

Vergaderjaar 2011–2012

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 370

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 februari 2012

Het kabinet verwacht van mensen dat zij naar vermogen werken. Daarbij is het vanzelfsprekend dat zij kansen krijgen en meedraaien in regulier werk. Diverse rapporten, afspraken en lopende projecten tonen aan dat veel werkgevers daar ook toe bereid zijn¹.

Zo laat de eerste rapportage van de Wajongmonitor zien dat ondanks de economische crisis, het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever aan de slag ging in één jaar toenam met 6,3 procent (2009 ten opzichte van 2008). Ook de tweede Wajongmonitor laat een stijging zien. In absolute aantallen nam het aantal werkenden uit die groep toe met 7 procent: van 47 600 eind 2009 naar 50 400 eind 2010. Deze stijging is geheel gerealiseerd bij reguliere werkgevers. Aansprekend zijn ook de vele landelijke bedrijven, ondernemers binnen het midden en kleinbedrijf en regionale werkgeversnetwerken die initiatieven starten om mensen uit de Werken naar vermogen doelgroep werkplekken te bieden².

Ook stijgt het aantal cao-afspraken met bepalingen over het bieden van stage- en werkplekken aan werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (de Wwnv doelgroep). Uit de Najaarsrapportage cao-afspraken 2011 blijkt dat sociale partners in 45 van de 100 onderzochte cao's afspraken hebben gemaakt over de bevordering van instroom van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Extra werkervaringsplaatsen

De uitdaging is deze succesvolle initiatieven breder te ontplooiën en de bereidheid die bij veel werkgevers aanwezig is, om te zetten in concrete arbeidsmarktkansen. Om die beweging een extra impuls te geven heb ik met werkgeversorganisatie VNO-NCW afgesproken dat werkgevers zich ten doel stellen deze kabinetsperiode 5000 extra werkervaringsplaatsen te realiseren. Tevens blijven werkgevers de arbeidsdeelname van werknemers met een zwakke(re) arbeidsmarktpositie via cao-afspraken

¹ Cedris (2011), Ecorys (2009), Cross-over (2009), ABU (2009)

² Enkele voorbeelden: het Slotervaartziekenhuis, Annie Connect, Asito, Albron, Autotaalglas, De Bijenkorf, Blomsma Print & Sign, C1000, DSM, Van Gansewinkel Groep, Heineken, Ikea, KPN, Nedco, Nuon, Randstad, Philips, Scapino, Sligro, Tata Steel, Unilever, Vebego, het Atlantpartnership, het sociaal akkoord Rivierland en het Werkgeversakkoord Midden Brabant.

bevorderen. Om het werkgevers ook mogelijk te maken is een aantal instrumenten nodig die ik verder in deze brief zal benoemen.

De inzet van extra werkervaringsplaatsen is vooral van belang om jongeren met een beperking die van school komen extra kansen te bieden om de stap naar de arbeidsmarkt te maken. Daarnaast kunnen de werkervaringsplaatsen ook ingezet worden voor mensen met een arbeidbeperking die een uitkering ontvangen. Dit biedt gemeenten de mogelijkheid meer plekken te bieden aan mensen die vanwege een arbeidbeperking onvoldoende werkervaring hebben. Voor werkgevers bieden de trajecten verder een goede mogelijkheid om ervaring op te doen met de inzetbaarheid van de doelgroep. Met het oog op de toekomstige arbeidsmarkt is dat een zinvolle verkenning omdat straks iedereen met arbeidsvermogen hard nodig is. Bovendien zijn stage- en werkervaringsplaatsen een goede opstap naar een meer structurele arbeidsrelatie. Voor het realiseren van de extra werkervaringsplaatsen wordt gekeken naar sectoren met geschikte arbeidsmogelijkheden voor deze groep werknemers zoals bijvoorbeeld de Groothandel, de Detailhandel, de Catering, de Horeca, etc .

Werken naar vermogen top

Werkgevers organiseren samen met SZW, gemeenten en UWV een landelijke topbijeenkomst over het realiseren van extra mogelijkheden voor de doelgroep. De inzet is om met alle partners in te spelen op de voorziene behoeften van werkgevers en sectoren, en daarmee extra kansen te creëren en benutten voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zaken die daarbij zeker aan bod komen zijn de mogelijkheden bij werkgevers en sectoren, effectieve samenwerkingsverbanden met gemeenten en/of UWV, de vormgeving van de (regionale) dienstverlening aan werkgevers en het matchen van vraag en aanbod. Inzet van de top is het arbeidspotentieel van de groep werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt beter te benutten.

Maatregelen kabinet

Het kabinet begeleidt de extra inspanning van werkgevers met verschillende maatregelen die voor werkgevers randvoorwaarden vormen om mensen met een beperking in dienst te kunnen nemen. Achtereenvolgens gaat het om: invoeren van loondispensatie, het verbeteren van de regionale werkgeversdienstverlening en diverse maatregelen om de professionaliteit van de uitvoering te verbeteren. In de Memorie van Toelichting van het wetsvoorstel WWNV is reeds aangegeven dat het kabinet de modaliteiten onderzoekt van een mobiliteitsbonus voor arbeidsgehandicapten, in samenhang met de aanpak van werkgevers om banen beschikbaar te stellen voor mensen uit deze doelgroep.

Loondispensatie

Het kabinet stelt via de WWNV gemeenten per 2013 het instrument loondispensatie beschikbaar. Loondispensatie helpt gemeenten en maakt het voor werkgevers aantrekkelijker mensen met een arbeidbeperking in dienst te nemen. Werkgevers betalen met loondispensatie alleen dat deel dat de werknemer arbeidsproductief is en worden dus volledig gecompenseerd voor de verminderde arbeidsproductiviteit van de werknemer. Dit als aanvulling op de huidige voorzieningen en mogelijkheden om werkgevers te stimuleren en te ondersteunen, zoals: de proefplaatsing, begeleiding op de werkplek, de no-riskpolis, werkplekaanpassingen en de mogelijkheid tot detachering.

Om het voor werkgevers mogelijk en aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, is goede dienstverlening door UWV en gemeenten aan werkgevers essentieel. Sectoren en bovenlokale werkgevers hebben daarbij een eenduidig aanspreekpunt nodig. Voor hen is het praktischer als zij op één plek afspraken kunnen maken met meerdere partijen en gemeenten over voorwaarden en inzet van ondersteuning. Daarnaast hebben werkgevers behoefte aan een duidelijk herkenbaar loket waar zij terecht kunnen voor informatie en advies. Het is bij de vormgeving van de dienstverlening aan werkgevers ook van belang private partijen te betrekken.

Gemeenten zijn op dit moment druk bezig om een passende invulling te geven aan een vorm van bovenlokale uitvoering. Het samen met UWV inrichten van één loket voor werkgevers per arbeidsmarktregio is daarbij een belangrijke ontwikkeling. Daarnaast is het van belang dat gemeenten en UWV alle werkzoekenden en vacatures registreren in één systeem. Om deze samenwerking tussen UWV en gemeenten ook te stimuleren en te komen tot een gemeenschappelijke registratie stelt het kabinet een financiële bijdrage beschikbaar aan de Programmaraad (samenwerkingsverband UWV, VNG en Divosa). Gemeenten krijgen hiermee toegang tot relevante ICT-systemen van UWV. Hierbij is van belang dat deze faciliteiten ook worden ingezet om te komen tot een helder en compleet inzicht in de mogelijkheden die de mensen uit de doelgroep hebben op de arbeidsmarkt (opleiding, competenties, eventuele beperkingen).

Het kabinet ondersteunt verder activiteiten van stichting Locus, die op het vlak van de dienstverlening aan werkgevers proefondervindelijk samenwerking tot stand brengen. Doel is om in eerste instantie twintig partnershipen tussen gemeenten, Sw-bedrijven en landelijke en bovenregionale bedrijven te realiseren. Locus verricht daartoe coördinerende activiteiten die het voor deze werkgevers mogelijk maken om met meerdere gemeenten en Sw-bedrijven uit verschillende regio's tot één afspraak te komen. Locus bevordert hiermee dat gemeenten hun voorwaarden onderling afstemmen en dat het voor werkgevers makkelijker wordt om uit verschillende gemeenten mensen in dienst te nemen.

Vakmanschap & ondersteuning uitvoering

Binnen het sociale werkdomein is winst te behalen door meer vraaggericht te werken. Het zijn werkgevers die werk creëren en mensen met een arbeidsbeperking aannemen. Beleid en uitvoering kunnen hen daarbij ondersteunen en stimuleren door meer uit te gaan van de vraag en behoefte van werkgevers. Het kabinet ondersteunt daartoe het programma «Impuls Vakmanschap». Daarin werken Divosa en de VNG samen aan verdere professionalisering en vakmanschap bij sociale diensten.

Het transitiebureau Werken naar Vermogen

Samen met de Vereniging van Nederlandse gemeenten (VNG) en Divosa richt ik het Transitiebureau WWNV op. SZW, de VNG en Divosa doen dit vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de voorbereiding van gemeenten op de WWNV. Gemeenten, maar ook andere organisaties, zoals het UWV en Cedris, zullen nauw betrokken worden bij de activiteiten van het Transitiebureau WWNV. Het Transitiebureau WWNV ondersteunt gemeenten op verschillende manieren.

Divosa krijgt een belangrijke rol bij het ondersteunen van gemeentelijke managers en uitvoerders. Daarvoor komt er een tijdelijke, regionale ondersteuningsstructuur, waarin 30 regionale coördinatoren uit de arbeidsmarktregio's een belangrijke rol krijgen. De VNG richt zich op met name de bestuurlijke kant van de implementatie: de wethouders en de raadsleden. In het Transitiebureau vindt de afstemming over de gezamenlijke activiteiten plaats. Belangrijke thema's, waaronder ook de dienstverlening aan werkgevers, zullen in het ondersteuningsaanbod aandacht krijgen.

Het Transitiebureau WWNV zal zijn activiteiten waar mogelijk en waar nodig in samenhang uitvoeren met de activiteiten van het Transitiebureau begeleiding WMO en aansluiten op de activiteiten bij de hervormingen in de jeugdzorg en het passend onderwijs. Ook de activiteiten van de Programmaraad zullen in samenhang met het Transitiebureau uitgevoerd worden. De Programmaraad, een samenwerkingsverband van UWV, VNG en Divosa, zal de gemeenten ondersteunen bij de implementatie van de wijziging van de Wet SUWI. Als gevolg van deze wetswijziging zal de samenwerking tussen UWV en gemeenten niet langer geïntegreerd plaatsvinden, maar aanvullend op elkaar. De Programmaraad heeft hiervoor drie werkgroepen ingesteld, de eerste is gericht op dienstverlening aan de werkzoekende, de tweede op de dienstverlening aan werkgevers en de derde op informatisering en shared services.

Lopende initiatieven

De extra maatregelen van werkgevers, het kabinet en andere partijen komen bovenop de vele ondersteuningsmogelijkheden en initiatieven die de laatste jaren in gang zijn gezet om werkgevers te benaderen, hen te stimuleren en te ondersteunen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Initiatieven van uitvoeringsorganisaties als UWV, gemeenten, sociale werkvoorzieningsbedrijven en re-integratiebureaus, maar ook van bijvoorbeeld werkgevers, CNV-jongeren, verschillende kenniscentra, de Startfoundation, MVO-Nederland, de AWWN, het Revalidatiefonds, Kroon op het Werk, Cross-over, de Lucille Werner Foundation en vele anderen. Daarbij is geïnvesteerd in betere dienstverlening (werkpleinen, werkgeversservicepunten, ontsluiten van bestanden), communicatiecampagnes (Ikkan) en projecten om ervaring op te doen met het aanpassen van functies en methodieken om werkgevers te ondersteunen (Pilots werken naar vermogen).

Ook neemt het Rijk zelf initiatieven om meer werkplekken voor mensen met een beperking te realiseren, zoals het toepassen van het zogenoemde *social return* in aanbestedingen en het streven naar meer werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij de Rijksoverheid.

Het kabinet verwacht dat gemeenten, UWV, werkgevers en de vele andere partijen doorgaan met deze initiatieven en -waar succesvol- breder inzetten. Aangevuld met de maatregelen van werkgevers en het kabinet moet dat voor extra dynamiek zorgen waardoor de komende jaren meer arbeidsplaatsen en baanopeningen voor mensen met een arbeidsbeperking worden gecreëerd en ingevuld.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
P. de Krom