

POSITION PAPER

t.b.v. Tweede Kamer rondetafelgesprek 'Evaluatie van de Participatiewet' op 20 februari 2020

DNZ is een werkgeversnetwerk van meer dan 600 markt- en overheidswerkgevers die werk maken van breed inclusief werkgeven.. Een netwerk voor en door werkgevers om tot meer en beter inclusief werkgeven te komen. Met daarnaast via projecten een actieve bijdrage aan het beter laten functioneren van de inclusieve arbeidsmarkt vanuit het perspectief van de werkgever.

Huidige situatie

Reguliere werkgevers zijn sinds 2013 flink meer mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt werk gaan bieden en zijn zich ook veel meer bewust van het potentieel aan goede medewerkers in groepen die veelal langs de kant stonden en ook nu nog te weinig aan het werk zijn.

Werkgevers bieden dit werk om veel verschillende redenen maar altijd in de kern omdat medewerker van betekenis is voor en waarde toevoegt aan werkgever. Omgekeerd kan de medewerker zich onderdeel voelen van een echte werkomgeving met collega's waar de medewerker ook een echte bijdrage levert en van toegevoegde waarde is.

Werkgevers hebben nog veel meer werk te bieden aan mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dat vergt wel betere ondersteuning van alle partijen in de arbeidsmarktketen, zie hieronder een aantal benodigde veranderingen. Daarnaast wordt in een recent SCP-onderzoek ook een aantal andere versnellers vanuit werkgeversperspectief benoemd: minder verantwoordelijkheid bij ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid, versoepelen van ontslagrecht, meer overheidsinvesteringen in scholing en training en lagere belasting op arbeid of sociale premies.

De maatschappelijke en economische vraag, noodzaak en behoefte gaat niet over een wettelijke doelgroep (zoals P-wet). Het gaat om **iedereen** die op alleen eigen kracht niet in staat is duurzaam aan werk te komen, maar dat wel graag wil. Het gaat erom dat werkgevers die heel brede groep mensen op basis van hun talent goed werk bieden en dat mensen niet uitgesloten worden als gevolg van beeldvorming of andere omstandigheden.

Om structureel verder te komen is een aantal veranderingen nodig:

Kandidaten goed in beeld

Kandidaten moeten bij gemeenten en UWV goed in beeld zijn om tot een match te kunnen komen. Dat gaat nu nog grootschalig mis. Heel veel mensen die wel in beeld zijn bij gemeenten maar van wie een bruikbaar werkprofiel ontbreekt, waar na een alternatieve aanpak blijkt dat een groot percentage direct of via een leer-werktraject op beschikbaar werk kan instromen. Gemeenten en UWV moeten hun praktische beeld van kandidaten op orde brengen, mensen in beeld brengen op een manier die aansluit bij de huidige arbeidsmarkt en daar grootschalig werk van maken.

Gemeenten en UWV ondersteunend om tot match te komen

De professionals bij gemeenten en UWV moeten organiseren dat werkgevers en werkzoekenden elkaar vaker en goed voorbereid ontmoeten om tot matching te komen. Het komt nog te vaak voor dat vanuit eigen perspectief geoordeeld wordt dat bepaalde matches niet kunnen of mogen, terwijl werkzoekende en werkgever daar heel anders tegenaan kijken.

Diverse experimenten binnen en buiten gemeenten en UWV laten zien dat vernieuwende aanpakken tot nieuwe en betere werkmogelijkheden leiden, bijvoorbeeld open hiring, samenwerking met private bemiddelaars en WSPs die op basis van feedback van “buiten” hun dienstverlening herzien. Er is een grondige verandering in cultuur en werkwijze bij gemeenten en UWV nodig, sommige zijn daar al goed mee bezig, maar het is nu nog veel te weinig en veel te beperkt.

Eenduidige en eenvoudige dienstverlening en regelingen voor brede doelgroep

Werkgevers hebben behoefte aan eenduidige en eenvoudige werkgeversdienstverlening, regelingen, instrumenten en voorzieningen. Wij pleiten ervoor dat gemeenten ondersteunende regelingen en instrumenten uniform gaan uitvoeren. En dat regelingen beschikbaar worden gesteld voor alle mensen die deze nodig hebben, zonder onderscheid te maken tussen verschillende groepen zoals statushouders, langdurig werklozen of mensen met een arbeidsbeperking. Dus: één regeling voor jobcoaching, één regeling voor no-risk, etc. Als de huidige problemen om via de algemene gemeentelijke middelen de regelingen te bekostigen niet snel worden opgelost, zorg dan voor een gerichte vergoeding aan gemeenten voor de geleverde instrumenten, zodat gemeenten vanuit budgettaire overwegingen geen reden meer hebben om instrumenten niet toe te kennen.

Sluit onderwijs beter aan op werkgevers

Alleen al vanuit het VSO, PrO en Entree-onderwijs stromen jaarlijks 6.000 leerlingen door richting de arbeidsmarkt. Onder hen veel jongeren die onderweg stranden en uit beeld van gemeenten raken. Betrek werkgevers daarom al eerder bij hun zoektocht. Passende stageplaatsen zorgen er mede voor dat de kans op (doorstroom naar) werk groter wordt. En borg dat gemeenten alle uitstromers begeleiden naar en na een eerste werkervaring, zodat deze groep niet meer zonder werk uit beeld verdwijnt.

Daarnaast zijn er veel kansen om mensen uit alle doelgroepen via een voorschakeltraject of via een leer-werktraject werk bij reguliere werkgevers te bieden. Er zijn goede ervaringen met samenwerkingen tussen werkgevers, oud-SW, bemiddelaars, onderwijs (publiek en privaat) en gemeenten. Deze aanpak en samenwerking moet de norm worden, in alle regio's, gericht op die soorten werk waar in die regio behoefte aan is.

Hulp van zorg- en maatschappelijke organisaties naar werk

Vaak blijkt dat de ambtenaren van Werk & Inkomen of UWV de mensen niet (goed) kennen. Deze mensen zijn vaak wel in beeld bij zorg- en maatschappelijk instanties die veelal wél de juiste kennis paraat hebben. Gemeenten en UWV moeten veel meer samenwerken met deze partijen. Het moet de norm worden dat iedereen in de omgeving van een persoon helpt de weg naar passend werk te vinden.

Oproep

Nu wordt de P-wet geëvalueerd. Deze heeft bijgedragen aan de voortgang in het meer inclusief werkgeven. Vanuit de landelijke overheid kunnen en moeten volgende stappen worden gezet om eraan bij te dragen dat zoveel mogelijk mensen aan passend werk komen.

Zorg daarom vanuit de landelijke overheid en wetgeving in ieder geval voor een vervolg waarmee huidige blokkades en drempels voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt worden weggenomen. Draag er in ieder geval aan bij dat mensen die eventueel met ondersteuning aan het werk kunnen en willen en werkgevers die dat werk ook nu beschikbaar hebben elkaar beter vinden. En dat ze vanuit regelingen en instrumenten passend ondersteund worden. En dat de bureaucratische verkaveling in allerlei administratieve doelgroepen waardoor je aan alle kanten in de uitvoering vastloopt, ophoudt.

Stimuleer daarom dat er sneller, beter en voor een bredere doelgroep verbeteringen worden ingevoerd zoals nu onder Breed Offensief voor smalle doelgroep plaatsvinden. Verstevig de ondersteuning voor gemeenten en arbeidsmarktregio's vanuit een programma zoals Perspectief op Werk. In beide zitten goede richtingen, structurele en praktische verbeteringen. Het moet sneller en krachtiger worden neergezet en beschikbaar komen voor de hele groep van mensen met kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dan kunnen de resultaten ook een veelvoud van de huidige zijn.

Een praktische eerste stap in snellere en betere uitvoering: Betrek werkgevers direct bij het vormgeven van veranderingen. Op landelijk niveau bestaat dit al via de MKB-toets. Op gemeentelijk en arbeidsmarktregio niveau nog niet (genoeg). Laat werkgevers aangeven wat input geven op impact, uitvoerbaarheid en draagvlak. Ga eerst experimenteren met werkgevers voordat er breed wordt ingevoerd. Maar betrek werkgevers ook bij de evaluatie en verbetering van uitvoering van bijvoorbeeld werkgeversdienstverlening. Geef werkgevers gelegenheid structureel terugkoppeling te geven over het huidige werk en de verbetermogelijkheden van het WSP. Organiseer een brede groep van 50 tot 100 werkgevers per regio, via de lokale werkgeversstructuren en geef die ook een echte stem en inbreng. Borg dat de uitkomsten bestuurlijk ook behandeld worden.

Praktische verbeterpunten Participatiewet

Tot slot een aantal praktische punten die vanuit de P-wet gezet kunnen worden

- Verbreed de 'doelgroep' en stel instrumenten, regelingen en voorzieningen beschikbaar voor iedereen die deze nodig heeft. Structureel, zodat bijvoorbeeld jobcoaching niet al na drie jaar stopt als die langer nodig is om iemand duurzaam aan het werk te houden.
- Breng kandidaat-werknemers aan de hand van praktische profielen goed in beeld bij werkgevers en publieke en private bemiddelaars.
- Realiseer eenvoudige en eenduidige werkgeversdienstverlening, met een herkenbaar en uniform loket en reduceer de administratieve lasten. Ontwikkel daartoe het WSP tot hét publieke werkgeversloket voor het inzetten van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
- Een financiële aanmoediging helpt, zoals in voorgestelde wijziging Q-wet. Werkgevers maken (verborgen) kosten en moeten flink hun best doen voor het effectief aan werk helpen van mensen die hen tot dan toe minder bekend zijn.

- Stimuleer opdrachtgevers om hun leveranciers om duurzame sociale prestaties te vragen. De overheid moet hierin het voortouw nemen en laten zien hoe je inkoopkracht optimaal kunt inzetten. Geen opportunistische (financiële) doelen van de overheidsinkoper, maar een focus op duurzaam werk in samenwerking met de opdrachtnemer.
- Een sfeer van samenwerking, erkenning, vertrouwen, aanmoediging en grenzen stellen vanuit omstanders, beleidsmakers en alle partijen in de uitvoering helpt ook. Erkennen dat werkgevers en werkzoekenden aan het stuur moeten zitten om tot meer en duurzamer werk te komen, en dat andere partijen daarin ondersteunend zijn.

Met deze maatregelen zetten we nodige stappen naar een meer inclusieve arbeidsmarkt. En bieden we mensen die daarbij een steuntje in de rug nodig hebben, een betere kans op werk. We gaan daarmee het beschikbaar talent in de Nederlandse arbeidsmarkt beter benutten. De werkgevers van De Normaalste Zaak gaan graag het gesprek aan om er samen voor te zorgen dat deze stappen ook daadwerkelijk gezet worden.