

Vergaderjaar 2020–2021

**34 352**

## **Uitvoering en evaluatie Participatiewet**

**Nr. 221**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 augustus 2021

#### **Aanleiding**

Het kabinet vindt werk een essentieel onderdeel van maatschappelijke participatie. Participatie van mensen met een arbeidsbeperking is in het belang van de werknemer, hun werkgevers en van de maatschappij als geheel. Daarom is de laatste jaren stevig ingezet op het vergroten van de arbeidsmarktkansen voor mensen met een beperking. Nederland maakt werk van de implementatie van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

De ambitie van het kabinet blijft onverminderd groot omdat ongeveer de helft van de mensen met een beperking nog aan de kant staat. Bij het realiseren van kansen op de arbeidsmarkt spelen hulpmiddelen en begeleiding in de vorm van werkvoorzieningen, een belangrijke rol. Voor veel mensen met een arbeidsbeperking is duurzame ondersteuning noodzakelijk om betaald werk te vinden en te behouden. Het kabinet wil werkgevers en hun werknemers ondersteunen met voorzieningen bij het vormgeven van werkplekken waar inclusiviteit, meer dan nu, de norm is. Innovatie van werkvoorzieningen is hierbij een belangrijk middel omdat technologische ontwikkeling een inclusieve arbeidsmarkt sneller dichterbij kan brengen. De sleutel tot meer innovatie en inclusiviteit op de werkvloer ligt bij werkgevers en werknemers. Daarom heeft mijn voorganger de uitdaging centraal gesteld om als overheid de randvoorwaarden te creëren voor publiek-private samenwerking voor innovatie op de werkvloer<sup>1</sup>.

In dit kader informeer ik uw Kamer als demissionair Staatssecretaris van SZW over de voortgang en verbinding van een keten van drie beleidsinitiatieven gericht op innovatie van werkvoorzieningen; 1) de Generieke Werkgeversvoorziening 2) het Sociaal Innovatiefonds en 3) de Challenge

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 190.

Technologie voor Inclusie. Ik ga hierbij in het bijzonder in op de monitoring en evaluatie van de praktijkresultaten waarop een nieuw kabinet voort kan bouwen.

### **Experiment Generieke Werkgeversvoorziening**

De pilot Generieke Werkgeversvoorzieningen is in 2020 gestart met het stapsgewijs loslaten van het individuele dienstverband als voorwaarde bij de aanvraag voor een werkvoorziening<sup>2</sup>. Hiermee heeft het kabinet het mogelijk gemaakt om naast individuele voorzieningen op maat, ook publieke ondersteuning te bieden aan voorzieningen die de werkplek zelf inclusief maken. De werkgever kan nu een generieke voorziening aanvragen bij UWV voor een werkplekaanpassing vanuit de intentie hiermee werkgelegenheid te bieden aan meerdere of opeenvolgende werknemers met een vergelijkbare beperking. De werkvloer en/of productieproces zelf worden aangepast met een blijvende voorziening zoals bijvoorbeeld spraaksoftware, slimme beamer of een verstelbare werkbank. De focus van de werkgever verschuift hiermee van de beperking naar de capaciteiten van een sollicitant.

Het kabinet ziet de generieke werkgeversvoorziening als een belangrijke aanvulling op de instrumenten van UWV en gemeenten om werkgevers (financieel) aan te moedigen tot inclusieve participatie. Het duurzame karakter van een werkplekaanpassing past bij de inzet op verkrijgen én behouden van werk. Bovendien biedt de schaalvergroting met een generieke voorziening voor meerdere werknemers tegelijk, het UWV en werkgevers meer ruimte voor technologische innovatie.

Zoals bij uw Kamer aangekondigd is de pilot generieke werkgeversvoorziening dit jaar over gegaan in een nieuwe fase. De uitvoering van de eerste pilotfase was gebonden aan de grenzen van het bestaande wettelijk kader. Het kabinet is in overleg met betrokken belangenvertegenwoordigers een tweede fase gestart met een experiment om ervaren knelpunten in de eerste fase weg te nemen. Daartoe is met ingang van 1 juli 2021 een experimenteerregeling in werking getreden die UWV de ruimte biedt om de beperking en hiervoor noodzakelijke werkplekaanpassing centraal te stellen, in plaats van de formele uitkeringsgrond of het type voorziening. Een zuivere generieke vorm van werkvoorziening wordt hiermee gerealiseerd op drie punten:

1. De werkgever hoeft niet langer de individuele werknemers met een beperking waarvoor de voorziening als eerste is bestemd, te melden bij de aanvraag voor een generieke voorziening.
2. De generieke voorziening kan naast de doelgroep UWV ook worden ingezet voor mensen met een beperking uit de doelgroep van de Participatiewet.
3. De werkgever kan ook een subsidieaanvraag doen voor werkplekaanpassingen die tevens kwalificeren als meeneembare voorziening (bijvoorbeeld brailleleesregels).

Werkgevers kunnen binnen deze verruimde voorwaarden tot en met 31 december 2022 een aanvraag indienen voor een subsidie op de meerkosten van inclusieve werkplekaanpassingen. De subsidie is maximaal 1 miljoen euro per werkgever. UWV beoordeelt de aanvragen op volgorde van ontvangst binnen het gestelde subsidieplafond. De beschikbare middelen en verdeling over tijdvakken waarborgt zo veel mogelijk de toegankelijkheid voor alle typen werkgevers. De werkgever heeft de mogelijkheid om voor de aanvraag een adviesgesprek met UWV te voeren met als doel de meerwaarde en meerkosten van de werkplek-

<sup>2</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 190.

aanpassing op de juiste manier te onderbouwen. Het minimumbedrag voor een aanvraag is in overleg met sociale partners geschrappt ten behoeve van deelname door het MKB.

Gelet op de uitbreiding van de doelgroep met de Participatiewet, hecht het kabinet sterk aan voortbouwen op de samenwerking met gemeenten. Vanuit die gedachte zijn middelen uit Breed Offensief (gemeentelijke doelgroep) en het Re-integratiebudget (UWV doelgroep) samengevoegd en ontschot ter beschikking gesteld aan UWV. De uitkeringsgrond bij gebruik van de generieke voorziening is niet langer van belang waardoor UWV ook generieke werkvoorzieningen kan inzetten voor mensen met een beperking uit de doelgroep Participatiewet. Voor het experiment is in totaal 18 miljoen euro beschikbaar.

De experimenteerregeling gaat gepaard met een evaluatieverplichting. Gelet op de looptijd van het experiment van drie jaar worden de resultaten van de eindevaluatie uiterlijk op 1 juli 2026 aan uw Kamer aangeboden. Bij opzet van de evaluatie zal bijzondere aandacht worden besteed aan tussentijdse resultaten. Dit is van belang voor besluitvorming over het structureel inregelen van de generieke werkgeversvoorziening na afloop van de pilot door een volgend kabinet.

#### **Spraakherkenningssysteem**

*Voor mensen met een auditieve beperking is het lastig om gesprekken te volgen met meerdere personen tegelijk. In de pilot werd een spraakherkenningssysteem ingezet van maximaal 9 microfoons en een app dat gesproken woord automatisch omzet naar tekst door middel van spraakherkenning. De persoon met de auditieve beperking deelt de microfoons uit aan de gespreksdeelnemers, de microfoon vangt de spraak op en dit wordt binnen één seconde omgezet naar tekst in verschillende kleuren per persoon. Binnen de pilot werd deze technologie ingezet op kantoor van de Nationale Politie naar tevredenheid van de deelnemers. Inmiddels is er ook een toepassing beschikbaar voor digitaal vergaderen voor doven en slechthorenden.*

#### **Pilot Sociaal Innovatiefonds**

Het Sociaal Innovatiefonds (SIF) is de volgende schakel in de keten voor het ontwikkelen en benutten van innovatie en technologie op de werkvloer. Waar de generieke werkgeversvoorziening zich richt op de publieke ondersteuning van werkgevers, is het doel van het SIF om werkgevers te stimuleren zelf investeringen te doen om mensen met een beperking aan te kunnen nemen. Ik vind het namelijk van belang om de samenwerking met de markt op te zoeken om maatschappelijke vraagstukken op te lossen.

In 2019 is in opdracht van SZW verkennend onderzoek gedaan naar de behoefte van werkgevers naar financiering van inclusieve investeringen. Hieruit bleek dat werkgevers ondanks een positieve businesscase, een drempel ervaren om te investeren om groepen mensen met een beperking aan te nemen. Werkgevers gaven aan behoefte te hebben aan toegesneden financieringsmogelijkheden, en aan ondersteuning om de financiering daadwerkelijk te realiseren. Een fonds met publieke en private middelen met een bemiddelingsfunctie in de uitvoering, zou een oplossing kunnen bieden voor deze knelpunten die werkgevers ervaren. Het uitgangspunt van het SIF is dat het verbindt waar mogelijk, en financiert waar nodig.

Met deze aanbevelingen is de toenmalige Staatssecretaris van SZW, zoals aangekondigd in de brief aan uw Kamer van 12 december 2019,<sup>3</sup> een vervolgonderzoek gestart naar de realisatie van een sociaal innovatiefonds.

In het tweede halfjaar van 2020 heeft een consortium<sup>4</sup> in samenwerking met stakeholders (mensen met een beperking, werkgevers, academici, filantropie, impact-investeerders en arbeidsmarktregio's) de kaders voor een pilotfonds vastgesteld. Hierbij zijn de juridische opzet van het fonds, de voorwaarden voor leningen aan werkgevers en de wijze van financiering van een fonds nader uitgewerkt.

Op basis van het vervolgonderzoek is besloten om met de pilot van start te gaan. Het streven is dit najaar in de pilotfase met drie projecten te beginnen. Het gaat om projecten waarbij leningen verstrekt worden aan werkgevers die willen investeren in inclusieve aanpassingen voor de doelgroep, zogenaamde «deals». Daarbij worden werkgevers begeleid in het opstellen van een inclusieve businesscase. Bij de projecten zijn drie werkgevers verspreid over twee arbeidsmarktregio's betrokken, te weten Helmond-de Peel en Groningen. Indien de pilot succesvol is, zal bekeken worden of er een nationaal fonds gerealiseerd kan worden, en op welke wijze een dergelijk fonds juridisch wordt vormgegeven.

De monitoring bestaat uit een impactmeting van effecten op de werknemers en ervaringen van de werkgevers, financiële voortgang en een evaluatie van de pilot. De resultaten van de deals in de pilotfase worden gemeten aan de hand van drie impactdoelen; duurzaamheid dienstverband, kwalitatief goed werk en een inclusieve arbeidsorganisatie. De verwachte synergie van het SIF en de generieke werkgeversvoorziening is onderdeel van de respectievelijke evaluaties. Een volgend kabinet kan op basis van de verwachte tussentijdse evaluatie van eind 2022 besluiten over een mogelijke landelijke uitrol van het SIF.

### **Voorleesbril**

*Deze bril leest tekst voor die de gebruiker aanwijst. Deze bril kan werk buiten een kantooromgeving mogelijk maken voor mensen met een visuele beperking. De voorleesbril is een draagbare camera die op een gewone bril gedragen wordt. Door middel van een ingebouwde speaker worden geprinte en digitale teksten voorgelezen aan de drager.*

### **Challenge «Tech for Inclusion»**

Het kabinet realiseert zich het belang van technologische ontwikkeling in de keten van innovatie van werkvoorzieningen. De overheid dient het publieke belang door innovatie aan te jagen die zich richt op inclusiever maken van de werkvloer. SZW en UWV hebben met dit doel de Coalitie voor Technologie en Inclusie (CTI) opgericht samen met sociale partners, cliëntenorganisaties en wetenschapsinstellingen. De CTI heeft tot doel de maatschappelijke inzet op innovatie te verbinden en de resultaten te delen, zodat technologie optimaal wordt benut voor een inclusieve arbeidsmarkt. In dit kader is uw Kamer geïnformeerd over de Challenge «Technologie voor Inclusie» in 2019 waarin maatschappelijke partners op dit gebied zijn uitgedaagd om technologische innovaties in pilotvorm te

<sup>3</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 190.

<sup>4</sup> Social Finance NL, Deloitte, SEO Economisch Onderzoek en Startgreen Capital.

testen op de werkvloer. De uitkomsten van de Challenge bieden perspectief voor een structurele toepassing voor ondersteuning tijdens werk<sup>5</sup>.

Het kabinet heeft zich dit jaar samen met UWV en maatschappelijke partners ingezet om innovatie van werkvoorzieningen verder aan te jagen. In dit kader wordt een tweede Challenge gestart om zowel nieuwe innovatieve voorzieningen te ontwikkelen (*pionier pilots*) als bewezen kansrijke innovaties bij werkgevers in de praktijk op te schalen (*groei pilots*). Deze Challenge «Tech for Inclusion» is juni 2021 gestart met bijeenkomsten om technologie-ontwikkelaars en gebruikers met elkaar in contact te brengen. Dit najaar vindt de selectie plaats van de meest kansrijke pilotvoorstellen. Voor de ondersteuning van maximaal tien innovatieve pilots is in totaal 1 miljoen euro beschikbaar gesteld vanuit re-integratiemiddelen. UWV organiseert onafhankelijk onderzoek voor monitor en evaluatie van de pilotresultaten. Een volgend kabinet kan de Kamer informeren over de eindevaluatie die beschikbaar zal komen in 2023.

### **Tot slot**

Het kabinet onderkent het belang van communicatie richting werkgevers en werknemers over de drie beleidsinitiatieven. De beeldende kracht van innovatie biedt daartoe ook de mogelijkheden. SZW en UWV stellen een samenhangend communicatieplan op met gebruik van beschikbare kanalen van de betrokken partijen zodat ons doel en onze inspanningen om steeds meer mensen aan een baan te helpen breed gezien en gedeeld wordt.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A.D. Wiersma

---

<sup>5</sup> UWV Kennisverslag 2020-8 Technologie voor inclusie werkt in de praktijk. Ilse Hento, Suzanne Lagerveld, Yannick Bleeker en Teun Zuiderent-Jerak.