



Schriftelijke inbreng rondetafelgesprek 'Evaluatie van de Participatiewet' 20 februari 2020

Inleiding

Sinds het najaar van 2014 treed ik op als "commissaris" van het project 'Op naar de 100.000 banen' voor de centrale ondernemersorganisaties. Dat doe ik samen met een klein, maar mooi team. We zetten er ons voor in om ondernemers te overtuigen dat het zinvol is om mensen met arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Vanaf september 2019 ben ik officieel benoemd door de staatssecretaris van SZW tot "inspirator" van overheidswerkgevers. Die taak verricht ik met hetzelfde hierboven genoemde team. Doel is om de achterblijvende brede overheid alsnog te inspireren hun doel t.o.v. Banenafpraak te doen behalen.

Participatiewet

Voor ik deze rollen kreeg, werkte ik tot 2014 als directeur bij de ABU (en tot 2016 als voorzitter). Ook in die rol was ik betrokken bij discussies over een goed werkende arbeidsmarkt, onder andere de participatiewet. De hoorzitting rondom de quotumwet/banenafpraak herinner ik me nog heel goed. Vrijwel alle organisaties waren bezorgd: de doelgroep was te nauw getekend en de procedures te moeilijk. Doelgroepvertegenwoordigers maakten zich grote zorgen dat velen met een beperking achterin de rij zouden komen. Ondanks dat zij bijvoorbeeld doof of blind waren, pasten ze immers niet in de definitie van het doelgroepregister. Die zorgen zijn wel uitgekomen. De doelgroep is ook te nauw gedefinieerd. Hele groepen mensen met een arbeidsbeperking of anderszins een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zo nog minder toegang tot werk gekregen.

Ik heb de hoop al wat laten varen dat de participatiewet ervoor kan zorgen dat alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op een gelijke manier toegang zouden krijgen. Gemeenten kregen deze taak in handen, maar moesten het met minder geld en met minder ervaring doen. Gevolg: het wiel werd op vele plekken steeds opnieuw uitgevonden. Voor werkgevers, publiek of overheid werd het niet makkelijker en doelgroepen werden daadwerkelijk niet overal gelijk behandeld.

Ervaring

Laat ik met het goede nieuws beginnen. De banenafpraak loopt bij het bedrijfsleven voortreffelijk. Ook in de laatste trendrapportage (derde kwartaal 2019, gepubliceerd op 27 januari j.l.) zien we weer een ruime voorsprong (meer dan 10.000 banen) op de doelstelling. Dit gaat nu al vijf jaar in dit tempo door. Er is geen echte reden te bedenken dat dit tempo plotseling af zal nemen (afgezien van een nieuwe economische crisis of een tekort aan kandidaten). Dat hadden er overigens nog meer kunnen zijn als de dienstverlening beter was geweest en er meer kandidaten beschikbaar waren geweest. Veel bedrijven zijn afgehaakt omdat ze geen kandidaten konden vinden of bureaucratische tegenwerking. De overheid blijft gestaag achter. Een half jaar na onze entree begrijp ik dat wel enigszins. Toch is er fors ruimte voor verbetering.

Zoals hierboven reeds gesteld: het is de werkgevers niet gemakkelijk gemaakt. De transparantie en toegankelijkheid van het bestand zijn beperkt. De regelingen zijn moeilijk en de verschillen in toepassing tussen gemeentes zijn groot. Gemeenten hebben de sleutel in handen: daar meldt men zich bij het loket, daar wordt bepaald of iemand in aanmerking komt voor een doelgroepstatus.



Naast de rol van facilitator hebben gemeenten ook nog een rol als werkgever voor de doelgroepen. Vooralsnog is het geen onverdeeld succes. Teveel blijft hangen in beleid, er is te weinig praktische uitvoering en de financiële middelen zijn afgenomen.

De staatssecretaris is bezig met haar Brede Offensief om de participatiewet eenvoudiger en effectiever moet maken. Ik ondersteun dat. Tegelijkertijd blijven we afhankelijk van de gemeenten: hoe zullen die Breed Offensief oppakken, welke consequenties kunnen ze trekken en in hoeverre blijven verschillen tussen gemeenten bestaan? Tot nu toe is gebleken dat ze flink wat keuzestress hebben. Om slechts een paar voorbeelden te noemen:

- Danny heeft MS, maar kreeg dat na zijn 18^e. Daarom krijgt hij geen Wajong en geen tegemoetkomingen en geen no-risk. Hij komt niet in het doelgroepenregister, telt dus niet mee voor de Banenafpraak. Maar hij heeft wel een arbeidsbeperking en is wel een fors risico voor de werkgever (dit was mijn eerste ervaring 5 jaar geleden). Hij werkte via Emma at Work bij een werkgever en "kon" niet overgenomen worden. Later durfde de werkgever het gelukkig toch aan.
- In wilden een aantal gemeenten plotseling geen loonkostensubsidie meer geven over het aantal contracturen, maar over het 26,5 uur equivalent van een plaatsing. Ze werden later teruggefloten door de rechter, die bepaalde dat de beleidsruimte van een gemeente nu ook weer niet zover gaat "in de geest van de participatiewet". Maar de gevolgen zouden extreem groot zijn geweest voor een aantal werkgevers én werknemers uit de doelgroep. Werkgevers zouden ineens geconfronteerd worden met grote kostenverhoging werknemers met een fulltime baan met een (deeltijd) ontslag.
- Sommige gemeenten geven wél, andere geen ondersteuning aan thuiswonende Nuggers, bijvoorbeeld jongeren met arbeidsbeperking of schoolverlaters (vso/pro).
- Grotere of regionale werkgevers, die met meerdere gemeenten werken, lopen tegen het probleem aan dat elke gemeente regels rond de toepassing van de loonkostensubsidie of inzet jobcoach weer anders interpreteert.

Hoe nu verder?

Met het Breed Offensief is de staatssecretaris een lovenswaardig initiatief gestart. Dat moet de kans en de tijd krijgen.

- In aanvulling daarop pleit ik echter wel voor een aanpak met kaderregelgeving waarin de gemeenten tot op zekere hoogte de ruimte hebben om hun beleid te bepalen. Beleidsruimte is een mooi concept, maar mag niet niet tot gevolg hebben dat je woonplaats bepaalt of je toegang tot voorzieningen hebt. De toegang tot loonkostensubsidie en jobcoachvoorzieningen moet overal hetzelfde zijn. Het kan bijvoorbeeld niet zo zijn dat VSO/ PRO-leerlingen in de ene stad wél en in de naburige stad geen toegang tot voorzieningen krijgen.



- Wat mij betreft moet de doelgroep verruimd worden, zoals bij aanvang van de regeling al door vrijwel iedereen werd benoemd. Stimuli bij nieuwe regelingen vind ik interessanter dan boetes of dreigingen.
- De overheid mag zelf een actievere rol opeisen en permanent campagne moeten voeren, t.b.v. van de doelgroep, de ondernemers en hun eigen werkgevers!
- Rond de participatiewet en de Banenafpraak zijn er de afgelopen jaren van allerlei kanten nieuwe initiatieven opgestart. Beter zou zijn de inspanningen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen te synchroniseren zoals binnen POW (Perspectief op Werk).
- Gooi geen kinderen met het badwater weg. Uitzenden en detacheren zijn belangrijk bij dit soort arbeidsmarktafspraken. Het ontzorgt de afnemende organisaties en in de richting van kandidaten is er geen sprake van selectie aan de poort. Dat moet niet -nog- moeilijker gemaakt worden.
- De Banenafpraak (strikt genomen geen onderdeel van de participatiewet) is de participatiewet in het klein. Maar heeft intussen al ruim meer mensen aan het werk geholpen dan er passen in een vol Feyenoordstadion of wonen in Roermond. Leer hiervan en pas de regelingen aan op basis van de de ervaringen aan. Voer pas iets nieuws in als er niet alleen praktijktoets door het UWV is gedaan, maar ook door een groep ervaringsdeskundige ondernemers.

Aart van der Gaag

Commissaris van het project 'Op naar de 100.000 banen' (een initiatief van VNO-NCW, MKB Nederland en LTO Nederland)

Inspirator overheid 25.000 banen

twitter @aartgaag

tel 0651681814