

## ➔ Samen voor de klant

### ➔ Experiment Regelluw

Laatst bijgewerkt op 12 mei 2019

#### Omschrijving:

De aanleiding voor het experiment Regelluw is het grote aantal verschillende en ingewikkelde regelingen, waarmee werkgevers te maken krijgen als zij mensen met een beperking in dienst willen nemen. Binnen het experiment Regelluw is in de arbeidsmarktregio Zwolle een aanpak ontwikkeld die de regelgeving en uitvoering voor werkgevers eenvoudiger maakt. Het experiment is een samenwerking tussen MKB, VNO-NCW regio Zwolle, gemeenten en UWV en is begeleid door werkgeversvereniging AWWN en De Normaalste Zaak. Het experiment heeft plaatsgevonden tussen februari 2014 en juni 2015 en maakte deel uit van het programma 'Werkgevers gaan inclusief'.

#### Type informatie:

[Aanpak of werkwijze \(/categorie/type-informatie/aanpak-werkwijze\)](#)

[Werkgeversdienstverlening \(/categorie/type-informatie/werkgeversdienstverlening\)](#)

#### Doelgroep (voor wie is deze informatie bestemd?):

[accountmanagers werkgeversservicepunten, en HR professionals \(/categorie/doelgroep/accountmanagers-werkgeversservicepunten-en-hr-professionals\)](#)

[beleidsmakers, hoofden en directeuren Werk en Inkomen gemeenten \(/categorie/doelgroep/beleidsmakers-hoofden-en-directeuren-werk-en-inkomen-gemeenten\)](#)

[betrokken partners regionaal Werkbedrijf \(/categorie/doelgroep/betrokken-partners-regionaal-werkbedrijf\)](#)

#### Doelgroep (voor wie kan dit instrument, methode of interventie worden ingezet?):

[doelgroep banenafpraak \(iedereen in het doelgroepregister\) \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/doelgroep-banenafpraak-iedereen-het-doelgroepregister\)](#)

[uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet](#)

[\(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/uitkeringsgerechtigdenwerkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-onder\)](#)

[wajong met arbeidsvermogen \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/wajong-met-arbeidsvermogen\)](#)

#### Toelichting doelgroep:

Deze informatie is bestemd voor beleidsmakers en beslissers werkgeversdienstverlening in arbeidsmarktregio's, partners van regionale Werkbedrijven.

#### Kosten/Subsidiebedrag:

Niet van toepassing

#### Doelstelling:

Kern van het experiment Regelluw is het vereenvoudigen van de regelgeving en uitvoering om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Met als uitgangspunten:

- Het doel (mensen aan de slag helpen) is belangrijker dan de regels.
- Samenwerking en sturing op basis van vertrouwen en verantwoording achteraf.
- Werkgever krijgt regie op inzet van instrumenten als loonkostensubsidie en jobcoaching.
- Eenvoudige set instrumenten.
- Werkgever bepaalt hoogte loonkostensubsidie met vooraf marginale toetsing door deskundige.
- Eén vaste contactpersoon voor de werkgever vanuit gemeente/Werkgeversservicepunt.

### Algemene informatie:

Bij de start van het experiment (2014) is een enquête gehouden onder 25 werkgevers. Grootste hinderpaal is volgens hen dat ze niet weten wie ze moeten bellen als ze mensen met een beperking in dienst willen nemen. Andere zaken die werkgevers aan de orde stellen zijn de omslachtige uitvoering van regels en regelingen en de complexiteit ervan met verschillen tussen doelgroepen en publieke partijen. Het onderscheid tussen doelgroepen zegt bovendien niets over motivatie en werknemersvaardigheden van mensen. De werkgevers willen graag benaderd worden op basis van vertrouwen en positieve intenties en willen regie kunnen voeren over de wijze waarop instrumenten ten behoeve van de werknemer met een beperking worden ingezet. Tot slot vinden ze het lastig om geschikte kandidaten te vinden en een goede match te maken.

Op basis van deze inventarisatie bij werkgevers is een nieuwe regelluwe manier van werken ontwikkeld. Kern daarvan is één contactpersoon per werkgever en een eenvoudige set aan instrumenten waarbij de werkgever zelf regie voert over de inzet daarvan. De sturing is gebaseerd op vertrouwen. De verantwoording vindt achteraf plaats op basis van principes in plaats van op regels.

Tussen februari 2014 en mei 2015 is het experiment uitgevoerd. De resultaten zijn in mei 2015 geëvalueerd. Het streven was om vijftig werkzoekenden met een arbeidsbeperking te plaatsen bij vijftig werkgevers. Die aantallen zijn niet gehaald. Er zijn elf plaatsingen bij zeven werkgevers gerealiseerd.

Het experiment Regelluw heeft een aanpak opgeleverd, waarmee gemeenten en regionale Werkbedrijven aan de slag kunnen. Werkgevers in de regio Zwolle zijn enthousiast over het regelluwe kader. Er is meer inzicht ontstaan in de randvoorwaarden die belangrijk zijn om de aanpak te laten slagen in de soms weerbarstige praktijk. Voor de regio zelf heeft de pilot bovendien een verordening opgeleverd met één set instrumenten voor de hele regio. Ook is het gevoel van urgentie voor de regionale samenwerking verder gegroeid door de pilot.

Zie ook de brochure 'Regelluwe aanpak in de arbeidsmarktregio' ([https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/awvn\\_brochure\\_regelluwe\\_aanpak\\_in\\_arbeidsmarktregio\\_-\\_digitale\\_versie\\_260416.pdf](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/awvn_brochure_regelluwe_aanpak_in_arbeidsmarktregio_-_digitale_versie_260416.pdf)) die voortkomt uit het experiment in de arbeidsmarktregio Zwolle. Daarin wordt niet alleen stilgestaan bij de leerervaringen van het experiment maar de brochure levert handvatten waarmee regionale Werkbedrijven in andere arbeidsmarktregio's een regelluwe aanpak kunnen ontwikkelen.

De inzet op deze werkwijze gaat gewoon door in de arbeidsmarktregio Zwolle. Het streven blijft om het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking bij werkgevers niet onnodig ingewikkeld te maken en in vertrouwen met werkgevers samen te werken aan het beoogde resultaat: meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag.

## Werkwijze

In de brochure 'Regelluwe aanpak in de arbeidsmarktregio' ([https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/awvn\\_brochure\\_regelluwe\\_aanpak\\_in\\_arbeidsmarktregio\\_-\\_digitale\\_versie\\_260416.pdf](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/awvn_brochure_regelluwe_aanpak_in_arbeidsmarktregio_-_digitale_versie_260416.pdf)) die verschenen is naar aanleiding van het experiment, is het ontwikkelde werkproces in elf stappen weergegeven. Het biedt een handvat om in een arbeidsmarktregio een regelluwe aanpak te ontwikkelen met de betrokken partners bij het regionaal Werkbedrijf. Op basis van de evaluatie zijn ook randvoorwaarden benoemd die van belang zijn bij de ontwikkeling van een regelluwe aanpak.

Kenmerkend aan de aanpak in het experiment van Zwolle is:

In de aanpak bepaalt de werkgever wat nodig is. De werknemer komt eerst een periode werken met behoud van uitkering. Tijdens deze proefplaatsing kan de werkgever zien wat de werknemer kan en nodig heeft. Is vooraf of tijdens de proefplaatsing al duidelijk dat er jobcoaching nodig is (al dan niet door de werkgever zelf uitgevoerd en door de gemeente vergoed), dan kan de werkgever daar direct gebruik van maken. Aan het einde van de proefplaatsing besluit de werkgever of hij iemand in dienst neemt en voor hoe lang. De proefplaatsing duurt in principe zo kort mogelijk. Twee maanden is meestal voldoende.

Er is één uniforme set aan instrumenten in de hele regio die door de gemeenten en UWV worden gegarandeerd voor de doelgroep werkzoekenden met een arbeidsbeperking in het kader van de banenafpraak.

De verantwoording is opgezet volgens het principe horizontale verantwoording. Het uitgangspunt is vertrouwen in de werkgever. Vooraf worden afspraken gemaakt met de werkgever over de wederzijdse verwachtingen. De werkgever bepaalt zelf welke instrumenten worden ingezet. De werkgever stelt bijvoorbeeld zelf de loonwaarde voor die in principe (na een marginale toets) door de gemeente geaccepteerd wordt. De werkgever houdt een voortgangsdossier bij waarin wordt bijgehouden hoe de werknemer zich op de werkplek ontwikkelt. Verder verantwoordt de werkgever de inzet van de re-integratie instrumenten en het geboekte resultaat één keer per jaar aan met behulp van een vast format.

Op regionaal niveau worden de resultaten gemonitord. Elk verloond uur telt in relatie tot de gerealiseerde besparingen (aan uitkeringen e.d.) en de gemaakte kosten in de vorm van inzet van re-integratie instrumenten.

## Betrokken organisaties

MKB, VNO-NCW regio Zwolle, gemeenten en UWV arbeidsmarktregio Zwolle, en tijdens het experiment AAVN en De Normaalste Zaak.

### Contact:

[BertvanBoggelen@denormalstezaak.nl](mailto:BertvanBoggelen@denormalstezaak.nl) (<mailto:BertvanBoggelen@denormalstezaak.nl>)

[werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl) (<mailto:werkgeverslijn@awvn.nl>)

[WerkgeversServicepunt-IJssel-Vecht@uwv.nl](mailto:WerkgeversServicepunt-IJssel-Vecht@uwv.nl) (<mailto:WerkgeversServicepunt-IJssel-Vecht@uwv.nl>)

### Links:

[De Normaalste Zaak](http://www.denormalstezaak.nl) (<http://www.denormalstezaak.nl>)

[Inclusief werkgeven](https://www.awvn.nl/inclusief-werkgeven/) (<https://www.awvn.nl/inclusief-werkgeven/>)

[Vond u deze pagina interessant?](#) 