

De 13 aanbevelingen van De Normaalste Zaak

1. Ontwikkel overkoepelend beleid voor arbeidsparticipatie van alle kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt
2. Voorkom concurrentie tussen arbeidsbeperkten
3. Breng eenvoud, doelmatigheid en duurzaamheid in de wet- en regelgeving
4. Breng kandidaten in beeld - beschikbaar en klaar voor werk
5. Zorg dat arbeid loont en biedt duurzaam perspectief
6. Waardeer kleinere banen
7. Maak een gelijk speelveld
8. Beloon werkgevers die duurzaam inclusief zijn
9. Ondersteun werkgevers die zich inzetten voor inclusie
10. Verhef inclusief werkgeven tot duurzame norm
11. Weet dat inclusie deel is van een toekomstbestendige arbeidsmarkt
12. Durf terug te kijken
13. Organiseer een betere aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.

Inleidende samenvatting

We hebben in Nederland de afgelopen jaren heel veel bereikt op het gebied van sociale duurzaamheid. De combinatie van de banenafpraak en de Participatiewet heeft inclusie (het verenigen van sociale en economische doelen) stevig op de agenda van werkgevers gezet. Er zijn zelfs meer banen gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking dan sociale partners in de banenafpraak hadden vastgelegd.

Ontzettend veel gaat dus goed, tegelijkertijd moeten we constateren dat veel banen niet tot stand gekomen zijn, waar dat wel had gekund. We laten kansen liggen. Dat komt met name door het gebrek aan geschikte kandidaten, soms gebrekkige matching van kandidaten en plekken, de complexe regelgeving en de daaruit voortvloeiende bureaucratie.

Er is echt nog een wereld te winnen. De 500 inclusieve werkgevers, die zich verenigd hebben in De Normaalste Zaak, werken er hard aan om werkgelegenheid te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking en nog meer werkgevers te enthousiasmeren voor inclusie. Op basis van de rijke ervaring van deze werkgevers willen we het nieuwe kabinet en de leden van de Tweede Kamer ideeën aanreiken, om de arbeidsmarkt inclusiever en toekomstbestendig te maken. De werkelijkheid is te complex om in een paar bulletpoints te vangen. Dit verhaal is dan ook geen blauwdruk, maar bedoeld als een handreiking om samen verder te bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Werkgevers willen werkgelegenheid bieden aan mensen met een arbeidsbeperking – omdat ze geloven in de toegevoegde waarde, die deze doelgroep kan bieden. Daarvoor vragen we ondersteuning en vertrouwen van de overheid. Zowel werknemers met een arbeidsbeperking als hun werkgevers vragen regels die eenduidig en praktisch uitvoerbaar zijn en zekerheid bieden. Bijvoorbeeld de zekerheid dat begeleiding wordt geboden zolang dat nodig is, de zekerheid dat de loonkostensubsidie aansluit bij de daadwerkelijke productiviteit van mensen en de zekerheid dat overal in het land dezelfde regels gelden en op dezelfde manier worden toegepast.

Inclusiviteit moet lonen. Dat kunnen we bereiken de door regels te vereenvoudigen, door inclusieve werkgevers positief te benaderen en door inclusief werkgeverschap concreet te waarderen en te belonen. We nodigen de overheid (landelijk/gemeentelijk) uit in overleg met werkgevers heldere afspraken te maken en daarbij uit te gaan van vertrouwen en van de (bewezen) goede wil van de werkgevers.

Laten we samenwerken aan een arbeidsmarkt die niet alleen inclusief, maar ook toekomstbestendig is. Voorkom verdringing. Daartoe is behoefte aan één, overkoepelend beleid over de arbeidsparticipatie van alle kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Niet alleen omdat we er sociaal en economisch baat bij hebben en de arbeidsmarkt in rap tempo verandert. Niet alleen omdat we alle mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt de instrumenten moeten geven om mee te gaan in die veranderingen. Maar vooral omdat Nederland sterker wordt als iedereen het recht heeft om zijn of haar talenten te ontplooien en naar vermogen bij te dragen. Dat vinden wij vanzelfsprekend, De Normaalste Zaak van de wereld.

Thema 1

Eén doelgroep, inzicht in kandidaten en arbeid die moet lonen

1. Eén beleid en één visie

Zowel vanuit de rijksoverheid als vanuit de gemeente hebben werkgevers behoefte aan één beleid voor en één visie op arbeidsparticipatie van alle kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Het gaat dan niet alleen om werkzoekenden met een arbeidsbeperking, maar bijvoorbeeld ook om mensen die langdurig in de bijstand zitten of om statushouders. Beleid en visie moeten erop gericht zijn mensen uit kwetsbare groepen aan het werk te krijgen en te houden. Dit alles vanuit werkgeversperspectief, met één uniforme regeling en een sterk vereenvoudigde manier van werken.

2. Voorkom concurrentie tussen arbeidsbeperkten

De onderlinge concurrentie tussen mensen met een beperking moet worden weggenomen. De definitie van de - door ons overigens niet gewenste – Quotumwet, waarbij de beperking en niet de verdien capaciteit het criterium is¹, biedt daarvoor een aanknopingspunt.

Om concurrentie te voorkomen, is het daarnaast essentieel dat zowel hoger opgeleide mensen met een arbeidsbeperking als werknemers/werkzoekenden met een WIA-status meetellen. Werkgevers die 'eigen' arbeidsongeschikten in dienst houden, ervaren het als onrechtvaardig dat deze niet meetellen.

Daarnaast is het wenselijk om ook mensen die langdurig in de bijstand zitten en statushouders mee te nemen. Vanzelfsprekend leidt dit tot een nieuwe, bredere baanafpraak, geënt op een nieuwe doelgroepbepaling.

3. Eenvoud, doelmatigheid en duurzaamheid in de wet- en regelgeving

Ontwikkel een eenvoudige en doelmatige set van wetten en regels voor duurzame arbeidsparticipatie voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Doe dit samen met werkgevers en kandidaten (doelgroep) en op basis van inzichten en leerpunten uit de praktijk.

Garandeer werkgevers dat regelingen rondom deze (kandidaat-)werknemers beschikbaar blijven zolang ze nodig zijn om iemand aan het werk te houden. Dit geldt ook voor de 'doelgroepstatus'.

Bouw in wetgevingstrajecten een duurzaamheidstoets in, waarbij de vraag gesteld wordt of de wet of regel de kans vergroot op duurzaam werk voor de doelgroep (of dat de wet/regel vooral onbedoelde draaideureffecten zal sorteren).

¹ Wie horen er tot de doelgroep voor de quotumheffing: dezelfde groepen als de doelgroep van de baanafpraak • Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen • Ex- VSO/Pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier3, bij UWV hebben gemeld. • Mensen met een Wsw-indicatie • Wajongers met arbeidsvermogen • Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

De extra doelgroep voor de quotumheffing bestaat uit: • Mensen met een medische beperking die is ontstaan vóór hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel. Het quotumpercentage houdt rekening met deze extra groep.

4. Kandidaten in beeld, beschikbaar en klaar voor werk

Zorg dat de kandidaten in beeld zijn en hun profielen op één plek beschikbaar zijn. De nu beschikbare tools, zoals de Kandidaatverkenner, voldoen nog niet. Maak de profielen toegankelijk voor werkgevers en private bemiddelaars. Werkgevers zouden zelf moeten kunnen kiezen hoe ze in contact komen met kandidaten (direct of via publieke of private bemiddelaars). Een persoonlijke en positieve benadering van kandidaten is essentieel om ze 'klaar voor werk' te krijgen. Daar horen ook een professionele intake en goede voorschakeltrajecten bij.

5. Arbeid moet lonen en duurzaam perspectief bieden

Wanneer een kandidaat aan de slag wil, moeten de financiële consequenties duidelijk zijn. Werk (ook voor korte duur) mag niet leiden tot een verslechtering van de financiële positie als iemand na verloop van tijd toch niet meer aan het werk is. Kandidaten lopen nu een reëel risico er financieel niet of nauwelijks mee op te schieten als ze aan de slag te gaan. Als de loonwaarde van een omhoog gaat, moet dit ook voor de medewerker lonen. Er moet (meer) werkzekerheid voor de medewerker komen. Ook als dit niet bij één werkgever (tegelijk of na elkaar) gerealiseerd kan worden. Een goede detacherings- / begeleidings- / verloningsfaciliteit helpt hierbij.

6. Waardeer kleinere banen

Elk uur telt. Weer werken begint vaak in kleinere banen van zo'n 8 tot 16 uur. Die zijn belangrijk om mensen weer mee te laten doen. Een deel van de mensen met een arbeidsbeperking kan om medische redenen ook slechts een beperkt aantal werkuren aan. Overheidsinstellingen staan daar nu vaak niet positief tegenover, met het argument dat "mensen zo niet uit de uitkering komen". Maar ook kleinere banen verdienen waardering. Als kleine baan of soms als opstap naar meer uren. Laten we innoveren en investeren, zodat er betere mogelijkheden ontstaan, bijvoorbeeld om kleinere banen te combineren tot werk dat bij de mensen en hun capaciteiten past. En laten we ervoor zorgen dat ook voor de kleine banen faciliteiten als jobcoaching beschikbaar zijn.

Ervaringen uit de praktijk

- 🗨️ Verdringing tussen verschillende kwetsbare groepen vindt plaats. Sommige groepen tellen mee in de quotumregeling en anderen niet. Elke groep kent eigen regelingen en vormen van ondersteuning. Naast de mensen met WIA-status, zijn er natuurlijk nog meer groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zoals mensen die langdurig in de bijstand zitten, nuggers en statushouders. En niet te vergeten de 'reguliere' medewerkers zonder beperking, die goed werk verrichten maar wiens contract soms niet wordt verlengd omdat er plaats moet worden gemaakt voor een medewerker uit het doelgroepregister.
- 🗨️ Werkgevers denken niet in doelgroepen, maar in goede collega's/medewerkers. Ze kunnen niet uit de voeten met de door overheid bedachte doelgroepen. Dat uit zich in administratieve problemen en misverstanden met gemeenten of UWV. Vaak met negatieve consequenties voor de werknemers.
- 🗨️ Er zijn banen en er zijn mensen, maar de matching komt niet tot stand. Ten eerste omdat niet in beeld is wat mensen wel kunnen. Maar dat is niet het enige probleem: plaatsende instanties motiveren kandidaten onvoldoende om hun kansen te grijpen in branches waar werk beschikbaar is. De instanties worden onvoldoende geprikkeld om echt samen te werken en zijn te veel gericht op het vervullen van hun eigen doelstellingen. Omdat ze hun kandidaten vaak afschermen, is rechtstreeks contact tussen werkgevers en kandidaat meestal onmogelijk.
- 🗨️ Kandidaten komen bij werkgevers, maar zijn nog niet klaar om te werken: ze komen bijvoorbeeld niet op tijd of hebben moeite met luisteren naar een baas. Gemeenten lijken niet altijd te begrijpen hoe het bij een zakelijke werkgever werkt. Elementen als cultuur, houding en gedrag spelen niet of onvoldoende een rol in de matching, terwijl werkgevers dat minstens even belangrijk vinden als de vaardigheden
- 🗨️ Ook bij kleinere contracten hebben werkgevers behoefte aan jobcoaching. Een werkgever die 4 medewerkers met een klein contract heeft, maakt wellicht geen aanspraak op jobcoaching, maar begeleiding kost altijd tijd. Bij plaatsing van meerdere mensen in 1 team zou er cumulatief naar het team gekeken moeten worden.

Thema 2:

Maak gelijk speelveld, beloon werkgevers die duurzaam inclusief zijn, werk samen op basis van vertrouwen

7. Maak een gelijk speelveld

Het aan het werk helpen (of houden) van kwetsbaren op de arbeidsmarkt moet werkgevers geen grotere financiële en andere risico's opleveren dan er bij reguliere medewerkers zijn.

Kosten en risico's moeten (ook op langere termijn) transparant zijn.

Compenseer liever fiscaal dan via (diverse) subsidieregelingen, dat zorgt voor een duidelijke vermindering van de administratieve last voor werkgevers. Zorg dat regelingen niet verlopen, zolang geen sprake is van volwaardige arbeidsparticipatie. Biedt medewerkers ondersteuning (bijvoorbeeld jobcoaching) zolang dat nodig is.

8. Beloon werkgevers die duurzaam inclusief zijn

Inclusieve werkgevers dragen bij aan een leefbare en sociale samenleving. Waardeer en beloon deze werkgevers daarvoor. Laat duurzame inclusiviteit (past performance) meewegen bij het gunnen van (overheids)opdrachten. Laat inkoop van diensten meetellen bij de opdrachtgever, oftewel maak een eventueel quotum overdraagbaar. De Normaalste Zaak heeft hier samen met EY praktische en uitvoerbare voorstellen voor gedaan.

Overtuig ook andere werkgevers door de argumenten voor inclusiviteit uit te dragen en door ruimte te geven aan creativiteit en innovatie uit de markt.

9. Ondersteun werkgevers die zich inzetten voor inclusie

Werk als overheid in goed overleg en op basis van vertrouwen samen met werkgevers. De inmiddels bereikte resultaten bewijzen de goede wil van de werkgevers. Laat die positieve grondhouding leidend zijn. Zorg dat overal in het land dezelfde uitgangspunten en regelingen gelden. Maak werkafspraken met werkgevers en controleer achteraf als dat nodig is. Laat werkgevers zelf bepalen wat zij het beste zelf kunnen inschatten, bijvoorbeeld loonwaarden, en toets achteraf marginaal.

Hiermee zijn al positieve resultaten geboekt tijdens de pilot 'Regelluwe regio' in Zwolle.

Gebruik de praktische denkkraft en ervaringen van werkgeversnetwerken die aantoonbaar werk maken van inclusie. Bijvoorbeeld door samen met werkgevers te experimenteren om praktische oplossingen te vinden.

Ervaringen uit de praktijk

- 🔄 Paarse krokodil: er zijn wel kandidaten beschikbaar, maar die moeten eerst door allerlei administratieve hoepels springen voor ze aan de slag mogen. Dat zorgt ervoor dat werkgevers en kandidaten afhaken. Werkgevers komen in aanmerking voor premiekorting / mobiliteitskorting als ze over een papieren doelgroepverklaring beschikken. Deze verklaring wordt echter alleen verstrekt aan de werknemer en moet via een papieren formulier op individueel niveau worden aangevraagd bij UWV. Bij gemeenten is geen standaard werkwijze. Dat maakt de aanvraag soms nog moeilijker. Zeker voor grotere werkgevers is het een gigantische klus om de benodigde doelgroepverklaringen te verkrijgen.
- 🔄 Voor de doelgroep geldt een transitievergoeding van 100%, is dat rechtvaardig als de loonwaarde maar beperkt is?
- 🔄 Subsidie en ondersteuning lopen af, maar de beperking van medewerkers blijft vaak bestaan. En juist de begeleiding legt het zwaarste beslag op tijd.
- 🔄 Angst om vaste contracten te bieden vanwege onoverzichtelijke verplichtingen: steeds terugkerende herkeuringen zorgen voor blijvende onzekerheid over loonwaardesubsidies.
- 🔄 Privacywetgeving staat transparantie en matching in de weg, dat zien we bijvoorbeeld bij social return, en botst met uitvoeringsregels.
- 🔄 Bij social return werken veel gemeenten vanuit de gedachte: "mensen uit eigen bestanden eerst". Dat maakt het moeilijk om mensen duurzaam werk te bieden. Ook omdat het aantal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt/arbeidsbeperking dat al werkt bij de werkgever, bij social return niet meetelt.
- 🔄 Mensen met een blijvende beperking hebben blijvend voorzieningen nodig. Ook als ze met ondersteuning in staat zijn het minimumloon te verdienen. Na een tijdje in vaste dienst vallen ze echter uit het doelgroepregister en vervalt daarmee onder andere de aanspraak op subsidie voor begeleiding.
- 🔄 Twee mensen met 50% loonwaarde staan niet gelijk aan eentje met 100% loonwaarde, niet in productiviteit en niet in de reële kosten voor de werkgever (onder andere voor twee werkplekken, tweemaal werkkleding, twee keer administratie, etc.).

Thema 3:

Zoek een goede balans tussen wetgeving, pleisters plakken, grondige vernieuwing en aandacht voor implementatie

10. Verhef inclusief werkgeverschap tot duurzame norm

Maak wetgeving ondersteunend aan de keuze die we (hopelijk) als maatschappij maken om inclusief werkgeverschap tot duurzame norm te verheffen. Creëer een positief geformuleerde wet, waarin staat wat we op dit punt verwachten van werkgevers en van de overheid.

Laat een nieuwe banenafpraak (tussen overheid en sociale partners) de basis voor verdere invulling zijn (controleer die invulling via kwantitatieve en kwalitatieve monitoring). Maak in zo'n banenafpraak geen geforceerd onderscheid tussen overheid en bedrijfsleven, ervan uitgaande dat beiden hun bijdrage leveren. Uiteindelijk gaat het om een en dezelfde arbeidsmarkt.

11. Inclusie als deel toekomstbestendige arbeidsmarkt

Een deel van de werkgevers verwacht dat de arbeidsmarkt in de nabije toekomst zal veranderen door toenemende automatisering, digitalisering en robotisering. Men vermoedt dat de arbeidsmarkt steeds meer zal draaien om zorg voor elkaar: de aandachtseconomie.

Wat betekent dit voor de kwetsbare groepen?

Laten we samen nadenken over modellen als basisinkomen, dienstencheques, bedrijfsscholen nieuwe stijl, investering van uitkeringsgelden in banen of de sociale ruileconomie. Laten we kijken naar banen, die economisch misschien onvoldoende, maar maatschappelijk wel renderen. Daarom: stimuleer en geef volop ruimte aan grensverleggende experimenten die beoordeeld worden op hun rendement voor inclusie.

12. Durf terug te kijken

In het nabije verleden zijn goede ervaringen opgedaan met concepten die de werking van de basis van de arbeidsmarkt een positieve impuls gaven. Onder het motto retro-innovatie kan opnieuw gekeken worden naar:

1. Een premiekorting of andere fiscale tegemoetkoming bij loonaangifte in plaats van loonkostensubsidie
2. Een sociaal, op maatschappelijke winst gericht, uitzend- en detacheringsbureau
3. Het scheiden van uitkeringsverstrekking (rechtmatigheid) en arbeidsbemiddeling (doelmatigheid)
4. Samenwerken tussen overheid en werkgevers op basis van vertrouwen en wederzijds respect.

Ervaringen uit de praktijk

- 🔄 Werkgevers hebben te maken met een wirwar van regels en regelingen en verschillen tussen UWV en gemeenten en tussen gemeenten onderling. De werkgevers moeten mensen speciaal vrijmaken om goed te kunnen voldoen aan regels en regelingen. Kortom: de deskundigheid van werkgevers in deze complexe materie schiet tekort. Neem als voorbeeld ziekmeldingen in het kader van no-riskpolis: die procedure verschilt per gemeente.
- 🔄 Jobcoaches worden niet toegekend, ondersteuning loopt af terwijl de noodzaak er nog is, werkgevers moeten per gemeente met een andere jobcoach werken, interne jobcoaches worden niet erkend of vergoed.
- 🔄 Niet-werkgerelateerde problematiek wordt ook naar de werkgever geschoven, die kan daar niet goed mee uit de voeten.
- 🔄 Loonwaardemetingen zijn vaak niet in overeenstemming met de praktijk van de werkgever. Dat kost heel veel tijd en energie.
- 🔄 Grote werkgevers hebben complete teams nodig om de enorme administratieve ballast te kunnen dragen. Kleinere ondernemers hebben hier helemaal geen tijd en ruimte voor.

Thema 4:

Laat kwetsbare scholieren direct doorstromen naar werk





13. Betere aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Onderwijs moet bieden wat mensen nodig hebben om goed bij werkgevers aan de slag te kunnen, zowel vakinhoudelijk als in de benodigde vaardigheden, houding en gedrag.

Ook wanneer mensen aan het werk zijn, moeten ze zich via opleiding doorontwikkelen, voor eigen werkzekerheid en om op instapplekken plaats te maken voor nieuwe instappers.

Kwetsbare leerlingen zoals bijvoorbeeld op VSO/PRO-scholen en MBO1 (incl. de uitvallers) moeten van school meteen naar werk doorstromen. Hiervoor moet directe samenwerking georganiseerd worden tussen scholen en groepen werkgevers (zie o.a. de pilots 'Adopteer een school' in Utrecht en Learn2Work in Rotterdam). Werkgevers nemen hierin samen met scholen de lead. De overheid faciliteert.

Ervaringen uit de praktijk

-  Aanpak voor VSO/Pro en MBO 1 leerlingen die de arbeidsmarkt opgaan (al dan niet door uitval uit onderwijs) is in de praktijk nog lang niet sluitend.
-  De versplintering van het speciaal onderwijs maakt contact en monitoring leerlingen lastig.
-  Werkgevers vinden het lastig direct met scholen en leerlingen in contact te komen en willen dit wel graag.
-  Voor scholen geldt omgekeerd hetzelfde.

Wat hebben we de afgelopen periode bereikt?

- 15.600 banen voor mensen uit de doelgroep in 2015, definitieve cijfers voor 2016 worden in juli bekend.
- De mix van banenafpraak en wetgeving heeft gezorgd voor specifieke aandacht voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Mensen uit kwetsbare doelgroepen komen makkelijker en meer aan het werk.
- Politiek en instanties voelen beter aan wat werkgevers nodig hebben om inclusief te werken.
- Inclusief werkgeven staat bij werkgevers op de kaart. Er is een begin van een nieuwe maatschappelijke norm voor goed werkgeverschap en sociale duurzaamheid.
- Steeds meer werkgevers zien de waarde van diversiteit voor hun bedrijf.
- Werkgevers beschikken over meer en meer kennis van de doelgroep. Er ontstaan ook almaar meer gespecialiseerde bedrijven, die ervoor kiezen om hun bedrijfsmodel te baseren op het werken met medewerkers die één bepaalde beperking hebben. Deze specialisatie en focus vormen een welkome aanvulling om mensen met een beperking aan het werk te helpen.
- De focus komt steeds meer te liggen op de capaciteiten waar mensen wel over beschikken en steeds minder op hun beperking.
- Werkgevers zijn ambassadeurs voor een inclusieve arbeidsmarkt.
- Sociale duurzaamheid wordt steeds belangrijker – en de afspraken daaromtrent in de ketensamenwerking minder vrijblijvend.
- Bedrijven passen zich aan, zodat ze duurzame werkgelegenheid kunnen bieden. Dat doen ze onder andere door bestaande functies aan te passen of nieuwe functies te creëren. Ook passen ze hun organisatie (indien nodig) aan om de juiste ondersteuning te bieden.

