

## Stand van zaken Participatiewet aangelegenheden

Algemeen	
Aan	Werkkamer regio Gooi en Vechtstreek
Datum	2 mei 2017
Vertrouwelijk	Nee
Kenmerk	17.0005716

### Inleiding

De Participatiewet is inmiddels twee jaar van kracht. Het doel van de Participatiewet is te bewerkstelligen dat zoveel als mogelijk mensen werken op reguliere werkplekken bij reguliere werkgevers. Zo worden diverse doelen gediend. Er wordt gewerkt aan een inclusieve arbeidsmarkt, en de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt verhoogd.

Tegelijkertijd zien we dat de beschikbare middelen voor (arbeids)participatie en inkomensvoorziening voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt onder druk komen te staan en dat de arbeidsmarkt continu in verandering is. De uitdagingen voor inwoners, gemeenten en bedrijven zijn groter dan vooraf – met de invoering van de Participatiewet- was ingeschat. Publieke en private partijen staan nu meer dan ooit voor de opdracht om samen te werken om in co-creatie en coproductie oplossingen te ontwikkelen waardoor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt regulier mee kunnen doen.

We zien dus dat er een spanning bestaat tussen onze korte termijn doelen (uitstroom realiseren) en onze lange termijn doelen (het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen – ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt- bij reguliere werkgevers werken). Gemeenten krijgen te maken met doelgroepen die steeds moeilijker te bemiddelen zijn naar werk en vaker aangewezen zijn op inkomensondersteuning van gemeenten. Denk aan langdurig werkzoekenden, mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een lager opleidingsniveau, ouderen en jongeren die wegens strengere eisen niet meer vallen onder de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) enz. Tegelijkertijd is de inclusieve arbeidsmarkt in onze arbeidsmarktregio nog niet volwassen en worden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt nog veel te weinig opgenomen in de reguliere arbeidsmarkt. Dit vraagt de komende jaren stevige investeringen van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, maatschappelijke instellingen en ondernemers zelf. Het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt is nadrukkelijk een lange termijn opgave en een emancipatieproces. Het is een uitdagende ambitie die op veel terreinen om innovatie, ontwikkeling, pionieren en daadkracht en soms een beetje lef vraagt.

Via dit memo informeren wij u over de voortgang op de volgende arbeidsmarkt- en Participatiewet-aangelegenheden:

- De stand van zaken van het Werkgeversservicepunt;
- De stand van zaken van de banenafpraak in onze arbeidsmarktregio;
- De stand van zaken van een aantal Tomingroep-aangelegenheden;

### **Stand van zaken werkgeversdienstverlening**

In 2016 hebben gemeenten aan de Regio Gooi en Vechtstreek de opdracht verleend om per 2017 een organisatie te bieden van waaruit gemeenten in samenwerking met UWV, scholen en kenniscentra werken aan een gerichte en eenduidige werkgeversbenadering. Deze organisatie gaat onder de naam Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek. Binnen dit Werkgeversservicepunt is de werkgeverbenadering lokaal geïmplementeerd. Concreet betekent dit dat de medewerkers van het Werkgeversservicepunt fysiek in de uitvoeringsdienst – en hiermee dichtbij het bijstandsbestand – geïmplementeerd zijn. De medewerkers werken voor tenminste 80% van hun tijd bij/vanuit gemeenten. Zo'n 20% van de beschikbare tijd gaat uit naar regionale afstemming, onderlinge uitwisseling over de lokale werkgeversbenaderingen en coördinatie. Doel van deze lokale positionering is dat dit leidt tot meer uitstroom van inwoners naar betaald werk.

#### Ontwikkelingen in de eerste drie maanden

De eerste drie maanden stonden in het teken van het vormgeven van de lokale inbedding van het Werkgeversservicepunt bij de uitvoeringsdiensten van gemeenten. Er werd op uitvoeringsniveau gezocht naar hoe de het Werkgeversservicepunt de lokale werkgeversbenadering het best kon versterken en andersom – hoe de lokale werkgeversbenadering aansluit bij de gezamenlijke doelen die we in de Gooi en Vechtstreek hebben geformuleerd bij het gezamenlijk Werkgeversservicepunt. Om die reden waren de eerste twee maanden in termen van gerealiseerde uitstroom niet optimaal. Alhoewel we nog niet op het door ons geëvalueerde uitstroomniveau zitten, zien we de uitstroomresultaten sinds 1 maart 2017 aantrekken en zichtbaar verbeteren.

#### Overgangsjaar: doorontwikkelen en van elkaar leren

Ten aanzien van de herpositionering hebben gemeenten afgesproken 2017 te beschouwen als overgangsjaar. Een overgangsjaar waarin het Werkgeversservicepunt via de Regio lokaal wordt ingebed en de dienstverlening werkenderwijs wordt doorontwikkeld en verbeterd. Ook hebben gemeenten aangegeven in werkgeversbenadering te willen variëren, zodat zij in dit overgangsjaar van elkaar kunnen leren. Doel is om vervolgens te bezien of het wenselijk is om de beste elementen van de lokale werkgeversbenaderingen samen te voegen tot één eenduidige werkgeversbenadering voor de regio Gooi en Vechtstreek in de jaren 2018 en verder.

### **Stand van zaken Smaakmakers**

Op 31 maart 2016 is de regionale campagne 'Smaakmakers' van start gegaan. De campagne is geïnitieerd en wordt bekostigd door de Werkkamer Gooi en Vechtstreek. De campagne is een regionale campagne waar alle gemeenten in de regio Gooi en Vechtstreek, VNO-NCW, MKB-Nederland, FNV, CNV, het ROCvA en UWV aan meedoen en zet werkgevers in het zonnetje, die door mensen met een beperking in dienst te nemen, bijdragen aan de inclusieve arbeidsmarkt. Deze werkgevers krijgen de titel 'Erkend bedrijf met Smaak' en zijn 'Smaakmakers'. We hopen zo dat andere werkgevers- door het goede voorbeeld van onze Smaakmakers- geïnspireerd raken en arbeidsplaatsen bieden voor mensen met een beperking.

De Smaakmakers ontvangen een compliment in de vorm van een raamsticker. Deze sticker wordt door de wethouders in de Gooi en Vechtstreek aan werkgevers uitgereikt. De Smaakmakers die een compliment uitgereikt krijgen, krijgen media aandacht door middel van een berichtje op de website van de gemeente en een artikel in de plaatselijke krant.

Op dit moment zijn er in onze regio zo'n 150 werkgevers bekend die mensen met een beperking in dienst hebben. In werkelijkheid ligt dit aantal hoger, omdat niet alle werkgevers die mensen met een beperking in dienst hebben, dit actief melden en/of via het Werkgeversservicepunt gekoppeld zijn aan de betreffende medewerker. Van de bekende inclusieve werkgevers is aan zo'n 35 bedrijven in de Gooi en Vechtstreek een compliment uitgereikt. We streven ernaar om de komende tijd aan alle inclusieve werkgevers uit onze gemeente een compliment uit te reiken.

Graag brengen wij in het kader van inclusief werkgeverschap in onze regio de volgende filmpjes onder uw aandacht:

- <https://www.youtube.com/watch?v=daitwjURwBQ&feature=youtu.be>.
- <https://www.youtube.com/watch?v=S9fH-DAqDM4&feature=youtu.be>.
- <https://www.youtube.com/watch?v=JjThiKZZ08U&feature=youtu.be>.
- <https://www.youtube.com/watch?v=Iuln1Er5dDM&feature=youtu.be>.

### **Beschut werk**

Sinds 1 januari 2017 moeten gemeenten beschut werk aanbieden. Beschut werk is werk voor mensen die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Zij hebben meer begeleiding in het werk- en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten.

Beschut werk heeft altijd de vorm van een dienstbetrekking. Andere vormen van activering zonder dienstbetrekking, zoals werken met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk en (arbeidsmatige) dagbesteding vallen niet onder de definitie van beschut werk volgens de Participatiewet. Het hebben van een dienstbetrekking betekent dat de persoon in dienst is bij een werkgever en loon krijgt voor de arbeid die hij verricht.

### Om wie gaat het?

Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning, maar uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden, kunnen werken. Het betreft mensen die door hun beperking zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt (Dit laat overigens onverlet dat er wel werkgevers zijn die mensen in beschut werk aannemen). Ook niet met extra voorzieningen van gemeenten of UWV. Dit onderscheidt de doelgroep beschut werk van de doelgroep voor de banenafpraak. Met betrekking tot de doelgroep banenafpraak kan worden verwacht dat zij – eventueel met extra voorzieningen van gemeenten of UWV- bij reguliere werkgevers aan het werk kunnen. Dit onderscheid is ook van toepassing op het onderscheid met de doelgroep Wet sociale werkvoorziening (hierna Wsw). De doelgroep beschut werk onder de Participatiewet is beperkter dan de Wsw-doelgroep. Dat komt omdat tot de Wsw-doelgroep ook mensen horen die (met begeleiding) wel bij een reguliere werkgever kunnen werken. Dit betreft ongeveer 2/3 van de huidige Wsw'ers. De inschatting is dat ongeveer 1/3 van de Wsw'ers uitsluitend beschut kan werken. Deze laatste groep is vergelijkbaar met de doelgroep beschut werk volgens de Participatiewet. De beoordelingscriteria voor beschut werk onder de Participatiewet zijn dan ook strikter dan die onder de Wsw.

### Opdracht aan gemeenten

Het Rijk stelt jaarlijks bij ministeriële regeling vast hoeveel dienstbetrekkingen van gemiddeld 31 uur per week de gemeente minimaal moet realiseren. In 2017 moeten de gemeenten 16 dienstbetrekkingen realiseren. In 2018 staat het ingeschat aantal op 30.

Wij schatten in dat in 2017 de behoefte voor beschut werk lager uitvalt dan het minimaal aantal te realiseren dienstbetrekkingen zoals gesteld in de ministeriële regeling. Dit blijkt uit het aantal positieve adviezen van UWV tot nu toe. Eind januari 2017 had het UWV nog geen enkele positief advies uitgegeven voor inwoners uit de Regio. Als dit het geval is en de vraag naar beschut werk lager uitvalt dan de aantallen zoals gesteld in de ministeriële regeling, dan hoeft de gemeente minder plekken te realiseren, en kunnen de middelen die zij voor beschut werk heeft ontvangen voor andere doeleinden worden ingezet.

Gemeente	Taakstelling in 2017	Taakstelling in 2018
Blaricum	0	0
Eemnes	0	1
Gooise Meren	3	5
Hilversum	8	14
Huizen	3	5
Laren	0	1
Weesp	1	2
Wijdmeren	1	2
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>30</b>

### Hoe?

Alhoewel gemeenten het liefst willen dat ook inwoners met een indicatie beschut werk zo veel als mogelijk bij reguliere werkgevers aan het werk gaan, constateren we ook dat mensen met een beperking moeilijk aan het werk komen in de reguliere arbeidsmarkt. Zij bijvoorbeeld ook de beschrijving hierboven over de doelgroep banenafpraak.

Tegelijkertijd heeft Tomingroep als SW-bedrijf goede infrastructuur en kennis/deskundigheid om passende beschutte werkplekken te bieden voor inwoners met een indicatie beschut werk. Gemeenten zijn momenteel in een vergevorderd stadium met Tomingroep in gesprek over het bieden van passende werkplekken voor mensen met een indicatie beschut werk. Gemeenten willen - tenzij er alternatieven in de reguliere arbeidsmarkt beschikbaar zijn - gebruik maken van de infrastructuur van Tomingroep om mensen met een indicatie beschut werk, aan het werk te helpen. Zo wordt Tomingroep - als inclusieve werkgever - optimaal in haar kracht gezet om een bijdrage te leveren aan de inclusieve arbeidsmarkt. Zie voor meer informatie hieronder.

### **Ontwikkelingen rondom de Tomingroep**

#### Toekomstperspectief Tomingroep: aanpassing bedrijfsplan 'Samen in Beweging'

De komst van de Participatiewet, de beëindiging van nieuwe Wsw instroom, het natuurlijk verloop van zittende Wsw'ers en een cumulatieve korting op het Wsw-Rijksbudget van € 200 per SE (een FTE binnen de SW) per jaar heeft een ingrijpend effect op de financiële positie van Tomingroep. Dit brengt een transformatienoodzaak met zich mee voor Tomingroep. Niet transformeren en herstructureren leidt tot grote financiële tekorten. Gemeenten en Tomingroep hebben daarom in 2015 een veranderstrategie vastgesteld op basis waarvan Tomingroep zou ontwikkelen naar een arbeidsontwikkelbedrijf. In het kader van deze ontwikkeling hebben gemeenten uit de regio Gooi en Vechtstreek contracten gesloten met Tomingroep. In deze overeenkomsten zijn gemeenten en Tomingroep overeengekomen dat er voor minimaal 600 inwoners uit de regio Gooi en Vechtstreek arbeidsontwikkeltrajecten worden uitgevoerd.

Gemeenten constateerden in 2016 dat de beoogde doelstellingen in het kader van arbeidsontwikkelingen onvoldoende werden gerealiseerd. Tegelijkertijd zagen gemeenten de tekorten op de gemeentelijke begrotingen oplopen en leidde de arbeidsontwikkeltrajecten onvoldoende tot duurzame uitstroom. In de eerste instantie is dit voor onze inwoners een uiterst ongewenste situatie omdat hun deelname aan trajecten te vaak niet leidde tot het beoogd doel, namelijk betaald werk in de reguliere arbeidsmarkt. Het bleek dat (te) veel deelnemers aan een arbeidsontwikkeltraject, na afronding van het traject, - opnieuw en met een tegenslag rijker - zonder werk thuis kwamen te zitten. Daarnaast zou het continueren van deze situatie leiden tot grote(re) tekorten op de gemeentelijke budgetten. Deze situatie vroeg om ingrijpen en actie.

Gemeenten willen de kracht van Tomingroep als inclusieve werkgever optimaal benutten. Tomingroep is in de rol van werkgever tientallen jaren zeer succesvol gebleken en kan juist in de huidige context -

waarbij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moeizaam worden opgenomen in de arbeidsmarkt- van grote toegevoegde waarde zijn.

*Aanpassing bestuursopdracht en aanpassing bedrijfsplan 'Samen in Beweging'*

Het Algemeen Bestuur van Tomingroep werkt momenteel een aangepaste bestuursopdracht uit, op basis waarvan Tomingroep haar bedrijfsstrategie bijstelt. Met de aangepaste bestuursopdracht verleent het Algemeen Bestuur de directie van Tomingroep de opdracht om het bedrijfsplan 'Samen in Beweging 2015-2018' aan te passen. Het AB vraagt de directie van Tomingroep om niet meer uit te gaan van een ontwikkeling naar een arbeidsontwikkelbedrijf, maar in te zetten op een sterke positionering van Tomingroep BV. als inclusieve werkgever die werkgelegenheid biedt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het nieuwe bedrijfsplan, waarin de bestuursopdracht nader wordt uitgewerkt, wordt ingegaan op de effecten van deze opdracht. Met name in termen van het realiseren van de kernwaarden van gemeenten, werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en in financiële termen (Werkroute, het Werkbedrijf van Tomingroep wat arbeidsontwikkeling biedt, zal immers worden afgebouwd).