

Vergaderjaar 2019–2020

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 181

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 november 2019

Werk is belangrijk voor mensen. Het geeft mensen bestaanszekerheid, een inkomen, het zorgt voor contacten en uitdagingen. Het Breed Offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Een agenda die het simpeler moet maken voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen; met voorstellen om werk meer te laten lonen; waarbij werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker weten te vinden en waarbij mensen niet alleen aan het werk komen maar ook aan het werk blijven. De Breed offensief maatregelen om werkgevers en werkzoekenden elkaar beter te laten vinden, gelden voor de brede groep werkzoekenden van UWV en gemeenten met afstand tot de arbeidsmarkt. Denk aan bijstandsgerechtigden, oudere werklozen, werkzoekenden zonder startkwalificatie, statushouders, werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Ondanks de huidige krapte op de arbeidsmarkt staan te veel mensen nog aan de kant. De verantwoordelijkheid van de overheid (UWV en gemeenten) richt zich vooral op het ondersteunen en naar werk begeleiden van mensen die onnodig lang of onnodig vaak werkloos zijn en die met de juiste ondersteuning aan de slag kunnen. Kwalitatief goede werkgeversdienstverlening en goede samenwerking in de arbeidsmarktregio's zijn hierbij van groot belang.

Ik heb voor het structureel versterken van de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's overleg gevoerd met UWV en de VNG en ook de andere bij het Breed Offensief betrokken partijen geconsulteerd.

Op basis hiervan pas ik nu het SUWI Besluit aan en tref een aantal aanvullende maatregelen. Daarover informeer ik u in deze brief, zoals ik

had aangekondigd in mijn brief Stand van zaken uitwerking «Breed Offensief» van 23 mei 2019¹

In alle arbeidsmarktregio's moeten UWV en gemeenten hun werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt goed in beeld hebben en zoveel mogelijk werkfit maken. In alle arbeidsmarktregio's moeten werkgevers weten waar ze terecht kunnen; welke dienstverlening ze dan kunnen verwachten; welke werkzoekenden er beschikbaar zijn en op welke ondersteuning zij kunnen rekenen als zij deze in dienst nemen.

Structureel versterken van de werkgeversdienstverlening en het matchen

UWV en gemeenten moeten volgens de huidige SUWI regelgeving samenwerken bij de dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt met oog op een doeltreffende en klantgerichte uitoefening van die taken en de registratie van werkzoekenden en vacatures.

Nieuw is, dat na aanpassing van het Besluit SUWI, concreter voorgescreven zal zijn wat dit inhoudt. Waarbij er voldoende ruimte blijft voor regionale en lokale invulling van het «hoe».

In elke arbeidsmarktregio komt er één gezamenlijk publiek werkgeversservicepunt, met hetzelfde basispakket aan werkgeversdienstverlening; alle uitvoerders van deze werkgeversdienstverlening binnen de arbeidsmarktregio werken vanuit één gezamenlijk uitvoeringsplan². Gemeenten en UWV maken alle instrumenten en voorzieningen die zij in de regio aan werkgevers aanbieden bij het in dienst nemen van werkzoekenden tenminste transparant. En streven daarbij naar verdere harmonisatie³. In het gezamenlijke regionale uitvoeringsplan beschrijven gemeenten en UWV ook hoe zij bij de werkgeversdienstverlening aansluiten op hun werkzoekendendienstverlening en op scholing. Onderdeel van het regionale uitvoeringsplan is ook een beschrijving van de wijze waarop gemeenten en UWV de profielen van hun werkzoekenden en vacatures op het regionale werkgeversservicepunt beschikbaar stellen.

Het werkgeversservicepunt biedt straks in elke arbeidsmarktregio hetzelfde basispakket aan diensten, zodat werkgevers in elke arbeidsmarktregio weten wat zij kunnen verwachten:

- Het vinden van passende kandidaten voor werkgevers uit de geregistreerde werkzoekenden en nazorg na plaatsing van een kandidaat.
- Informeren en adviseren over alle beschikbare instrumenten, voorzieningen en voorwaarden in de arbeidsmarktregio.
- Informatie en advies geven over het passend maken van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Informeren en adviseren over vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt.

Het staat de regio's vrij om daarnaast ook andere diensten aan te bieden.

Ik streef ernaar om het gewijzigde Besluit SUWI op 1 januari 2021 in werking te laten treden.

¹ Kamerstuk 34 352, nr. 163.

² Hiermee geef ik tevens invulling aan de gewijzigde motie van de leden Bruins en Renkema (Kamerstuk 29 817, nr. 153).

³ Overigens kan harmoniseren tussen UWV en gemeenten in relatie tot instrumenten alleen op landelijk niveau, omdat de instrumenten van UWV landelijk bepaald zijn. Het is wenselijk dat gemeenten binnen de regio zoveel mogelijk harmoniseren, de beleidsvrijheid van gemeenten is daarbij relevant.

Daarbij heb ik afspraken gemaakt met UWV en VNG over de dienstverlening aan landelijke werkgevers: landelijke werkgevers willen terecht kunnen bij een landelijk aanspreekpunt, niet alleen voor de brede doelgroep werkzoekenden van UWV, maar ook voor die van gemeenten. UWV biedt al dienstverlening aan landelijke werkgevers en branches in zijn landelijk werkgeversservicepunt. Eind 2019 stopt de pilot landelijk schakelpunt voor werkgevers naar gemeenten in de arbeidsmarktregio's. VNG zal de dienstverlening in 2020 continueren zodat opgebouwde kennis en netwerk niet verloren gaan.

Profielen werkzoekenden

Voor het verbeteren van het inzicht in de profielen van werkzoekenden is het Ministerie van SZW samen met VNG en UWV een programma gestart. Dit programma Verbeteren Uitwisselen Matchingsgegevens (VUM) moet leiden tot één landelijke standaard voor matchingsgegevens en digitale gegevensuitwisseling, welke in een later stadium ook in het Besluit SUWI zal worden opgenomen.

Zoals ik in mijn brief van november 2018 bekend gemaakt heb, is er voor het versterken van de arbeidsmarktregio's en voor de landelijke ondersteuning daarbij, vanaf 2021 jaarlijks 17 miljoen euro structureel beschikbaar. Zoals opgenomen in de septembercirculaire Gemeentefonds 2019 is in 2020 ook eenmalig 7 miljoen euro incidenteel beschikbaar. Dit naast de in totaal 70 miljoen euro in 2019 en 2020 voor de doe agenda Perspectief op Werk.

Korte termijn doe agenda Perspectief op Werk

Ondertussen zitten we niet stil. De huidige arbeidsmarkt biedt kansen voor mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig werk kunnen vinden. Om deze kansen te benutten zijn werkgevers, gemeenten, UWV, onderwijsveld, het Ministerie van OCW en SZW en de vakbonden gestart met de uitvoering van de gezamenlijke korte termijn doe agenda Perspectief op Werk⁴. Tegelijkertijd is Perspectief op Werk een leertraject om te bezien hoe de arbeidsmarktbemiddeling van deze groep verbeterd kan worden.

Hiervoor heb ik in 2019 één miljoen euro per arbeidsmarktregio beschikbaar gesteld en zal ik dat opnieuw doen in 2020. Alle 35 arbeidsmarktregio's hebben een plan gemaakt. Daar zijn de bovengenoemde publieke en private partijen bij betrokken, maar dan op regionaal niveau. De plannen worden nu uitgevoerd. De arbeidsmarktregio's zetten met behulp van Perspectief op Werk (verdere) stappen om aan de slag te gaan met een competentiegericht benadering (inzichtelijk maken van werkzoekenden), met scholing op de werkvloer (o.a. leerwerkarrangementen en praktijkleren) en op duurzame plaatsing (o.a. inzet van jobcoach). Over de voortgang informeer ik u in de bijlage bij deze brief.

Pilot Zichtbaar in Werk

Ik informeer u in de bijlage bij deze brief ook over de uitkomst van het pilotproject Zichtbaar in Werk en wat ik ermee ga doen. Bij de pilot ging het om het behoud en het beschikbaar stellen aan alle arbeidsmarktregio's, van de opgebouwde expertise bij het aan het werk helpen van de specifieke groep jongeren met een visuele arbeidsbeperking. Dit project is voortgekomen uit de aandacht die uw Kamer voor dit thema heeft gevraagd.

⁴ Kamerstuk 34 352, nr. 138.

Ik zal de resultaten van de pilot graag onder de aandacht van de gemeenten brengen. In zijn algemeenheid sluiten de uitkomsten van het project aan op een aantal beleidsmaatregelen die het kabinet recentelijk heeft aangekondigd, waaronder die van het Breed Offensief, de inzet van Werkvoorzieningen door het UWV en de versterking van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's. Met betrekking tot de aanbevelingen uit de pilot gericht op één permanent steunpunt/servicepunt over werken met een visuele beperking en een verbetertraject voor werkvoorzieningen/hulpmiddelen bij gemeenten, wil ik samen met gemeenten en betrokkenen overleggen over de mogelijkheden om voor deze groep tot verbeteringen te komen. Op de uitkomsten daarvan kan ik niet vooruitlopen. Ik wil uw Kamer over de uitkomsten informeren bij de wetsbehandeling van het wetsvoorstel breed offensief.

Tot slot

Alle partijen onderstrepen het belang van een kwalitatief goede werkgeversdienstverlening als bijdrage aan het realiseren van een goede match tussen vraag en aanbod, en dat meer mensen naar werk worden toe geleid.

Met het aanpassen van het Besluit SUWI is voor alle partijen duidelijk wat verwacht mag worden van deze dienstverlening. We hebben samen goede stappen gezet zodat meer mensen makkelijker aan het werk komen én blijven.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark

Bijlage

1. Werkgeversdienstverlening en matching structureel versterken

Ik heb aangekondigd dat ik de werkgeversdienstverlening en matchen in de arbeidsmarktregio's wil versterken, zodat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker kunnen vinden. Zoals in eerdere brieven genoemd⁵, richt ik mij hiervoor op drie belangrijke randvoorwaarden om meer mensen aan het werk te helpen:

- 1) één herkenbaar, gezamenlijk, publiek aanspreekpunt voor werkgevers in elke arbeidsmarktregio, verzorgd door UWV en gemeenten. Ook private arbeidsbemiddelaars kunnen zich daarbij aansluiten;
- 2) inzicht in de profielen van de werkzoekenden van UWV en gemeenten op het regionale Werkgeversservicepunt, ook voor werkgevers en private arbeidsbemiddelaars;
- 3) instrumenten en processen binnen de regio zoveel mogelijk harmoniseren.

Mijn oproep aan de landelijke partners UWV en VNG was om samen tot landelijke afspraken te komen op deze drie randvoorwaarden en op basis daarvan de SUWI-regelgeving aan te passen.

Deze oproep is opgepakt door een ambtelijke werkgroep werkgeversdienstverlening welke bestond uit een vertegenwoordiging van VNG/gemeenten, UWV en SZW. Deze heeft voorstellen uitgewerkt voor het aanpassen van de SUWI regelgeving en aanvullende maatregelen; leden waren zowel afkomstig uit de landelijke organisaties als uit de regio's. De werkgevers- en werknemersorganisaties, de Cliëntenraad, de vertegenwoordiging van uitvoeringsorganisaties Cedris en Divosa en private partijen zijn tussentijds geconsulteerd. Ook zijn werkgevers – immers de rechtstreekse doelgroep van de werkgeversdienstverlening – bevraagd tijdens een praktijktafel.

Hierover heb ik tijdens het Bestuurlijk Overleg van 4 juli jl. overlegd met VNG en UWV. Met als uitkomst mijn besluit tot aanpassing van het Besluit SUWI en lagere regelgeving en een nieuw VNG-UWV-SZW programma ter verbetering van het uitwisselen van de matchingsgegevens.

UWV en gemeenten moeten volgens de huidige SUWI regelgeving samenwerken bij de dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt met oog op een doeltreffende en klantgerichte uitoefening van die taken en de registratie van werkzoekenden en vacatures.

Nieuw is (randvoorwaarden 1 en 3), dat na aanpassing van het Besluit SUWI, concreter voorgeschreven zal zijn wat de werkgeversdienstverlening in elke arbeidsmarktregio inhoudt, waarbij er voldoende ruimte blijft voor regionale en lokale invulling van het «hoe»:

In elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk publiek aanspreekpunt voor werkgevers

UWV en gemeenten organiseren in elke arbeidsmarktregio één herkenbaar, gezamenlijk, publiek aanspreekpunt. Dat houdt in: één website en emailadres en één telefoonnummer. Hierdoor weten werkgevers beter waar zij moeten zijn. Private arbeidsbemiddelaars kunnen zich erbij aansluiten. Meerdere locaties blijven mogelijk binnen de arbeidsmarktregio. Er komen ook regels voor een meer landelijk herkenbare naamgeving.

⁵ Kamerstuk 34 352, nr. 138. Kamerstuk 34 352, nr. 163.

In elke arbeidsmarktregio hetzelfde basispakket aan diensten

Het werkgeversservicepunt biedt in elke arbeidsmarktregio hetzelfde basispakket aan dienstverlening zodat werkgevers in elke arbeidsmarktregio weten wat zij tenminste kunnen verwachten, namelijk:

- het vinden van passende kandidaten voor hun banen en het verkrijgen van nazorg na plaatsing.
- informatie en advies over alle beschikbare instrumenten, voorzieningen en bijhorende voorwaarden in de regio: in het algemeen maar ook over de instrumenten en voorzieningen die bij die ene kandidaat aangeboden worden.
- informatie en advies over het passend maken van werk voor de doelgroep banenafpraak en andere werkzoekenden met grote afstand tot de arbeidsmarkt («jobcarving»).
- informatie en advies over vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt.

Het staat de regio's vrij om daarnaast ook andere diensten aan te bieden.

In elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk uitvoeringsplan en transparantie over de beschikbare instrumenten en voorzieningen voor werkgevers

De bestaande praktijk dat centrumgemeenten de taak hebben om de samenwerking in de arbeidsmarktregio en bij de werkgeversdienstverlening te organiseren en de voor de samenwerking toegekende middelen te beheren, wordt bekrachtigd. Alle uitvoerders van de publieke werkgeversdienstverlening werken vanuit één gezamenlijk uitvoeringsplan van UWV en de gemeenten.

Daarin maken zij met elkaar afspraken over de invulling van de dienstverlening («het hoe») en over het transparant maken van alle instrumenten en voorzieningen die de afzonderlijke partijen in de regio aanbieden. Zij maken afspraken over de in het betreffende jaar te behalen resultaten. Zij maken ook afspraken over de wijze waarop zij de profielen van hun werkzoekenden en de vacatures op het werkgeversservicepunt beschikbaar stellen. Tot slot maken zij afspraken over de wijze waarop zij de werkgeversdienstverlening aan laten sluiten op de werkzoekenden dienstverlening en op scholing. Bij de evaluaties van het uitvoeringsplan wordt ook de werkgeverstevredenheid meegenomen. Er komen regels voor de verslaglegging van de behaalde resultaten.

Voor de verdere verbetering van de vindbaarheid van werkzoekenden (uitwerking van randvoorwaarde 2), ook voor werkgevers en private arbeidsbemiddelaars, is het gezamenlijke VNG, SZW, UWV programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) gestart. VUM levert de input voor het maken van een tweede wijziging van de SUWI regeling volgend jaar, voor het vastleggen van een landelijke standaard voor gegevens en digitale gegevensuitwisseling op het gebied van matching. Niet alleen voor de doelgroep banenafpraak, maar voor de brede doelgroep werkzoekenden van gemeenten en UWV.

Aan dit programma liggen de volgende overwegingen ten grondslag. Voor de registratie en het transparant maken van werkzoekenden maken gemeenten op dit moment gebruik van de ICT systemen die het UWV daarvoor heeft ontwikkeld. Maar in de praktijk blijkt dat dit niet altijd gebeurt. Want gemeenten werken vaak ook met eigen, onderling verschillende, ICT systemen die beter aansluiten bij de gemeentelijke taken en processen. Om gegevens te tonen in de systemen van UWV betekent dit óf tweemaal invoeren óf gegevens beschikbaar maken en laten inlezen. Voor de toekomst willen VNG, UWV en SZW de digitale uitwisseling van matchingsgegevens *tussen* de verschillende ICT

systemen van UWV, gemeenten en private partijen beter mogelijk maken. Daarvoor is het eerst nodig om landelijke standaarden af te spreken over de gegevensset en de digitale uitwisseling.

Planning en vervolgactiviteiten

Voor de nu lopende aanpassing van het Besluit SUWI zijn inmiddels de internetconsultatie en uitvoeringstoetsen afgerond en wordt uiterlijk begin 2020 het ontwerpbesluit aan de Raad van State voorgelegd. De beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2021. Ik zal de Programmaraad Regionale arbeidsmarkt (VNG-UWV-Divosa-Cedris) vragen om de regio's in 2020 te ondersteunen bij het implementeren van de SUWI wijzigingen. Daarnaast komt er een Dashboard met regionale arbeidsmarkt- en sturingsinformatie voor de arbeidsmarktregio's. Er wordt verder gewerkt aan de campagne onder werkgevers om de publieke werkgeversdienstverlening van gemeenten en UWV beter bij hen bekend te maken. De Inspectie SZW zal de voortgang in de arbeidsmarktregio's periodiek monitoren. Zoals ik in mijn brief van 20 november 2018⁶ noemde zal ik vanaf 2021 structureel 17 miljoen euro jaarlijks inzetten voor het versterken van de 35 arbeidsmarktregio's en voor de landelijke ondersteuning daarbij. Incidenteel is daarvoor in 2020 in totaal 7 miljoen euro beschikbaar.

Herkenbare werkgeversdienstverlening voor landelijk opererende werkgevers

Landelijke werkgevers willen terecht kunnen bij een landelijk aanspreekpunt, niet alleen voor de brede doelgroep werkzoekenden van UWV, maar ook voor die van gemeenten. UWV biedt al dienstverlening aan landelijke werkgevers en branches in zijn landelijk werkgeversservicepunt. Eind 2019 stopt de pilot landelijk schakelpunt voor werkgevers naar gemeenten in de arbeidsmarktregio's. VNG is bereid om tegemoet te komen aan de behoefte van landelijke werkgevers aan een structureel landelijk aanspreekpunt. VNG zal vanaf 2021 zorgen voor structurele ophanging van een landelijk aanspreekpunt van gemeenten bij een organisatie waar al sprake is van gemeentelijke infrastructuur voor werkgeversdienstverlening. De VNG zal aan de Programmaraad Regionale arbeidsmarkt (VNG-UWV-Divosa-Cedris) vragen de dienstverlening in 2020 te continueren zodat opgebouwde kennis en netwerk niet verloren gaan. VNG en UWV gaan samen verder in gesprek met VNO-NCW om op basis van de wensen van werkgevers te kijken naar de doelen en de activiteiten voor 2020 en verder.

2. Voortgang korte termijn doe agenda Perspectief op Werk

In mijn brief van 20 november 2018 heb ik uw Kamer geïnformeerd over de Intentieverklaring Perspectief op Werk. Werkgevers, gemeenten, UWV en onderwijsveld hebben daarin gezamenlijk aangegeven om de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt optimaal te benutten. De huidige arbeidsmarkt kenmerkt zich namelijk door krapte. Er zijn veel openstaande vacatures. Tegelijkertijd zijn er nog veel mensen die willen en kunnen werken, maar die niet aan het werk komen. Deze mensen zijn niet direct inzetbaar voor de beschikbare vacatures. Er is sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt. Het vereist een extra inspanning om de kansen van de arbeidsmarkt optimaal te benutten. De partijen achter Perspectief op Werk hebben zich daarvoor gecommitteerd. Meer concrete publiek-private samenwerking in de uitvoering moet leiden tot een betere aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het aanpakken van de mismatch dus.

⁶ Kamerstuk 34 352, nr. 138.

Een brede doelgroep van iedereen die kan en wil werken, maar niet zelfstandig aan de slag gaat, is gebaat bij gerichte ondersteuning in hun toeleiding naar de arbeidsmarkt. Denk aan bijstandsgerechtigden, oudere werklozen, statushouders en mensen met een arbeidsbeperking. Met Perspectief op Werk hopen alle partijen tot betere aanpakken voor duurzame plaatsing van deze brede doelgroep te komen. Om deze beweging te ondersteunen heb ik een impulsfinanciering beschikbaar gesteld van 1 miljoen euro per arbeidsmarktregio voor 2019 en 1 miljoen euro in 2020. Daarnaast is Perspectief op Werk niet alleen een impuls op de korte termijn, maar ook een leertraject hoe de bemiddeling van deze doelgroepen naar werk kan worden verbeterd.

Alle 35 arbeidsmarktregio's hebben inmiddels een regionaal actieplan opgesteld waarbij de relevante publieke en private partijen betrokken zijn (waaronder gemeenten, UWV, werkgevers, private intermediairs, onderwijsveld en de vakbonden). De focus in de regionale actieplannen ligt op een korte termijn doe-agenda voor de huidige kansen die krappe arbeidsmarkt biedt. De arbeidsmarktregio's zetten in op een betere arbeidsmarkttoeleiding langs de vier pijlers van de intentieverklaring van Perspectief op Werk, namelijk: aanbod (werkfitte kandidaten aanbieden in een transparant bestand), vraag (een baan, leerwerkplek of basisbaan aanbieden), route en scholing als onderdeel van de begeleiding.

Om de bemiddeling goed vorm te kunnen geven, gaan de arbeidsmarktregio's aan de slag met het verder versterken van de regionale werkgeversdienstverlening. Dit door in te zetten op één gezamenlijk aanspreekpunt in de regio voor werkgevers, het inzichtelijk maken van werkzoekenden van UWV en gemeenten op het Werkgeversservicepunt en door te komen tot een verdere harmonisering en vereenvoudiging van processen in de regio.

In de actieplannen ligt het zwaartepunt bij het inzichtelijk maken van werkzoekenden, het bevorderen van de betrokkenheid van werkgevers, de aandacht voor nazorg en het aanbieden van leerwerkarrangementen. Het inzichtelijk maken van werkzoekenden is nodig om te weten wat iemand kan en wil. Dan kunnen werkgevers kijken waar dit aansluit bij hun werkzaamheden. Daarbij is het van belang om vraaggericht te denken en een goed beeld te hebben van de aanwezige en gevraagde competenties. De arbeidsmarktregio's zetten met behulp van Perspectief op Werk (verdere) stappen om aan de slag te gaan met een competentiegerichte benadering.

Belangrijk aspect om de mismatch op de arbeidsmarkt (deels) te overbruggen is scholing. De arbeidsmarktregio's zetten vaak in op scholing als onderdeel van de begeleiding vooral in de vorm van leerwerkarrangementen (BBL). Ook de pilots praktijkleren zijn in veel regio's onderdeel van hun aanpak. Scholing op de werkvloer, met betrokkenheid van werkgevers, kan werkzoekenden de juiste kwalificaties geven om aan de slag te gaan.

Tenslotte zetten de arbeidsmarktregio's in op een duurzame plaatsing. Om dit te realiseren investeren de arbeidsmarktregio's in de noodzakelijke begeleiding van de werkzoekende op zijn nieuwe werkplek totdat de werknemer duurzaam aan de slag is. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een jobcoach. Tevens is er aandacht voor nazorg voor de werkgever. Nazorg om de werkgever te ondersteunen en om in gesprek te blijven zodat vroegtijdig knelpunten gesignaleerd kunnen worden.

Alle arbeidsmarktregio's zijn recentelijk aan de slag gaan met de uitvoering van de actieplannen. Het Landelijk Ondersteuningsteam – bestaande uit een afvaardiging van alle initiatiefnemers inclusief

vakbonden – zal de voortgang van de uitvoering monitoren en de regio's waar mogelijk ondersteunen bij de uitvoering. Alle partijen kijken samen naar slimme aanpakken en oplossingen om meer duurzame plaatsingen te creëren en de arbeidstoeleiding te versterken. Ik zal de Tweede Kamer op de hoogte houden van de voortgang van de uitvoering van de actieplannen van Perspectief op Werk. Samen met de arbeidsmarktregio's streef ik naar een lerende evaluatie waarbij continu gezien wordt of de aanpakken werken en waar nodig bijgestuurd kunnen worden. De komende tijd wordt benut om te komen tot een duurzame verbetering van de toeleiding naar de arbeidsmarkt.

3. Pilot Zichtbaar in Werk

Tijdens de behandeling van de Participatiewet in de Tweede Kamer (19-02-2014) heeft Staatssecretaris van Sociale Zaken het belang benadrukt van behoud van de opgebouwde expertise voor het op weg helpen en houden van een duurzame plek op de arbeidsmarkt voor mensen die blind of slechtziend zijn. Als uitvloeisel hiervan is het pilotproject Zichtbaar in Werk opgezet, dat is uitgevoerd door Bartiméus, in samenwerking met en met ondersteuning door het Ministerie van SZW, Visio, UWV, VNG, de Oogvereniging, SBCM en Instituut Gak. U bent daarover eerder geïnformeerd bij de brieven van 24 juni 2016, 14 oktober 2016 en 17 januari 2018⁷.

De pilot <http://www.zichtbaarinwerk.nl/> richtte zich op jongeren die een opleiding volg(d)en resulterend in een startkwalificatie. Ter ondersteuning is tijdens de pilotperiode een landelijk Expertisecentrum Arbeid voor mensen met een visuele beperking ingericht dat samenwerkt met de regionale werkbedrijven.

Aanbevelingen

Het pilotproject heeft een aantal aanbevelingen opgeleverd:

- Zorg op school voor adequate voorlichting aan de jongeren, hun ouders, school en ondersteuners over werkmogelijkheden en de ondersteuning daarbij.
- Richt één permanent steunpunt/servicepunt over werken met een visuele beperking in waar informatie en advies, aanvraag specialistische ondersteuning bij het vinden en houden van werk en werkvoorzieningen/hulpmiddelen samengebundeld zijn.
- Richt per arbeidsmarktregio een contactpersonen netwerk in voor werken met een visuele beperking en geef hier ruchtbaarheid aan.
- Communiceer de mogelijkheden van werken met een visuele beperking veel beter.
- Organiseer een verbetertraject voor werkvoorzieningen/hulpmiddelen, met name over de bekendheid over de processtappen en de mogelijkheden van werkvoorzieningen voor mensen met een visuele beperking.
- Faciliteer het in beeld brengen van de arbeidsmogelijkheden van de werkzoekende.

Reactie op het rapport

Ik heb met belangstelling kennisgenomen van de eindrapportage van Zichtbaar in werk. Ik zal de resultaten van het project dan ook graag onder de aandacht van de gemeenten brengen. In zijn algemeenheid sluiten de uitkomsten van het project aan op een aantal beleidsmaatregelen die het kabinet recentelijk heeft aangekondigd, waaronder die van het Breed

⁷ Kamerstuk 34 352, nrs. 18, 40 en 78.

offensief, de inzet van Werkvoorzieningen door het UWV en de versterking van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's.

Van belang is dat de ondersteuning in het kader van de Participatiewet wordt geboden door gemeenten en dus plaatsvindt in een gedecentraliseerde context. Een goede dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking begint bij het in beeld brengen van de specifieke belemmeringen en kansen. Zoals ik ook in de brief over het Breed offensief van 23 mei heb aangegeven, komt in het wetsvoorstel wijziging Participatiewet Uitvoeren Breed offensief een aanscherping van de al bestaande mogelijkheid voor werkgevers en werkzoekenden om een aanvraag in te dienen bij de gemeente voor ondersteuning op maat, waarbij gemeenten zorgvuldig onderzoek moeten doen naar de ondersteuning die nodig is. Ook voorziet het wetsvoorstel in uitbreiding van de verordeningsplicht voor gemeenten ten aanzien van persoonlijke ondersteuning; het aanbod van andere werkvoorzieningen en de proefplaatsing. Inmiddels ligt het wetsvoorstel voor advies bij de Raad van State. Zoals in de brief van 23 mei is aangegeven hebben VNG en Divosa het initiatief genomen om een modelverordening op te stellen gericht op harmonisatie van het aanbod van ondersteuning. Ik wil de VNG en Divosa vragen om bij het opstellen van de modelverordening ook aandacht te besteden aan de aanbevelingen uit dit rapport.

Ik ben het verder eens met de aanbeveling dat de arbeidsmarktregio's in de aanpak voor deze doelgroep een essentiële rol kunnen vervullen. Mede gelet op de kleine aantallen die het hier betreft, is het belangrijk dat gemeenten goed op de hoogte zijn van de specifieke voorzieningen en instrumenten die voor deze groep beschikbaar zijn. De arbeidsmarktregio's zijn bij uitstek de plek waar deze deskundigheid aanwezig is, dan wel waar deze opgehaald kan worden.

Met betrekking tot de aanbevelingen gericht op één permanent steunpunt/servicepunt over werken met een visuele beperking en een verbetertraject voor werkvoorzieningen/hulpmiddelen, met name bij gemeenten, wil ik samen met gemeenten en betrokkenen overleggen over de mogelijkheden om voor deze groep tot verbeteringen te komen. Op de uitkomsten daarvan kan ik niet vooruitlopen. Ik wil uw Kamer over de uitkomsten informeren bij de wetsbehandeling van het wetsvoorstel breed offensief.

Over de verbetering van de verstrekking van werkvoorzieningen door het UWV heb ik u geïnformeerd met de genoemde brief van 26 juni. Ik ga ervan uit dat deze maatregelen ook zullen bijdragen aan een betere ondersteuning van de doelgroep blinden en slechtzienden.