

De inkt is net droog: de tweede kamer heeft ingestemd met de (aangepaste) Participatiewet, en de Werkkamer heeft eerste richtinggevende uitspraken gedaan over de uitwerking van het sociaal akkoord. De contouren van nieuwe wet- en regelgeving tekenen zich scherper af. Adviseur Geert van Dijk weet van de hoed en de rand en zet voor u de belangrijkste uitgangspunten én knelpunten op een rij. En hij geeft zeven praktijkgerichte tips in de vorming van een regionaal Werkbedrijf.

### **Wat houdt de aangepaste Participatiewet in?**

- Wajongers en Wsw-ers krijgen tot 2017 voorrang bij plaatsing in de garantiebanen.
- Het UWV bepaalt de mate van arbeids(onge)schiktheid voor huidige en nieuwe instroom Wajongers én voor mensen die mogelijk in aanmerking komen voor beschut werk.
- Het UWV blijft verantwoordelijk voor alle zittende Wajongers: zowel voor matching met (garantie-)banen als voor uitbetaling van uitkering. Het UWV hanteert daarbij een eigen loondispensatieregeling, die afwijkt van de loonkostensubsidieregeling voor de mensen die onder de nieuwe Participatiewet vallen. Wel moet de loonwaardebepaling op een reële werkplek plaatsvinden, met betrokkenheid van de werkgever. Het nieuw te vormen regionale Werkbedrijf is hiervoor verantwoordelijk.
- Het Werkbedrijf zelf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband bestaande uit minimaal: gemeenten, UWV, werkgevers en werknemersorganisaties. Mogelijk uitgebreid met bijvoorbeeld de uitzendsector en het (praktijk-)onderwijs. Gemeenten zijn 'in the lead', werkgevers gaan financieel bijdragen, al is nog niet precies bekend hoe. Een wethouder is voorzitter en heeft de rol van 'trekker' van de regionale arbeidsmarkt.
- Uiteindelijk ontstaan er vanaf 1 januari 2015 maximaal 35 arbeidsmarktregio's met Werkbedrijven. In 2014 draaien een aantal arbeidsmarktregio's proef, waaronder Groot Amsterdam, Noord-Oost Brabant, en Rivierenland.

### **Waar gaat het om?**

"Inhoudelijk gaat het vooral om het creëren van meer banen en meer plaatsingen voor mensen met een beperking bij reguliere werkgevers of bij de overheid zelf", vat Van Dijk samen. "Het is de bedoeling dat door betere werkgeversdienstverlening en effectieve werkwijze een eenduidige matching ontstaat. Zónder onderling concurrerende (publieke) intermediairs, mét harmonisering van instrumenten. Denk bijvoorbeeld aan een heldere No-Risk-polis, eenduidig aanbod van begeleiding, jobcoachingvoorzieningen en één systeem van loonwaardemeting, loonkostensubsidies en loondispensatie", zo somt Van Dijk op. Het kabinet vraagt van de arbeidsmarktregio's één aanspreekpunt voor werkgevers en toegang tot expertise en dienstverlening rond jobcreatie, werkplekaanpassingen en groepsdetachering, nazorg en begeleiding.

In totaal gaat het om het realiseren van zo'n 125.000 nieuwe banen in de komende jaren. Van Dijk stelt daarbij: "Voorwaarde is *commitment* van werkgevers en gemeenten om extra plaatsen te realiseren en geschikt arbeidsaanbod te creëren. Dat vraagt om doorontwikkeling van de samenwerkingscultuur binnen de regio van werkgevers, werknemers, UWV, gemeenten, SW bedrijven en het onderwijs."

### **Dat levert ook knelpunten op**

Een Nederlands compromis is bereikt, dus er is politiek draagvlak voor de nieuwe wet. “Maar helaas levert dit ook veel kopzorgen voor de uitvoering op”, vindt Van Dijk. Het uitgangspunt was immers: samenvoeging van de doelgroepen Wajong, Wsw en Wwb met ongedeelde budgetten. En gemeenten die verantwoordelijk zijn voor decentrale uitvoering, in samenhang met de andere decentralisaties jeugd en Wmo/AWBZ. “Het bereikte compromis zet een aantal uitgangspunten nu onder druk. Er ontstaat namelijk wel degelijk concurrentie tussen verschillende doelgroepen. Van een ongedeeld bestand van mensen die onder de Participatiewet vallen is immers geen sprake meer. Ook wordt het gemeentelijk participatiebudget potentieel zwaar belast”, concludeert Van Dijk. “Met minder Wsw-budget moeten er geleidelijk tot 30.000 banen ‘beschut werk’ tegen wettelijk minimumloon bij komen.” Tenslotte ontstaat er op korte termijn veel druk op het creëren van extra banen. Van Dijk licht dit toe: “In 2017 moeten werkgevers 5000 extra banen hebben gerealiseerd bovenop de oorspronkelijke taakstelling om een quotumregeling te voorkomen. Extra banen zijn noodzakelijk voor een vliegende start, maar tegelijkertijd een extra moeilijkheidsfactor. De werkloosheid is hoog, de uitdaging om op een andere manier samen te werken groot: het zet de afspraken flink op scherp.”

### **Zeven effectieve tips vorming Werkbedrijf**

Gelukkig is niet alles kommer en kwel. De vorming van het Amsterdamse Werkbedrijf als pilotregio loopt voorop en vanuit die ervaring geeft Geert van Dijk zeven effectieve tips bij de vorming van Werkbedrijven. Van Dijk adviseert:

1. “Betrek de werkgevers vanaf het eerste moment en beschouw ze als voornaamste klant. Alles staat of valt immers met meer plekken voor mensen en daar zijn werkgevers voor nodig. Ga een volwassen klantrelatie aan. Ontwikkel partnerships voor de langere termijn.
2. Maak geen nieuwe organisaties als dat niet nodig is. Gebruik wat er al aan samenwerkingsverband aanwezig is in de arbeidsmarktregio. Dat kan een werkgeversservicepunt zijn, een werkgeversplein, een Werkplein, een portefeuillehouderoverleg werk- en inkomen: werk vanuit het bestaande en nodig de benodigde partijen uit mee te denken/mee te doen. Is een nieuwe organisatie gewenst? Dan kan dat ook later nog.
3. Benader werkgevers (branche en sectorgericht) vanuit een gezamenlijk marktwerkingplan. Betere relaties met werkgevers en harmonisering van instrumenten en loonwaardesysteem zijn essentieel voor goede werkgeversdienstverlening. Treed met één gezicht naar buiten naar werkgevers en wees altijd transparant. ‘Eigen klanten eerst’ lijkt op de korte termijn voordelig, op de lange duur zal het de gezamenlijke ambitie schaden en wordt niemand er beter van. Onderlinge verevening kan helpen, als het administratief simpel kan.
4. Redeneer vanuit de uitdaging: meer banen en meer succesvolle plaatsingen van mensen met een beperking. Breng in kaart welke arrangementen voor welke mensen in de arbeidsmarktregio maatschappelijk en/of economisch renderen. Zoek daarin de kansen voor de verschillende doelgroepen. Maak uiteindelijk vanuit die kansen individuele of groepsgewijze businesscases. Maak met de werkgever als klant een heldere deal, waar binnen niemand zich verliezer voelt.

5. Zorg voor inzicht in branches en sectoren. Stel vast waar de banengroei verwacht en gestimuleerd wordt. Kijk wie in de regio deze rol het beste kunnen vervullen en benut die ervaring.
6. Creëer reële werkplekken in een leer/werkomgeving, zo maak en houd je mensen 'jobfit'. Dat kan heel goed binnen bedrijven, of met netwerken van (MKB-) bedrijven. Maar betrek ook mogelijkheden binnen de bestaande SW-sector en het praktijkonderwijs. Arbeidspools (mogelijk publiek/privaat) kunnen een belangrijke rol spelen in het daadwerkelijk snel en flexibel plaatsen van mensen.
7. Tot slot: Maak duidelijke afspraken over governance, democratische betrokkenheid, controle, marktordening en de zakelijke kant van samenwerken. Denk goed over de contouren van het Werkbedrijf na maar doe dit niet uitputtend aan het begin van het proces. Ontwikkel gaandeweg, zoek de vorm vanuit succesvolle praktijken. De vorm volgt de functie van het Werkbedrijf, want discussie vooraf aan een tekentafel om zeggenschap, macht en invloed verlamt. En dat helpt niemand aan een baan", aldus Van Dijk.