|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Datum** | : | 25 april 2016 |
|  |  |  |
| **Aan** | : | RPO  |
|  |  |  |
| **Van** | : | Bestuurlijke Stuurgroep WSP; ambtelijk: Gerard Fidder tel. 026 - 377 2303Advies Werkbedrijf: Positief, met uitzondering van FNV/CNV.  |
|  |  |  |
| **Betreft** | : | Tussenevaluatie Participatiewet en regionaal onderhoud instrumenten  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Inleiding**

Sinds 1 jaar is de Participatiewet in uitvoering. De Participatiewet heeft geleid tot de volgende wijzigingen:

* Gemeenten zijn verantwoordelijk geworden voor een doelgroep die voorheen de WAJONG en de Sociale werkvoorziening instroomde.
* Gemeenten hebben de beschikking gekregen over nieuwe instrumenten (waaronder nieuwe loonkostensubsidie, werkgevers- en jobcoaching; no-riskpolis).

In dit memo wordt een beeld geschetst van de regionale uitvoering van de Participatiewet. Daarnaast worden voorstellen gedaan voor ''onderhoud'' aan ons huidige instrumentarium van de Participatiewet. Het memo is vastgesteld door de Bestuurlijke Stuurgroep WSP en is vanuit deze Stuurgroep ter advisering voorgelegd aan het Werkbedrijf. Het Werkbedrijf heeft een rol in het adviseren over de instrumenten van de Participatiewet. Het Werkbedrijf heeft positief geadviseerd met uitzondering van FNV/CNV. Het commentaar van FNV/CNV, inclusief een reactie, hierop is bijgevoegd.

Eerder is het memo al ambtelijk positief afgestemd met alle regiogemeenten.

**Regionaal beleid Participatiewet**

Beleid en uitvoering zijn binnen de regio Gelderland-Midden zo veel mogelijk op elkaar afgestemd. De volgende punten zijn in onze regio vastgesteld:

* Bij uitkeringsgerechtigden met een indicatieve loonwaarde boven de 40% richten we ons op toeleiding naar betaald werk. Bij de groep met de hoogste loonwaarde (>80%) stimuleren we mensen om betaald werk zoveel mogelijk op eigen kracht te vinden. Bij de groep met een wat lagere indicatieve loonwaarde (40-80%) zetten we - waar nodig - ''zwaardere'' instrumenten in (bijv. loonkostensubsidie of werkgevers-/jobcoaching). Bij de groep met een indicatieve loonwaarde < 40% ligt maatschappelijke participatie meer voor de hand, zoals vrijwilligerswerk of activerend werk. Bovenstaande percentages zijn overigens geen harde grenzen. In alle gevallen is sprake van maatwerk. Indien mensen met een lage indicatieve loon (<40%) toch zinvol betaald aan de slag kunnen gaan, dan zullen we dit zeker stimuleren.
* De werkgeversbenadering is georganiseerd in het regionale WerkgeversServicePunt (WSP). UWV, gemeenten en Presikhaaf & Bedrijven werken hierin gecoӧrdineerd samen. Het WSP wordt doorontwikkeld en krijgt ook de regie op de inzet van SW-ers met een hogere loonwaarde.
* Presikhaaf & Bedrijven (PHB) wordt modulair opnieuw opgebouwd. Een deel van PHB zal worden toegevoegd aan het WSP, omdat het WSP de regie krijgt op de inzet van SW-ers met een hogere loonwaarde. De regie op de inzet van SW-ers met de laagste loonwaarde komt op lokaal niveau te liggen. Dit leidt tot een compact PHB waarin de begeleiding van de overige SW-ers wordt georganiseerd. Daarbij blijft het streven om bedrijfsonderdelen van PHB te verzelfstandigen/privatiseren.
* Het Werkbedrijf (bestuurlijk overleg werkgevers, vakbonden, UWV en gemeenten) wordt ingericht. Doel is het stimuleren en faciliteren van het matchen van uitkeringsgerechtigden naar betaald werk, waarbij bijzondere aandacht wordt gegeven aan het plaatsen van mensen met een arbeidshandicap op de Banenafspraak.
* De nieuwe loonkostensubsidie (loonwaardemeting / financiering I-deel) vervangt bestaande loonkostensubsidies die vanuit de Participatiewet werden gefinancierd. De loonwaardemeting wordt uitgevoerd door UWV. In 2016 verkennen we binnen het Werkbedrijf opnieuw of een marktverkenning naar andere aanbieders van loonwaardemetingen wenselijk is.
* De werkgevers- en jobcoaching wordt ondersteund via een regionale subsidieregeling. Doel van de begeleiding is dat werkgevers zo snel mogelijk zelf de begeleiding van de werknemer kunnen uitvoeren. Om dit te bereiken kan tijdelijk (maximaal 3 jaar) een externe jobcoach(organisatie) worden ingezet. Keuzevrijheid van de jobcoach(organisatie) staat voorop. De maximale termijn van 3 jaar zullen we t.z.t. evalueren op basis van de opgedane ervaringen.
* De regio maakt geen gebruik van het instrument Nieuw beschut werk. De betreffende doelgroep proberen we - met behulp van instrumenten - betaald aan het werk te krijgen bij reguliere werkgevers, of met behoud van uitkering via activerend werk te laten participeren.
* Schoolverlaters vanuit Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO), Praktijkonderwijs (en Entree) brengen gemeenten tijdig in beeld via de leerlingnetwerken. Gemeenten maken gebruik van de informatie die de school al heeft over de jongere. Jongeren worden zoveel mogelijk vanuit stage aan betaald werk geholpen. Een sluitende aanpak (werk, doorleren of maatschappelijke participatie) wordt nagestreefd bij alle jongeren. Dit geldt ook voor jongeren die geen recht zullen krijgen op een uitkering op grond van de Participatiewet (NUG-ers).

**Algemeen beeld van de regionale uitvoering van de Participatiewet**

Eén jaar na invoering van de Participatiewet ontstaat op hoofdlijnen het volgende beeld van de regionale uitvoering van de Participatiewet[[1]](#footnote-1):

* Het WSP heeft flinke stappen gezet in het vraaggericht benaderen van werkgevers. Veel vacatures krijgt het WSP in beeld en leidt tot plaatsing van uitkeringsgerechtigden. Uitkeringsgerechtigden met een relatief hogere loonwaarde / korte afstand tot de arbeidsmarkt lijken relatief veel te profiteren van deze matching. Bij mensen met een relatief lagere loonwaarde / grotere afstand tot de arbeidsmarkt is vaak meer nodig om deze te kunnen plaatsen. Functiecreatie/jobcarving en de inzet van loonkostensubsidie, werkgevers-/jobcoaching is dan nodig en worden nu nog onvoldoende ingezet. In de komende periode is dit een belangrijk aandachtspunt bij de verdere doorontwikkeling van het WSP. De verwachting is dat de versterking van het WSP door het toevoegen van capaciteit en expertise van PHB hieraan zal bijdragen. Mark Schade (Kwartiermaker WSP) is hier onder andere volop mee bezig.
* De herstructurering van PHB is gaande. Een start is gemaakt met het overhevelen van de regie op de inzet van groepen SW-ers richting WSP en gemeenten. De eerste bedrijfsonderdelen (schoolmeubelen en Kwekerij) zijn inmiddels verkocht aan private partijen.
* Het Werkbedrijf is ingericht en gestart met het stimuleren en faciliteren van het matchen van uitkeringsgerechtigden op betaald werk. De communicatiecampagne *Gaan/Staan voor een baan* is van start gegaan.
* De leerlingnetwerken met VSO-/Pro-scholen en Entree-onderwijs functioneren. Leerlingen worden goed en tijdig in beeld gebracht en een sluitende aanpak naar werk, vervolgonderwijs of maatschappelijke participatie is in Arnhem in ieder geval gerealiseerd. De komende periode zal worden onderzocht of dit voor de hele regio geldt en hoe dit geborgd kan worden. Onze regio is door de Programmaraad inmiddels opgenomen als ''good-practice'' t.a.v. de aansluiting VSO-/Pro-schoolverlaters op de arbeidsmarkt.

**Regionaal onderhoud instrumenten**

Zoals hierboven geschetst is de uitvoering van de Participatiewet op stoom, maar blijft een belangrijk aandachtspunt dat mensen met een relatief lagere indicatieve loonwaarde / grotere afstand tot de arbeidsmarkt ook betaald aan het werk gaan komen. Functiecreatie/jobcarving en de inzet van instrumenten moet hieraan bijdragen. Zowel landelijk als in onze regio worden mogelijkheden gezien om de inzet van deze instrumenten te verbeteren. De Participatiewet werkt nu nog niet optimaal en wordt voor een deel als bureaucratisch ervaren. De volgende knelpunten worden door ons en ook landelijk gesignaleerd:

1. De Banenafspraak leidt tot een nieuw schot in de Participatiewet. Werkgevers worden sterk gestimuleerd om mensen die opgenomen zijn in het Register Banenafspraak te plaatsen op vacatures. Mensen met een arbeidshandicap die net niet in het Register Banenafspraak kunnen komen, dreigen buiten de boot te vallen. Dit wordt versterkt doordat SZW instrumenten (bijvoorbeeld de no-riskpolis) steeds meer koppelt aan de Banenafspraak. Bovendien blijken veel mensen met een arbeidshandicap geen indicatie Banenafspraak te krijgen van UWV, omdat deze mensen bepaalde ''drempelfuncties'' kunnen vervullen. De toegang tot het Register Banenafspraak is te streng.
2. Ook bij jongeren van het VSO-/Pro moet een indicatie Banenafspraak worden aangevraagd en uitgevoerd door UWV. Voorkeur van gemeenten is dat deze groepen automatisch in het Register worden opgenomen. SZW is - na veel kritiek - nu bereid om VSO-jongeren wel zonder indicatie vooraf op te nemen in het Register. Voor Pro-jongeren blijft een indicatie vooraf verplicht.
3. De loonwaardemeting bepaalt de hoogte van de loonkostensubsidie. Dit leidt tot onzekerheid bij werkgevers, omdat de hoogte van de loonkostensubsidie pas vlak voor start van het dienstverband bekend wordt. Na veel kritiek van gemeenten en werkgevers is SZW nu bereid om gemeenten en werkgevers de mogelijkheid te bieden om gedurende het eerste half jaar de loonkostensubsidie standaard op 50% vast te stellen. Na dat half jaar wordt de loonkostensubsidie gebaseerd op de uitslag van de loonwaardemeting. De jaarlijks, verplichte nieuwe meting van de loonwaarde komt ook te vervallen. Gemeenten kunnen op basis van de situatie van de werknemer zelf bepalen met welke frequêntie een nieuwe loonwaardemeting moet worden uitgevoerd (maatwerk).

Punten 2 is en punt 3 lijkt een stap in de goede richting. Regionaal kunnen we niet alles zelf beїnvloeden. Bij onderstaande punten hebben we wel mogelijkheden en stellen we het volgende voor:

* We staan in beginsel positief tegenover de mogelijkheid om de loonkostensubsidie gedurende het eerste half jaar op 50% vast te stellen. Dit reduceert de onzekerheid bij werkgevers over de hoogte van de subsidie. Daarnaast voorkomt het de inzet van loonwaardemetingen met alle belasting van werknemer, werkgever en WSP die daarbij hoort. De frequêntie van de loonwaardemeting (herbeoordeling) stemmen we af op de situatie van de werknemer.

Bovenstaande aanpak kan worden ingevoerd nadat SZW de Participatiewet heeft aangepast. SZW wil gemeenten de mogelijkheid geven om hierop te anticiperen. Volgens SZW kan dit kort na de zomer 2016 als het wetsvoorstel is ingediend bij het parlement. Ook is er afstemming in de Werkkamer over deze mogelijkheid. We wachten t.a.v. de standaard 50% loonkostensubsidie de nadere uitwerking van SZW en de advisering van de Werkkamer hierover af en analyseren deze eerst regionaal. Deze regionale analyse wordt gedeeld met het Werkbedrijf, de bestuurlijke Stuurgroep WSP en het RPO. Op dat moment besluiten we definitief over deze mogelijkheid.

* Onze regionale subsidieregeling Werkgevers-/jobcoaching gaat uit van de inzet van een externe jobcoach(organisatie). Het subsidieren van interne medewerkers/collega's die mensen begeleiden is nu niet mogelijk. Vanuit de uitvoering wordt aangegeven dat dit in bepaalde situaties wel wenselijk is. Derhalve wordt voorgesteld om aan te sluiten bij de G-4-regeling jobcoaching en het UWV-protocol Interne jobcoaching. Subsidiering van de interne jobcoach is dan tijdelijk mogelijk mits de betrokken medewerker een eendaagse HARRIE-training heeft gevolgd. HARRIE staat voor Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk. Interne werknemers worden tijdens de training geschoold in het begeleiden van mensen met een arbeidshandicap. Voor de duidelijkheid; een HARRIE stellen we qua functioneren niet gelijk aan een externe jobcoach. Ook zal gekeken worden naar een alternatief instrument van de FNV: de Werkmaat.

Daarnaast kent de huidige subsidieregeling alleen een maximaal subsidiebedrag. Onderzocht zal worden of de huidige staffel die de G-4-gemeenten en UWV hanteren behulpzaam zijn bij het vaststellen van de hoogte van de subsidie.

Beide voorstellen (interne jobcoach/HARRIE en hanteren staffel) willen we eerst via een pilot bij het WSP gaan uittesten. Ten aanzien van HARRIE betrekken we daarbij ook de suggestie vanuit het Werkbedrijf om een HARRIE-voucher in te voeren (een vast bedrag voor de werkgever bij inzet van een HARRIE-medewerker; een variant op de Jongerenvoucher). Dit in het kader van de communicatiecampagne Gaan/Staan voor een baan.

Bij gebleken succes zal de regionale subsidieregeling Werkgevers-/jobcoaching worden aangepast (via aanpassing van de de gemeentelijke verordeningen).

**Voorstel:**

1. Kennis nemen van bovenstaande tussenevaluatie Participatiewet.
2. Instemmen met het bovenstaande voorstel over de loonkostensubsidie:
	* In beginsel staan we positief tegenover het standaard hanteren van 50% subsidie gedurende het eerste half jaar, maar we wachten wel eerst de nadere uitwerking door SZW en de advisering door de Werkkamer hierover af. Na regionale analyse hierover vindt definitieve advisering en besluitvorming plaats via de bestuurlijke Stuurgroep WSP, Werkbedrijf en RPO.
	* Frequentie loonwaardemeting (herbeoordeling) laten afhangen van situatie werknemer (maatwerk).
3. Instemmen met het inrichten van een pilot om via het WSP de huidige regionale subsidieregeling werkgevers-/jobcoaching ruimer toe te passen:
	* Mogelijkheid om ook een interne jobcoach (HARRIE) tijdelijk te subsidieren. Daarbij betrekken we het idee van de ''HARRIE-voucher''.
	* Uitwerken en hanteren van een staffel binnen de regionale subsidieregeling.
4. Delen van de conclusie dat voor het overige er nu geen aanleiding is om het vastgestelde regionale beleid aan te passen.
1. Gebaseerd op voortgangsrapportages invoering Participatiewet van de gemeente Arnhem en RSD De Liemers; ervaringen vanuit de uitvoering en ervaringen vanuit de regionale werkgroep Diagnose & Instrumenten Participatiewet. [↑](#footnote-ref-1)