving vóóraf met praktijktafels;
- Stimuleer gemeenten om toeleiding naar de arbeidsmarkt bij en met werkgevers op te pakken;
- Geef werkgevers substantieel ruimte voor stages en werkervaringsplaatsen voor mensen die geen werkervaring in Nederland hebben;
- Maak de instrumenten als loonkostensubsidie, no risk, interne jobcoaching voor de hele groep in de participatiewet beschikbaar;
- Zorg voor meer budget richting gemeenten voor de inzet van deze instrumenten. Dit zal de arbeidsdeelname uit de klassieke bijstand vergroten en daarmee de kosten op langere termijn laten dalen;
- Verdeel de aandacht bij gemeenten tussen de doelgroep banenafpraak en klassieke bijstand | Nug-gers;
- Bied ruimte om interne en externe jobcoaching naast elkaar in te zetten, onafhankelijk van het gemeentebestuur;
- Indien medewerkers uit de doelgroep zelf van de registratie in het doelgroeppregister af willen, laat dit dan pas gelden bij een nieuwe baan in plaats van wijzigingen gedurende het lopende dienstverband.

## Verdere aanbevelingen

- Neem perverse prikkels aan de financieringskant (BUIG budget) weg;
- Maak van de tegenprestatie geen "moeten" maar bied mensen een handvat om in beweging te komen. Bijvoorbeeld door te werken aan betalingsproblematiek, gezondheid of taalachterstand;
- De re-integratie van medewerkers uit de doelgroep na uitval door ziekte is complex. Bied werkgevers hierbij ondersteuning.