

Vergaderjaar 2018–2019

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

F

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 juli 2019

Steeds meer mensen met een arbeidsbeperking vinden een baan. Helaas staan er ook nog mensen met een arbeidsbeperking aan de kant. Voor die mensen wil ik de arbeidsmarktkansen vergroten. Dat gaat echter niet vanzelf. Een aantal randvoorwaarden moet daarvoor op orde zijn. Zo moet er een stelsel zijn waar werkgevers mee uit de voeten kunnen. De uitvoering moet optimaal kunnen presteren. En vooral, de mensen om wie het gaat moeten werk krijgen waar ze op kunnen bouwen. Zo komt een inclusieve arbeidsmarkt écht dichterbij. Met het Breed Offensief vereenvoudig ik wetten en regels zodat de kansen op werk voor mensen met een arbeidsbeperking groter worden.

Om te bepalen hoe wijzigingen (zullen) uitpakken in de praktijk, is het belangrijk om de ontwikkelingen binnen de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (vanaf nu: Wet banenafpraak) en van de Participatiewet goed te volgen. Verschillende onderzoeken hiernaar zijn nu afgerond.

In deze brief informeer ik uw Kamer over vijf onderzoeken. De onderzoeksrapporten¹ stuur ik als bijlage mee.

1. Onderzoek naar regionale verschillen
Op verzoek van de Werkkamer heeft UWV een onderzoek uitgevoerd naar verschillen in de uitvoering van de Wet banenafpraak in de arbeidsmarktregio's. De Werkkamer had hiermee als doel om de verschillen tussen regio's beter te kunnen duiden en succesfactoren in kaart te brengen.
2. Inventarisatie regionale dienstverlening
Naast het eerste onderzoek heeft Bureau Berenschot ook een onderzoek uitgevoerd naar regionale verschillen in de dienstverlening. Hierin is de regionale dienstverlening aan werkzoekenden (met en zonder een arbeidsbeperking) en aan werkgevers in alle 35 arbeidsmarktregio's

¹ Ter inzage gelegd op de afdeling Inhoudelijke ondersteuning onder griffie nr. 164144.01.

onderzocht. Met dit onderzoek wordt uitvoering gegeven aan de motie Renkema².

3. Duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak
Dit onderzoek is een vervolg op het onderzoek dat al twee keer eerder is uitgevoerd. Het geeft antwoord op de vraag hoe duurzaam de banen van de doelgroep banenafpraak zijn. UWV heeft dit onderzoek uitgevoerd.
4. Beperking administratieve lasten binnen nieuwe werkwijze banenafpraak
Dit onderzoek is uitgevoerd door onderzoeksbureau APE Public Economics. Het heeft de mogelijke administratieve lasten van het vereenvoudigde systeem voor de banenafpraak onderzocht en in kaart gebracht hoe deze beperkt kunnen worden.
5. Beschut werk in relatie tot de banenafpraak.
Deze quickscan betreft een kwalitatief onderzoek onder een beperkte selectie van gemeenten en werkgevers om een beeld te vormen over het realiseren van beschut werkplekken bij reguliere werkgevers.

Deze bovenstaande onderzoeken zijn nu afgerond. Ook de komende periode wil ik een vinger aan de pols blijven houden. Op dit moment loopt de evaluatie Wet banenafpraak. Dit onderzoek zal naar verwachting eind 2019 worden afgerond. Mede naar aanleiding van opmerkingen van stakeholders bij de voorstellen voor de vereenvoudiging van de Wet banenafpraak ben ik een extern onderzoek gestart naar de mogelijkheden om werkgevers (via gedragsbeïnvloeding) zich beter bewust te maken van hun verantwoordelijkheden in de banenafpraak. Ik verwacht dat dit onderzoek klaar is in de tweede helft van 2019. Ik zal de resultaten van dit onderzoek met de relevante stakeholders bespreken. Ook zal ik in de tweede helft van 2019 het onderzoek naar de omvang van de doelgroep banenafpraak herhalen. Verder zal ik het onderzoek naar de duurzaamheid van werk in 2020 herhalen. Ik informeer u over dit onderzoek voor het zomerreces van 2020.

1. Onderzoek regionale verschillen

In haar brief van 8 september 2017³ kondigde mijn ambtsvoorganger aan dat UWV, op verzoek van de Werkkamer, een onderzoek zou uitvoeren naar regionale verschillen als het gaat om het realiseren van de banenafpraak. De Werkkamer wil hiermee de verschillen tussen regio's beter kunnen duiden en succesfactoren in kaart brengen. Dit onderzoek is afgerond en geeft een beeld van de regionale verschillen en probeert deze verschillen te verklaren⁴.

Landelijk groeide het aantal banen voor de doelgroep banenafpraak in de onderzochte periode (2015 t/m eind 2017) met 15.847 (+16,5 procent)⁵. De groei van het aantal banen verschilt per arbeidsmarktregio. Uit het onderzoek blijkt dat de verschillen in het realiseren van de banenafpraak niet veroorzaakt worden door economische factoren, zoals het aantal beschikbare vacatures in een arbeidsmarktregio. De verschillen worden vooral veroorzaakt door de wijze waarop de werkgelegenheid voor de doelgroep vóór de invoering van de Participatiewet georganiseerd was (uitgangssituatie) en door de wijze en het tempo van de implementatie

² Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 118.

³ Kamerstukken I 2016/17, 34 352, nr. 65.

⁴ Het onderzoek geeft verschillen tussen arbeidsmarktregio's weer. Een arbeidsmarktregio bestaat uit meerdere gemeenten. Iedere gemeente heeft beleidsmatige vrijheid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden. Hier verschillen gemeenten in. In dit onderzoek wordt gekeken naar verschillen tussen arbeidsmarktregio's en niet naar verschillen binnen arbeidsmarktregio's.

⁵ Dit blijkt uit de meting banenafpraak 2017.

van de Participatiewet. Zo blijkt dat het aantal werkzame mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep banenafpraak tussen 2015–2017 minder hard groeide in arbeidsmarktregio's waar in 2015 al relatief veel mensen met een arbeidsbeperking een baan hadden. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat de inzet van de Praktijkroute en het detacheren van mensen uit de Wsw-groep beschut werk naar reguliere werkgevers heeft bijgedragen aan de realisatie van de banenafpraak. Ook dit kan de verschillen tussen de arbeidsmarktregio's verklaren. Een voorbeeld hiervan zien we in de regio «Food Valley». Hier is het aantal mensen dat werkt in de banenafpraak sterk toegenomen. Een deel van de verklaring hiervoor is dat het Wsw-bedrijf is opgeheven en mensen vanuit Wsw-beschut werk naar reguliere werkgevers zijn gedetacheerd.

Uit het onderzoek komen geen kant-en-klare succesfactoren naar voren die arbeidsmarktregio's kunnen gebruiken om de groei van het aantal banen voor de banenafpraak te vergroten en de verschillen tussen regio's te verkleinen. Er komt wel een aantal algemene handvatten naar voren die regio's kunnen helpen bij de realisatie van de banenafpraak. Handvatten die genoemd worden zijn het inzichtelijk maken van het klantbestand banenafpraak, het harmoniseren van voorzieningen en instrumenten binnen een regio en het versterken van dienstverlening aan werkgevers door het verbeteren van regionale samenwerking in de Werkgeversservicepunten (WSP).

De genoemde bevindingen sluiten aan bij de beelden die al bestonden over de realisatie van de banenafpraak in de verschillende arbeidsmarktregio's op basis van gesprekken met de regio's. De genoemde handvatten sluiten ook goed aan op de aanpak en maatregelen van het «Breed Offensief», zoals het meer waarborgen voor ondersteuning van cliënten, het harmoniseren van instrumenten en werkgeversdienstverlening, het verbeteren van matching en regionale dienstverlening en het leren van elkaars ervaringen via Perspectief op Werk. In mijn brief Stand van zaken uitwerking «Breed Offensief» van 23 mei⁶ heb ik u geïnformeerd over de recente stand van zaken op deze onderwerpen.

2. Inventarisatie regionale dienstverlening

Naar aanleiding van de motie Renkema (GL)⁷ heeft bureau Berenschot een inventarisatie van de regionale dienstverlening aan werkzoekenden (met en zonder een arbeidsbeperking) uitgevoerd in alle arbeidsmarktregio's om een beeld te krijgen van de stand van zaken in alle regio's. Daarnaast is ook in kaart gebracht wat de huidige stand van zaken is omtrent de dienstverlening aan werkgevers in alle arbeidsmarktregio's. Berenschot heeft onder andere telefonische interviews afgenomen met wethouders van centrumgemeenten. Ook overige stakeholders zijn via groepsgesprekken betrokken.

Zoals aangekondigd in mijn brief Stand van zaken uitwerking «Breed Offensief»⁸ van 23 mei 2019 informeer ik na de zomer de Kamer over mijn voornemens tot aanpassing van de SUWI-regelgeving voor het structureel versterken van de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's. Daarbij ga ik ook in op de huidige stand van zaken rond de regionale werkgeversdienstverlening.

Wat betreft de werkzoekendendienstverlening concludeert Berenschot dat de rol en positie van het regionale Werkbedrijf bij het aan het werk krijgen

⁶ Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 163.

⁷ Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 118.

⁸ Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 163.

van mensen met een arbeidsbeperking in alle 35 arbeidsmarktregio's is verankerd in periodieke overleggen op bestuurlijk, management- en uitvoeringsniveau. Deze periodieke overleggen vinden in vrijwel alle regio's plaats op het niveau van UWV en alle gemeenten. Een ruime meerderheid van de arbeidsmarktregio's (30 van de 35 regio's) heeft afspraken gemaakt over de marktbenadering gericht op mensen met een arbeidsbeperking. Dit geldt eveneens voor het beleid en uitvoeringsafspraken over de inzet van instrumenten voor mensen met een arbeidsbeperking (waar in 32 van de 35 regio's afspraken zijn gemaakt, waarvan in 27 regio's op het niveau van UWV en alle gemeenten samen). In 28 van de 35 arbeidsmarktregio's zijn er afspraken gemaakt door UWV en alle gemeenten voor een zogenoemd outputtarget, bijvoorbeeld een target voor de uitstroom naar werk.

Over de werkzoekendendienstverlening concludeert Berenschot dat het merendeel van de regio's nog geen afspraken op regioniveau heeft gemaakt over bijvoorbeeld de intake en diagnose, de criteria en de wijze van werfuit maken van werkzoekenden of over een apart loket voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. De voornaamste redenen hiervoor zijn dat er geen wettelijke verplichting bestaat voor afspraken op dit terrein, dat er in de afgelopen jaren veel tijd en energie is gestoken in de (lokale) implementatie van de Participatiewet en de (regionale) werkgeversdienstverlening en dat maatwerk een belangrijke rol speelt bij werkzoekendendienstverlening. Over de aansluiting tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening zijn in een meerderheid van de regio's wel afspraken gemaakt.

Verder zijn bij de deelthema's rondom werkzoekendendienstverlening geen grote verschillen te zien in de mate waarin er afspraken zijn gemaakt voor werkzoekenden met en zonder arbeidsbeperking. De vraag naar werkzoekenden komt van werkgevers, waarbij het voor een werkgever belangrijk is dat een werkzoekende werfuit is, ongeacht de vraag of de werkzoekende een arbeidsbeperking heeft. Dit verklaart mogelijk de keuze van regio's om bij het maken van afspraken over het werfuit maken van werkzoekenden deze afspraken in te zetten voor werkzoekenden met en zonder arbeidsbeperking.

Ik kom tot de conclusie dat de inventarisatie onder alle 35 arbeidsmarktregio's het landelijk beeld bevestigt uit de eerder uitgevoerde (steekproef) onderzoeken van de Inspectie SZW naar ervaringen van werkzoekenden uit de doelgroep Participatiewet en van Bureau Berenschot naar de ervaringen van werkgevers. Zoals ik hierboven ook al opmerk bij het onderzoek door UWV naar regionale verschillen sluit dit goed aan bij de gekozen aanpak van het «Breed Offensief».

3. Onderzoek duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak 2017–2018

Dit derde onderzoek naar de duurzaamheid van werk, dat UWV op verzoek van het Ministerie van SZW heeft uitgevoerd, geeft een beeld van de duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak in de periode vanaf het derde kwartaal 2017 tot het derde kwartaal 2018.

Werkzaam zijn en blijven

Uit het onderzoek blijkt dat 85 procent van de *werkzame* mensen met een arbeidsbeperking in het derde kwartaal van 2017 een jaar later nog steeds aan het werk is. Een jaar eerder was dit 83 procent. Er is dus een kleine toename van het percentage mensen dat het werk behoudt. Dit is vooral te verklaren doordat de uitstroom uit het doelgroepregister is afgenomen (6 procent, waar dit een jaar eerder 8 procent was). De voornaamste reden

voor uitstroom is de overgang naar Wsw beschut werk (74 procent). Dit betekent dus niet dat deze mensen hun werk verliezen; zij blijven werken binnen de beschut werkomgeving van het sw-bedrijf. Andere redenen voor uitstroom zijn onder andere het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de vaststelling van UWV dat mensen duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, waardoor zij in aanmerking komen voor een Wajong-uitkering. Zij worden dan uitgeschreven uit het doelgroepregister banenafpraak. Het percentage mensen dat zijn werk verliest blijft stabiel (9 procent).

Een relatief nieuwe groep voor de banenafpraak is de groep mensen uit de Participatiewet. In het doelgroepregister worden steeds meer mensen uit deze groep opgenomen. Positief is dat elk jaar het percentage mensen dat werk behoudt in deze groep groter wordt. In de onderzoeksperiode behield 82 procent van de werkzame mensen uit de Participatiewet zijn werk. Er zijn ook gegevens bekend over dezelfde periode in de twee vorige jaren. In de onderzoeksperiode derde kwartaal 2016-derde kwartaal 2017 was dit percentage 78 procent, in deze periode in 2015-2016 was dit percentage 71 procent. Er is dus voor het derde jaar op rij een toename van werkbehoud bij deze groep te constateren.

Werkzaam worden en blijven: periode van een jaar

Van de mensen die begonnen zijn te werken in de periode tussen het vierde kwartaal van 2016 en het derde kwartaal van 2017, is een jaar later nog 67 procent aan het werk. Een jaar daarvoor was dit percentage 64 procent.

Werkzaam worden en blijven: periode van twee jaar

Vanwege eerder onderzoek is het mogelijk om het behoud van werk bij startende werknemers over een periode van twee jaar te meten. Van de werknemers die gestart zijn met een baan tussen het vierde kwartaal van 2015 en het derde kwartaal van 2016 is 58 procent twee jaar later nog steeds aan het werk.

Vast of tijdelijk dienstverband

UWV heeft ook gekeken naar het aantal uren dat mensen in een vast dienstverband hebben gewerkt. Van alle uren die mensen hebben gewerkt zijn de meeste uren gewerkt in een vast dienstverband, namelijk 58 procent. Een jaar eerder was dit percentage 61 procent.

Het aantal mensen dat werk behoudt is gestegen ten opzichte van vorig jaar. Ook de deelname van mensen uit de Participatiewet aan de banenafpraak neemt toe. Dat zijn positieve ontwikkelingen. Het aantal uren dat mensen in een vast dienstverband werken is iets afgenomen. Een verklaring daarvoor zou kunnen zijn dat het aantal inkomensverhoudingen sterk is toegenomen (namelijk met 14 procent) in combinatie met het feit dat mensen die zich voor het eerst op de arbeidsmarkt begeven, dat vaak in een tijdelijke baan doen. Een andere reden zou kunnen zijn de relatief grote toename van de nieuwe groep mensen uit de Participatiewet. Het percentage mensen dat dezelfde baan meer dan een jaar behoudt is 38 procent.

Ik heb een aantal maatregelen in gang gezet om duurzaam werk te bevorderen. Ik heb u eerder geïnformeerd over de maatregel dat mensen opgenomen blijven in het doelgroepregister, ook als zij niet meer aan de doelgroepcriteria voor de banenafpraak voldoen. Dit stimuleert werkgevers om in mensen te blijven investeren en het stimuleert de

mensen om zich te blijven ontwikkelen. Zoals ik ook in mijn brief van 20 november 2018⁹ over de uitwerking van het Breed Offensief heb gemeld ben ik van plan om het loonkostenvoordeel banenafpraak structureel te maken. Op dit moment heeft een werkgever maximaal drie jaar recht op loonkostenvoordeel. Ik ben voornemens om dit instrument in te kunnen zetten zolang als het dienstverband voortduurt.

In het Breed Offensief zijn daarnaast diverse maatregelen aangekondigd om het voor werkgevers eenvoudiger en aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen. Zo zal het instrument loonkostensubsidie in de Participatiewet worden vereenvoudigd en verbeterd, wordt aandacht besteed aan ondersteuning, zoals jobcoach en harmonisering van ondersteunende voorzieningen gericht op werk en het meer lonend maken van werk voor mensen die gedeeltelijk met loonkostensubsidie werken. Ook deze maatregelen zijn voor de duurzaamheid van de banen van belang.

Om inzicht te houden in de ontwikkeling van de duurzaamheid van werk zal UWV dit onderzoek in het voorjaar van 2020 herhalen. Ik zal u daarover voor het zomerreces van 2020 informeren.

4. Onderzoek beperking administratieve lasten binnen nieuwe werkwijze banenafpraak

In de al eerdergenoemde brief van 20 november 2018 heb ik aangekondigd de Wet banenafpraak te willen vereenvoudigen en heb ik de eerste contouren van deze vereenvoudiging geschetst. Tegelijkertijd met deze brief heb ik uw Kamer een brief gestuurd met de nadere uitwerking van de vereenvoudigde werkwijze. In deze brief staat onder andere dat een belangrijk onderdeel van de nieuwe werkwijze tijdens de geactiveerde quotumregeling een bonus is per iedere gerealiseerde baan. Voor de bonus wordt aangesloten bij een bestaand instrument waar werkgevers al ervaring mee hebben: het loonkostenvoordeel banenafpraak (LKV).

De bonus is een geldsom en daardoor overdraagbaar tussen werkgevers. Dit maakt het mogelijk dat werkgevers die banen realiseren in samenwerking de bonus onderling kunnen verdelen. Wanneer bijvoorbeeld drie werkgevers één baan realiseren, kunnen zij samen afspreken elk 1/3 van de bonus te houden. Elke andere verdeling behoort natuurlijk ook tot de mogelijkheden: dat hangt van de werkgevers zelf af. Dit maakt samenwerking tussen werkgevers bij het realiseren van banen mogelijk.

In gesprekken met werkgevers werd duidelijk dat zij vragen hadden over mogelijke administratieve lasten die zouden kunnen ontstaan bij het invoeren van een bonussysteem indien de quotumregeling geactiveerd wordt. Uitgangspunt van het nieuwe systeem is dat het voor werkgevers zo makkelijk mogelijk wordt om mensen met een beperking in dienst te nemen. Het zo veel mogelijk beperken van administratieve lasten past in dat streven. Daarom heb ik onderzoeksbureau APE Public Economics gevraagd onderzoek te doen naar mogelijke administratieve lasten binnen het nieuwe systeem en naar de mogelijkheden om deze zo ver mogelijk te beperken. Het onderzoeksbureau heeft door middel van interviews met branchevertegenwoordigers en werkgevers administratieve lasten in kaart gebracht en daaraan zo concreet mogelijke aanknopingspunten verbonden om de administratieve lasten in het nieuwe systeem zo veel mogelijk te beperken. De focus van het onderzoek lag op de administratieve lasten rondom het verdelen van de bonus tussen werkgevers bij inleen- en inkoopverbanden. Daarbij werd ook ingegaan op bestaande

⁹ Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 137.

premies en financiële voordelen, en hoe deze op dit moment verdeeld of doorberekend worden.

APE concludeert, mede op basis van verwachtingen van werkgevers, dat de administratieve lasten voor reguliere werkgevers en uit- en inleners relatief beperkt lijken te zijn in het vereenvoudigde systeem. Het feit dat zo veel mogelijk wordt aangesloten bij de al bestaande systematiek, draagt bij aan het beperken van de administratieve lasten. Het nieuwe systeem sluit voor de bonus en de heffing aan bij bestaande instrumenten: voor de bonus het loonkostenvoordeel banenafpraak, voor de heffing bestaande sociale premies.

APE stelt dat werkgevers bekend moeten raken met de nieuwe systematiek, de werking van het al bestaande LKV en de uitwerking van de systematiek op hun specifieke situatie. Het onderzoeksbureau geeft concrete aanknopingspunten om de administratieve lasten zoveel mogelijk te beperken. Zo is het van belang dat het Ministerie van SZW duidelijk en op tijd communiceert over de nieuwe werkwijzen. Daarnaast is het advies om een rekentool te ontwikkelen die het afdragen van de inclusiviteitsopslag en het ontvangen van de bonus inzichtelijk maakt.

Eenduidigheid voor opdrachtnemers wat betreft de verantwoording en de hoogte van de over te dragen bonus bij een geactiveerde quotumregeling zou verder helpen de lasten nog verder te beperken. De overheid kan hierin als grote opdrachtgever een voorbeeldrol spelen door bijvoorbeeld voorbeeldcontracten op te stellen. APE geeft ook het advies om een «anjager» banenafpraak in te zetten die werkgevers informeert over de nieuwe systematiek.

De genoemde aanknopingspunten vind ik erg waardevol en wil ik de komende tijd, samen met branche- en werkgeversorganisaties, uitwerken. Met een deel van de aanknopingspunten ben ik al aan de slag. Zo ben ik van plan om Praktijktafels te organiseren waar de aanknopingspunten onderwerp van gesprek zijn. Ook heb ik de heer Van der Gaag met zijn team gevraagd om zijn expertise en ervaring in te zetten als inspirator bij het realiseren van de vereenvoudigde banenafpraak binnen het nieuwe project «Op naar de 125.000!».

5. Quickscan beschut werk in relatie tot banenafpraak.

In de brief «simpel switchen» van 27 december 2018¹⁰ heb ik aangegeven dat ik wil stimuleren dat mensen die van beschut werk door kunnen groeien naar een baan in het kader van de banenafpraak, deze stap ook gaan zetten. Enerzijds door beschut werk bij gewone werkgevers beter mogelijk te maken. En anderzijds door te regelen dat mensen die door kunnen groeien van beschut werk naar een baan in het kader van de banenafpraak terug kunnen vallen op beschut werk, mocht het toch niet lukken.

Het inrichten van beschut werkplekken bij reguliere werkgevers zal de stap naar een baan voor de banenafpraak kleiner en makkelijker maken. Iemand kan dan vaker op dezelfde fysieke locatie aan het werk blijven. Dit is belangrijk voor mensen omdat zij hechten aan de vertrouwdheid van hun werkplek en hun collega's. In mijn brief van 27 december 2018 heb ik aangegeven dat ik signalen heb ontvangen uit enkele arbeidsmarktregio's dat werkgevers een drempel voelen om beschut werkplekken te realiseren, omdat deze niet meetellen voor het invullen van de banenafpraak.

¹⁰ Kamerstukken II 2018/2019, 34 352, nr. 142.

Ik heb een quickscan aangekondigd om meer zicht te krijgen op de omvang van deze signalen.

Deze quickscan is inmiddels afgerond en betreft een kwalitatief onderzoek onder een beperkte selectie van gemeenten en werkgevers om een beeld te vormen over het realiseren van beschut werkplekken bij reguliere werkgevers. Conform de toezegging in de brief van 27 december 2018 zijn deze uitkomsten van de quickscan besproken met alle betrokken partijen in het veld.

Uit de quickscan blijkt dat de meeste van de benaderde gemeenten en werkgevers aangeven dat het feit dat een beschut werkplek niet meetelt voor de Banenafpraak geen doorslaggevende rol speelt om geen beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers te realiseren. Wel geven enkele gemeenten (waaronder de signaalgemeenten in de drie arbeidsmarktregio's) aan concrete situaties te kennen waarin werkgevers zich hebben teruggetrokken omdat de beschut werkplekken niet mee tellen voor de banenafpraak.

Het merendeel van de gemeenten en werkgevers geeft overigens ongevraagd mee dat het wel hun wens is om beschut werk in de toekomst mee te laten tellen voor de Banenafpraak. Verder geven gemeenten aan dat ze niet kunnen uitleggen aan werkgevers waarom de beschut werkplekken niet meetellen voor de Banenafpraak, terwijl de werkgever een hogere inspanning levert dan bij de banenafpraak om een geschikte werkplek te realiseren. Ook geven gemeenten aan dat wanneer beschut werkplekken meetellen voor de Banenafpraak ze een eenduidiger en eenvoudiger verhaal richting werkgevers hebben over de regelingen en de totale doelgroep van de Participatiewet. Alle werkgevers die hebben deelgenomen aan de quickscan geven aan dat het hen zou helpen als er minder onderscheid is tussen regelingen en doelgroepen.

Gezien de uitkomsten van de quickscan, waaronder de zeer geringe omvang van de signalen, is er op dit moment geen reden om wetgeving op dit punt aan te passen. De wens van gemeenten en werkgevers is om in de toekomst minder onderscheid te maken tussen regelingen en doelgroepen. Deze wens dient ook in een bredere context bekeken te worden, waaronder de mogelijke uitvoeringsconsequenties. Op dit moment vindt de evaluatie van de Participatiewet en de evaluatie beschut werk plaats. Naar verwachting zijn deze onderzoeken aan het eind van dit jaar afgerond. Ik zal de uitkomsten van deze quickscan bij de resultaten van deze evaluaties betrekken.

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