

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

676

Vragen van het lid **Van Hijum** (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Tom hoeft geen Pool»*. (Ingezonden 12 oktober 2009)

1
Kent u het bericht «Tom hoeft geen Pool» over een werkgever die verzandt in regelgeving bij het aannemen van werknemers met een handicap? Herkent u het beeld dat het voor ondernemers lastig is om arbeidsgehandicapte werknemers in dienst te nemen omdat zij te maken krijgen met veel verschillende instanties en ingewikkelde regelgeving?¹

2
Deelt u de mening dat het voor ondernemers relatief eenvoudig moet zijn om werknemers met een handicap in dienst te nemen en ingewikkelde regelgeving geen struikelblok mag vormen? Bent u van mening dat met name kleine ondernemers die maar enkele werknemers in dienst hebben tegen de administratieve lasten en regelgeving oplopen?

3
Is het waar dat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) moeite heeft met het vinden en

plaatsen van de juiste kandidaten op korte termijn? Wat is de oorzaak hiervan? Hoeveel Wajongers die op zoek zijn naar werk bevinden zich in de kaartenbak van het UWV en kunnen nu geen baan vinden? Hoe wil het UWV de match tussen bedrijven met een vacature en de werkzoekende Wajongers bevorderen?

4
Wat vindt u van de aanbeveling van deze werkgever aan de overheid om een uitzendbureau te maken voor mensen met een handicap dat zou moeten concurreren met commerciële bureaus?

5
Kunt u zich vinden in de aanbeveling om voor werkgevers één vast aanspreekpunt voor alle zaken rondom het in dienst houden van arbeidsgehandicapte medewerkers? Is dit haalbaar volgens u? Welke rol speelt het werkgeversservicepunt hierbij?

6
Kunt u aangeven hoe u concreet invulling gaat geven aan de motie Van Hijum c.s.² om «social return» een plaats te geven in het aanbesteding- en inkoopbeleid van de overheid?

¹ Trouw, 8 oktober 2009.

² Kamerstuk 31 780, nr. 39.

Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 17 november 2009) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2009–2010, nr. 606

1 en 2
Ik heb kennisgenomen van het bericht «Tom hoeft geen Pool» in Trouw, dd. 8 oktober 2009. Ik herken het beeld dat er nog veel komt kijken bij het in dienst nemen en houden van een arbeidsgehandicapte werknemer. Dit heeft onder andere te maken met het in orde maken van de ondersteuning, de financiële voordelen en de subsidiemogelijkheden voor de werkgever. Onderdeel van de huidige aanpak is echter om het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer voor een werkgever zo eenvoudig mogelijk te maken. Hiertoe wordt in 2010 op de werkpleinplusvestigingen via de werkgeversservicepunten de dienstverlening van UWV uitgebreid. Werkgevers kunnen daar terecht voor onder andere advies op maat, matching en administratieve verrichtingen. Onderdeel van de dienstverlening is dat waar mogelijk het papierwerk daar voor de werkgever kan worden gedaan. Het is denkbaar dat kleine ondernemers meer administratieve

lasten en ingewikkelde regelgeving ervaren, omdat zij vaak niet over een aparte HR-afdeling beschikken.

3

Het vinden en plaatsen van kandidaten is niet een eenvoudige zaak van grote aantallen die bij iedere vraag passen: het is maatwerk. Het gaat om een match tussen bij de Wajonger aanwezige competenties en de door de werkgever gevraagde competenties. Indien een werkgever aangeeft plaats te hebben voor een Wajonger, beziet UWV in overleg met de werkgever hoe dit in relatie tot afspraken met re-integratiebedrijven gerealiseerd kan worden.

UWV en de re-integratiebedrijven weten steeds meer Wajongers aan het werk te helpen. Het aantal Wajongers dat aan het werk is gekomen bij reguliere werkgevers is halverwege 2009 ongeveer 20.600. Eind 2006 was dat nog geen 15.500. Ook het plaatsingspercentage van re-integratietrajecten is toegenomen van 36,6% in 2006 tot 44,1% in 2009. Ondanks deze positieve ontwikkelingen komt het echter voor dat werkgevers zich bij UWV melden met een vacature en er niet direct een geschikte Wajonger gevonden kan worden om op die vacature te plaatsen. Dit heeft met de volgende factoren te maken:

1. De werkgever heeft niet altijd een goed beeld van wat het betekent om een Wajonger in dienst te nemen. Functies moeten veelal worden aangepast. Een vacature is dus niet altijd een vacature die geschikt is voor een Wajonger. Vaak moet ook de organisatie worden aangepast (begeleiding, soms ook salarissystemen, zoals bij loondispensatie). Sommige werkgevers schrikken hier voor terug. Via voorlichting en ondersteuning door werkgeversservicepunten probeert UWV de beeldvorming over Wajongers te verbeteren. Het servicepunt wordt in 2010 uitgebreid met 30 regionale servicepunten, die alle vragen van werkgevers met betrekking tot de Wajong kunnen afhandelen en informatie geven over wat het inhoudt om een Wajonger in dienst te nemen. Ook neemt het regionale servicepunt zoveel mogelijk administratieve lasten van de werkgever uit handen.

2. De vraag naar Wajongers dient in de eerste plaats te worden ingevuld

door Wajongers die op een re-integratie traject zitten. UWV heeft op grond van de wet SUWI een uitbestedingsplicht bij re-integratie. Het komt voor dat een re-integratiebedrijf die een vacature bij een werkgever heeft op dat moment geen geschikte kandidaat begeleidt, terwijl een ander re-integratiebedrijf wél over een geschikte kandidaat beschikt. Het probleem met de huidige re-integratiemarkt is dat re-integratiebedrijven weinig bereid zijn vacatures uit te wisselen.

UWV heeft samen met de G-groep een pilot uitgevoerd waarin wel vacatures werden uitgewisseld. Voor 2010 wil UWV de verplichte uitwisseling van vacatures regelen via het inkoopkader. Met de verplichte uitwisseling kunnen UWV en de branche beter inspelen op de vraag van werkgevers, omdat het gemakkelijker wordt om een Wajonger te vinden die het gevraagde werk kan verrichten (al dan niet na verdere aanpassing van de functie of training van de cliënt). Daarnaast zal UWV in het kader van de nieuwe Wajong een grotere regierol krijgen op het re-integratietraject. UWV gaat zelf actief op zoek naar geschikte banen en kan deze aanbieden aan Wajongers, ook als zij op traject zitten. De Wajonger wordt geacht dit werkaanbod te accepteren.

3. Van het zittend bestand participeert een aanzienlijk deel al en een groot aantal heeft tijdelijk of geen participatiemogelijkheden. Uiteraard zijn er meer Wajongers met participatiemogelijkheden dan zij die op traject zitten. In totaal zijn er nu 180.000 Wajongers. Een groot deel daarvan werkt al (ongeveer 46.000) of zit op school. Van de overige Wajongers heeft een groot deel tijdelijk of duurzaam geen mogelijkheden om te werken. Op basis van dossieronderzoek uit 2007 is het kabinet bij de nieuwe Wajong er van uit gegaan dat dit 20 respectievelijk 30 procent van de instroom is. Voor het zittend bestand, voor zover nog niet op traject, is dat waarschijnlijk meer. Naarmate men langer in een uitkeringssituatie verkeert, neemt de afstand tot de arbeidsmarkt toe.

Voor de Wajongers die participatiemogelijkheden hebben, werkt UWV aan een nieuwe manier

om competenties te meten (op een manier die aansluit bij de wijze waarop werkgevers competenties formuleren) en te registreren. Deze informatie zal worden gebruikt bij het opstellen van het participatieplan en draagt bij aan het vergemakkelijken van een initiële match tussen geschikte Wajongers en baanmogelijkheden, zij het dat voor de daadwerkelijke match altijd maatwerk nodig zal zijn (jobcarving en/of aanbodversterking).

Met de voorgenomen maatregelen en de nieuwe wet Wajong worden de voorwaarden gecreëerd voor een betere matching wanneer werkgevers zich melden met werkplekken die geschikt zijn of geschikt gemaakt kunnen worden voor Wajongers.

4

Ik ben van mening dat een arbeidsovereenkomst bij een reguliere werkgever het doel moet zijn. Indien personen met een arbeidsbeperking in dienst zouden komen bij een uitzendbureau van de overheid, is er voor de werkgever geen prikkel om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. De rechten en plichten van het werkgeverschap liggen immers bij het uitzendbureau en de werkgever kan de opdracht beëindigen wanneer hij wil. Het risico is dan groot dat de mensen met een arbeidsbeperking niet bij een reguliere werkgever gaan werken, terwijl dit met de nodige ondersteuning wel zou kunnen. Bovendien is werken volgens een dergelijke constructie al mogelijk op de private markt. Ik ben van mening dat de publieke dienstverlening op dit terrein complementair moet zijn aan de diensten die de private markt aanbiedt.

5

De dienstverlening van het landelijke werkgeversservicepunt Wajong zal per 1 januari 2010 worden geïntegreerd in de werkpleinplusvestigingen.

Werkgevers die Wajongers in dienst nemen kunnen vanaf 1 januari 2010 hun administratie rond deze werknemers bij het WERKbedrijf kwijt.

Op de werkpleinplusvestigingen wordt een loket ingericht waar administratieve handelingen uit handen van de werkgever zullen worden genomen zoals: het aanvragen van voorzieningen,

aanvraag van de no-risk polis en
zonodig administratieve
ondersteuning bij het afhandelen van
ziekmeldingen. Ook kan de werkgever
hier advies op maat krijgen.
Op de werkpleinen zullen deze
werkgeversservicepunten waar
mogelijk verbonden worden met de
werkgeversservicepunten van de
gemeente, zodat de werkgever één
aanspreekpunt heeft met betrekking
tot de verschillende doelgroepen.

6

Het kabinet is op dit moment bezig de
uitvoeringsaspecten van de
voorstellen met betrekking tot «social
return», die zowel door het lid Van
Hijum als door het lid Hamer gedaan
zijn, in kaart te brengen en een visie
daarop te geven.

Het streven is de Kamer vóór de
begrotingsbehandeling van SZW
hierover schriftelijk te informeren.