

Belemmeringen arbeidsparticipatie

Ervaringen van The Colour Kitchen - inventarisatie april 2018

Introductie en aanleiding

The Colour Kitchen leidt elk jaar een kleine 200 leerlingen op tot horeca-professional en begeleidt meer dan de helft daarvan ook naar regulier betaald werk. De resultaten zijn goed en veel leerlingen komen terecht in een duurzame arbeidssituatie. In bepaalde situaties wordt het begeleiden en uitplaatsen bemoeilijkt door geldende wet- en regelgeving. Hieronder een kort overzicht van een aantal knelpunten die door The Colour Kitchen worden ervaren. Het aanpakken van deze punten zou ons inziens tot resultaat hebben dat nog meer mensen kunnen worden begeleid naar passend en duurzaam betaald werk.

Afschaffen loonkostensubsidie

In de praktijk merken onze jobcoaches dat het middel van loonkostensubsidie veel krachtiger is in te zetten dan loondispensatie. Dit laatste middel wordt door (vooral kleinere) werkgevers ervaren als een “administratieve jungle”. De aanvraag duurt lang, en neemt veel werk in beslag. Daarnaast verwachten we voor onze leerlingen een nadelig effect. Nu krijgen ze het normloon uitbetaald, in de beoogde situatie daalt dit naar 70% van het WML. Dit heeft naar verwachting zeer nadelige gevolgen voor de motivatie en het gevoel volwaardig te participeren.

Wegvallen Wajong voor mensen met verminderde loonwaarde

Alleen mensen zonder loonwaarde hebben nog recht op een Wajong uitkering. De doelgroep met verminderde loonwaarde valt nu onder verantwoordelijkheid van de gemeenten. We ervaren dat er voor deze doelgroep minder mogelijkheden zijn van voorheen. Daarnaast zijn de mogelijkheden die er zijn niet altijd goed inzetbaar omdat regelingen sterk zijn gekaderd en allerlei voorwaarden gelden die uitsluiting in de hand werken. Bij sommige gemeenten is al sprake van “ontschotting”, dit zou bij alle gemeenten moeten gebeuren.

Gemeenten hebben eigen doelgroep niet goed in beeld

We constateren dat veel gemeenten hun klantenbestand onvoldoende in beeld hebben. Ze kennen de uitgangssituatie, de potentie en belemmeringen van hun klanten onvoldoende. Daardoor zijn ze in ons geval niet goed in staat zijn om uit hun bestand de juiste mensen te selecteren voor onze programma's. Het gevolg is dat we onze opleidingscapaciteit niet volledig benutten. Daarnaast moeten we noodgedwongen veel kandidaten afwijzen omdat ze niet passen in onze programma's vanwege te intensieve

problematiek, ongeschiktheid voor de horeca of een gebrek aan motivatie. Onze conclusie is dat door een gebrek aan kennis/capaciteit bij gemeenten, ze het potentieel van de sociaal ondernemers in hun gemeente onvoldoende benutten. Dit leidt tot hogere kosten omdat er te vaak een mismatch wordt gemaakt en investeringen dus niet het gewenste resultaat geven. Maar belangrijker nog leidt dit tot frustratie en teleurstelling bij de doelgroep. Zij zijn de dupe hiervan en kunnen hun talent niet naar waarde inzetten.

Uitstroom PrO/VSO valt deels tussen wal en schip

We merken dat een deel van de uitstromende jongeren tussen wal en schip valt. Dit geldt met name voor jongeren die zijn vrijgesteld van onderwijs. Het is dan onduidelijk wie verantwoordelijk is, waardoor het risico ontstaat dat jongeren niet tijdig kunnen doorstromen naar vervolgopleiding of begeleiding naar werk. Het risico bestaat dat deze jongeren “in de wacht” belanden, waarbij elke maand niet meedoen tot gevolg heeft dat de afstand tot de arbeidsmarkt groter wordt.

Kwetsbare situatie bij bereiken 18 jarige leeftijd

Na hun 18e verjaardag verandert er voor en rondom de jongere veel qua wet- en regelgeving. Dit zorgt voor kwetsbare situaties door wegvallen van kaders en verschuiving van verantwoordelijkheden. Jongeren belanden daardoor soms in de wachtstand (iemand van 17,5 jaar kan nog niet instromen omdat de financiering geldt voor mensen vanaf 18 jaar), of worden eindeloos van het kastje naar de muur verwezen omdat geen enkele instantie zich verantwoordelijk weet.

Plaatsen van statushouders in betaald werk

We begeleiden veel statushouders naar betaald werk. Veel van hen zijn zeer gemotiveerd en hebben voldoende kwaliteiten en kennis om in de horeca praktijk aan de slag te gaan. We ervaren een belemmering op het gebied van de huidige eisen rondom aan het werk gaan. Voor de statushouder gelden namelijk dezelfde eisen als voor “reguliere” mensen met een bijstandsuitkering. Van hen wordt verwacht dat ze minimaal voor 25 uur per week en 100% loonwaarde aan de slag te gaan. Het gevolg is dat veel werkgevers ervoor terugschrikken om een statushouder in dienst te nemen omdat dit veel meer investering in tijd en aandacht vraagt en hier geen loonkostensubsidie of andere regeling tegenover staat.

Praktijkroute niet overal in gebruik

De praktijkroute om voor mensen met verminderde loonwaarde op een relatief snelle en makkelijke manier een doelgroepverklaring te verkrijgen, wordt door ons regelmatig ingezet en zorgt ervoor dat we veel vaker mensen op een passende manier aan het werk kunnen helpen. Helaas wordt de Praktijkroute door veel gemeenten niet of maar heel

beperkt ingezet. Het gevolg is dat er veel tijd verloren gaat met het inzetten van de tijdrovende reguliere Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen. Daarnaast schrikt een deel van onze leerlingen terug voor deze “ABA” omdat de procedure als confronterend en stigmatiserend¹ wordt ervaren.

¹ Op het ABA aanvraagformulier staat in de toelichting “U heeft een arbeidshandicap” .