



**OP NAAR DE 100.000!**

**BANEN**

voor mensen met  
een arbeidsbeperking

## **De Banenafpraak**











**lessons learned in de praktijk**

Sinds 2015 werkt het bedrijfsleven actief aan de Banenafpraak, waarbij invulling wordt gegeven aan 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026. Het bedrijfsleven presteert tot nu toe kwantitatief boven verwachting; eind 2015 waren er 15.600 banen bijgekomen. De cijfers over 2016 volgen in juli 2017, maar de verwachting is dat het target in het bedrijfsleven wederom gehaald is.

### **De praktijk**

Het behalen van de aantallen mag rustig een klein wonder genoemd worden. De werkgevers tonen inzet en doorzettingsvermogen; in de praktijk blijkt de uitvoering echter weerbarstiger. Regelingen blijken complex en versnipperd, het aanbod van werkfitte kandidaten blijkt beperkt en de werkgeversdienstverlening van publieke partijen is (nog) niet op orde. De ervaringen uit de praktijk, de verhalen van werkgevers, private dienstverleners, gemeenten en vele anderen, zijn bekend. Het is goed om naar deze ervaringen te luisteren en hier, mede in het licht van een nieuw kabinet, goed aandacht aan te besteden.

Onderstaande tien lessons learned en aanbevelingen komen voort uit de praktijk. Een toelichting vindt u op de volgende pagina's.

-  **Geef meer inzicht in aantallen en het kennen en kunnen van kandidaten**
-  **Zorg voor eenduidige regelgeving voor werkgevers**
-  **Laat het werkgeversservicepunt werken als 1 loket met 1 werkwijze en vaste accounthouders voor werkgevers**
-  **Biedt een wenkend perspectief voor grote en kleine werkgevers**
-  **Verbreed en verduidelijk wie onder doelgroep valt**
-  **Geef werkgevers zekerheid door een duurzame en duidelijke beoordeling van arbeidshandicap**
-  **Hanteer de Praktijkroute voor loonwaardemeting**
-  **Zorg voor sluitende aanpak leerlingen uit entree-onderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs**
-  **Zet in op duurzame participatie door regionale samenwerking en instrumenten**
-  **Zorg voor goede afspraak over het meetellen van inkoop van diensten**

'Op naar de 100.000 banen' en de regionale werkgeversverenigingen zien dat werkgevers veel inspanningen plegen om de Banenafpraak tot een succes te maken. Laten we deze werkgevers steunen in hun ambitie en verdere invulling van de Banenafpraak mogelijk maken door de aanbevelingen uit de praktijk over te nemen. Wij staan klaar om daarover met u in gesprek te gaan!

**Aart van der Gaag**  
Commissaris Op naar de 100.000 banen

# De Banenafpraak

lessons learned in de praktijk

## Inleiding

Sinds 2015 werkt het bedrijfsleven actief aan de Banenafpraak, waarbij invulling wordt gegeven aan 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026. Naast deze 100.000 banen zullen er in de overheidssector in dezelfde periode 25.000 banen worden ingevuld.

Volgens de taakstelling dienen in 2015 6.000 banen, in 2016 8.000 en in 2017 9.000 extra banen te worden opengesteld. Het bedrijfsleven presteert hierin boven verwachting; eind 2015 waren er 15.600 banen bijgekomen. De cijfers over 2016 volgen in juli 2017, maar de verwachting is dat het target in het bedrijfsleven wederom gehaald is.

## De praktijk

Het behalen van de aantallen, mag rustig een klein wonder genoemd worden. De werkgevers tonen inzet en doorzettingsvermogen; in de praktijk blijkt de uitvoering echter weerbarstig. Regelingen blijken complex en versnipperd, het aanbod van werkfitte kandidaten blijkt beperkt en de werkgeversdienstverlening van publieke partijen is (nog) niet op orde.

De ervaringen uit de praktijk, de verhalen van werkgevers, private dienstverleners, gemeenten en vele anderen, zijn bekend. Het is goed om naar deze ervaringen te luisteren en hier, mede in het licht van een nieuw kabinet, goed aandacht aan te besteden.

Ondanks dat er nog hindernissen te nemen zijn, doen veel werkgevers mee. Op [www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl) zijn vele voorbeelden te vinden van werkgevers die invulling geven aan de Banenafpraak en werknemers met een arbeidsbeperking aannemen.

De volgende lessons learned en aanbevelingen komen voort uit de praktijk.



### **Zonder inzicht in de aantallen alsmede het kennen en kunnen van de kandidaat is matching naar werk niet mogelijk.**

Transparantie van de kandidaten, zowel vanuit gemeenten als UWV, op basis van competenties is cruciaal voor het slagen van de Banenafpraak. Daarnaast moeten de bestanden in aantallen en profielen toereikend zijn om effectief en efficiënt te bemiddelen naar werk. In de praktijk blijkt dit nu reeds een vraagstuk te worden. Matching op baan/werkplek kan alleen met kandidaten die werkfit zijn (kunnen en willen werken). Waar eerst opgeleid of getraind moet worden, draagt de overheid die verantwoordelijkheid; we roepen de overheden op daar spoedig in te investeren. Private partijen en SW instellingen kunnen daarin een rol spelen.

# De Banenafpraak

lessons learned in de praktijk



## Zorg voor eenduidige regelgeving voor werkgevers

Werkgevers worden geconfronteerd met complexe en wisselende regelgeving bij gemeenten en UWV. Hoewel op landelijk niveau al vereenvoudigingen zijn doorgevoerd, is het van belang dat ook gemeenten en UWV hun regelgeving eenduidig, eenvoudig te hanteren en niet bureaucratisch inzetten. Grote / landelijke werkgevers moeten er daarbij op kunnen rekenen dat overal in het land dezelfde arrangementen gelden en dat zij een centraal aanspreekpunt krijgen, niet 35 arbeidsmarktregio's of 388 gemeenten. In de praktijk worden werkgevers geconfronteerd met contraproductieve privacywetgeving; hiervoor zal een oplossing moeten worden gezocht.

We zien dat veel overheidsopdrachtgevers het instrument SROI inzetten. Indien goed ingezet is dit een prima mogelijkheid om invulling te geven aan de Banenafpraak. Maar, we zien in de praktijk veel vragen daarover ontstaan. In de Werkkamer (de samenwerking van sociale partners, ministerie van SZW en gemeenten) zijn in 2015 afspraken gemaakt over het proportioneel toepassen van social return en het uitsluiten van stapeling van eisen. Daarbij wordt als definitie van social return gehanteerd: "het vergroten van arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Duurzame samenwerking en co-creatie zijn het vertrekpunt." Uitgangspunt van de afspraak in de Werkkamer is dat er overleg is tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer. De gerealiseerde banen voor mensen met een arbeidsbeperking zullen daarbij mee moeten tellen als social returninspanning voor opdrachtnemers. Het is verstandig om deze afspraken regionaal te bekrachtigen voor een gezamenlijk beleid bij de inzet van SROI als kans om invulling te geven aan de Banenafpraak.

De regelingen om loonkosten en productiviteit met elkaar in balans te brengen moeten gestroomlijnd worden. Voor de groep die niet het wettelijk minimumloon kan verdienen moet één eenvoudige regeling komen: loondispensatie voor de werkgever en een suppletie voor de werknemer. Nu werken we met loonkostensubsidies, die indirect werken, verschillende doelgroepen kennen en veel bureaucratie veroorzaken.



## Laat het werkgeversservicepunt werken als 1 loket met 1 werkwijze en vaste accounthouders voor werkgevers

De dienstverlening vanuit de werkgeversservicepunten zal aan heldere criteria moeten voldoen, bijvoorbeeld op het gebied van responstijd, voordracht kandidaten en wijze van accountmanagement. Werkgevers geven aan de volgende zaken belangrijk te vinden:

- 1 loket als ingang voor een professionele werkgeversaanpak.
- 1 set aan uniforme instrumenten en aanvraag/afhandelingsprocedure, uitvoering door gemeente of UWV (publiek). Harmonisatie van instrumenten, procedures en snelle afhandeling in een backofficesysteem.
- 1 vaste accounthouder per werkgever binnen het werkgeversservicepunt.

In de dagelijkse situatie in de arbeidsmarktregio's blijkt de governance en inrichting van de werkgeversservicepunten een groot vraagstuk te zijn voor gemeenten en UWV. Deze inrichtingsvraagstukken mogen ons inziens echter niet leiden tot vertraging in de realisatie van de Banenafpraak, hetgeen nu wel het geval is.

# De Banenafpraak

lessons learned in de praktijk



## Biedt een wenkend perspectief voor grote en kleine werkgevers

Gezien het beperkte aanbod van werkfitte kandidaten en de scherpe afbakening van de doelgroep Banenafpraak, zullen werkgevers meer en meer te maken krijgen met onvervulbare vacatures of baanopeningen voor kandidaten uit de doelgroep.

De werkgevers in de marktsector hebben laten zien de Banenafpraak serieus te nemen en realiseren ook de afgesproken aantallen. Het is nu tijd om de zaken die nu niet goed gaan, zoals de uitvoering en gebrek aan voldoende inzetbaar arbeidsaanbod op te pakken en daarmee de wortel in plaats van de stok centraal te stellen. Dit past ook veel meer bij een inclusieve arbeidsmarkt vanuit de werkgevers.



## Verbreed en verduidelijk wie onder doelgroep valt

Daarnaast zal de doelgroep voor de Banenafpraak verbreed moeten worden naar een grotere groep met forse achterstand op de arbeidsmarkt, hetzij door handicap, hetzij door langdurige werkloosheid of andere oorzaak. Voor iedere werkzoekende met een loonwaarde van onder 100% van het wettelijk minimumloon zou hetzelfde ondersteuningspakket moeten gelden.



## Duurzame en duidelijke beoordeling van de arbeidshandicap

Werkgevers moeten ervan kunnen uitgaan dat de beoordeling van de handicap duurzaam is en daarmee ook de toepassing van regelingen en instrumenten (loonkostensubsidie, loonkostendispenatie, no-risk ziekte, jobcoaching). Deze duidelijkheid zal zorgen voor meer en meer duurzame arbeidsplaatsen.



## Hanteer de Praktijkroute voor loonwaardemeting

In het verleden is in de regio Zwolle een pilot ondernomen om werkgevers zelf de loonwaarde te laten bepalen. Hoewel klein van omvang, heeft deze pilot aangetoond dat werkgevers prima in staat zijn om zelf een reële loonwaarde te bepalen. Het huidige systeem van loonwaardebepaling is een theoretische benadering van een praktijksituatie; het zou beter zijn wanneer werkgevers zelf beoordelen en er slechts een marginale toetsing achteraf door een overheidsinstantie wordt uitgevoerd. In de geïntroduceerde Praktijkroute wordt dit usance; het verdient aanbeveling dit breder toe te passen.

# De Banenafpraak

lessons learned in de praktijk



## Zorg voor sluitende aanpak leerlingen uit entree-onderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs

Het vraagstuk rond de sluitende aanpak voor jongeren uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en het entree-onderwijs (lees: alle jongeren die structureel geen startkwalificatie kunnen behalen) is veelomvattend. Er moet meer aandacht komen voor deze jongeren, voorkomen moet worden dat zij vanuit de onderwijsinstellingen werkloos thuis komen. Hoewel landelijke afspraken zijn gemaakt over het instromen van de jongeren in het doelgroepregister, zien we dat gemeenten de regelingen en instrumenten uit de Participatiewet niet onverkort toepassen op de doelgroep jongeren. We kennen daarbij voorbeelden van gemeenten die de jongeren uitsluiten middels verordeningen en gemeenten die de faciliteiten in de praktijk niet toepassen. Juist voor deze jongeren is een arbeidsplaats, vaak na een stage, van groot belang om een goede start op de arbeidsmarkt te kunnen maken. We roepen alle uitvoeringsinstanties dan ook op zich extra hard te maken voor deze jongeren.



## Duurzame participatie door regionale samenwerking en instrumenten

Werkgevers hebben last van de Wet werk en zekerheid. Deze wet verhindert de duurzaamheid van plaatsingen en de aanstelling in vaste banen, ook voor de doelgroep werknemers met een arbeidsbeperking. We zullen vormen moeten zoeken waarin mensen duurzaam kunnen participeren, al dan niet binnen een bedrijf, bijvoorbeeld door regionale samenwerkingsverbanden op te zetten. Daarbij is van belang dat we nadenken over het vraagstuk werk-naar-werk begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking, mede in het licht van fluctuaties in loonwaarde bij verschillende, opvolgende, werkgevers. Inzet van een mobiliteitsbudget en budget voor begeleiding op de nieuwe werkplek na doorstroom zou daarvoor uitkomst kunnen bieden.



## Zorg voor goede afspraak over het meetellen van inkoop van diensten

In de praktijk willen werkgevers met leveranciers en anderen afspraken kunnen maken over de inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Daarvoor is een goede regeling rond de inkoop van diensten noodzakelijk, waarbij deze inkoop mee zou moeten tellen in de aantallen voor het behalen van de Banenafpraak; net zoals dat al gerealiseerd is voor de detacheringen vanuit de sociale werkvoorziening en uitzendingen vanuit privaat. Op die manier zullen meer werknemers met een arbeidsbeperking aan het werk kunnen komen.