

## Positie werkgevers

Werkgevers nemen een belangrijke positie in in de sociale zekerheidsketen. Tegelijkertijd is het lastig deze doelgroep als een homogene populatie te zien. Wat 'wie' is de werkgever? Behoorlijk divers en laten zich niet leiden door landsgrenzen, provinciegrenzen, arbeidsmarktregio's dus laat staan gemeentegrenzen. Ondernemers variëren tevens van de kleine eenmanszaak tot de wereldwijd opererende multinationals. Lastig dus! met ons onderzoek hebben wij geenszins een poging gedaan een integraal beeld van de werkgevers te verkrijgen. Maar omdat in het gehanteerde 'in-door-uitstroom' model de vraag vanuit de werkgevers cruciaal is, hebben wij er wel beperkte aandacht aan besteed. In de whitepaper "Doel en achtergrond onderzoek loonwaardesturing" hebben wij dit model nader uiteengezet. Voor nu volstaan we met onderstaande figuur:



Figuur 1: In-door-uitstroommodel Participatiewet

Wil een gemeente zicht hebben op de vraag vanuit de markt dan is het cruciaal contact te hebben met de werkgevers. Een gedegen analyse van de – samenstelling van – de werkgevers is de regio is aan te bevelen zodat op de juiste wijze de contacten kunnen worden gelegd. De vraag is hoe daar momenteel invulling aan wordt gegeven? Op voorhand hadden wij de volgende beelden:

- De verwondering vanuit onze praktijk, bevestigd door de bevindingen uit ons onderzoek is dat diensten/producten van gemeenten/SW-bedrijven onder het niveau van de integrale kostprijs wordt aangeboden. Althans, indien en voor zover we – een equivalent van – het Wettelijk Minimumloon (WML) aan die kostprijs toe zouden rekenen.
- Bedrijven lijken – logischerwijs geredeneerd vanuit hun primaire efficiencydoelstelling – zich te richten om tegen zo laag mogelijke kosten te komen tot winstmaximalisatie. De vraag die dit oproept is of en in hoeverre 'de bedrijven' publieke instellingen daartoe tegen elkaar uitspelen?

- De regionale Werkbedrijven in de arbeidsmarktregio's 'beperken' zich tot netwerkorganisaties waarbij elk van de publieke instellingen grotendeels zelf invulling geeft aan werkgeversdienstverlening.
- De focus omtrent de inzet van de doelgroep is voornamelijk gericht op de grotere bedrijven waar groepsdetacheringen mogelijk zijn.
- Het bedrijfsleven beschouwt met name de SW-bedrijven op onderdelen als hun concurrent en neemt om die reden afstand. Denk daarbij aan de hoveniers- en schoonmaakbedrijven.

Dit riep bij ons de vraag op hoe 'het bedrijfsleven' tegen de rol van de lokale overheid aankijkt. Uiteraard hebben wij kennis genomen van alle onderzoeken op dit onderwerp. Nogmaals: wij hebben niet de pretentie die te vervangen, nog eens dunnetjes over te doen of wat nog meer. Wel wilden wij graag uit hun mond horen wat de do's en don'ts zijn omtrent het plaatsen van de doelgroep van de Participatiewet. Daarbij wilden we hen ook meenemen in ons onderzoek zodat we vanuit alle partijen vanuit de dagdagelijkse praktijk redeneren. Vanuit het netwerk van MKB Eindhoven (de directeur was lid van het expertteam) is op een tweetal wijzen contact gezocht met ondernemers:

1. Een enquête
2. Een rondetafel

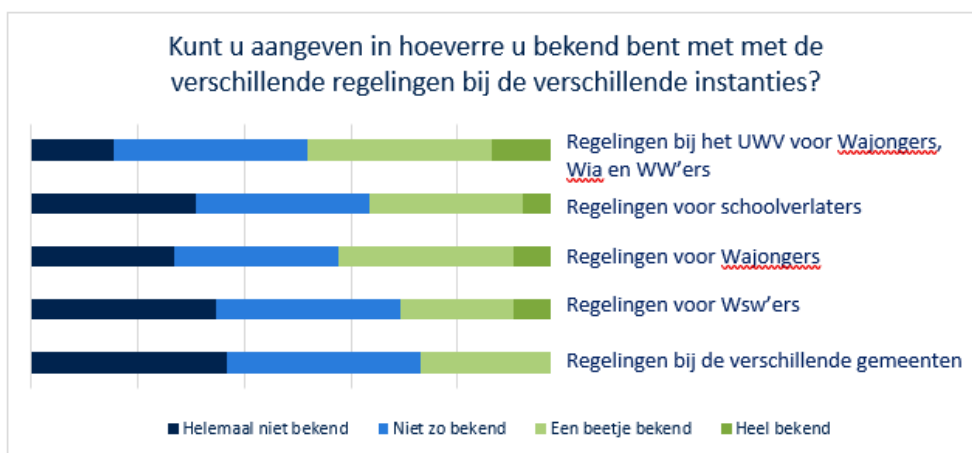
### Enquête werkgevers

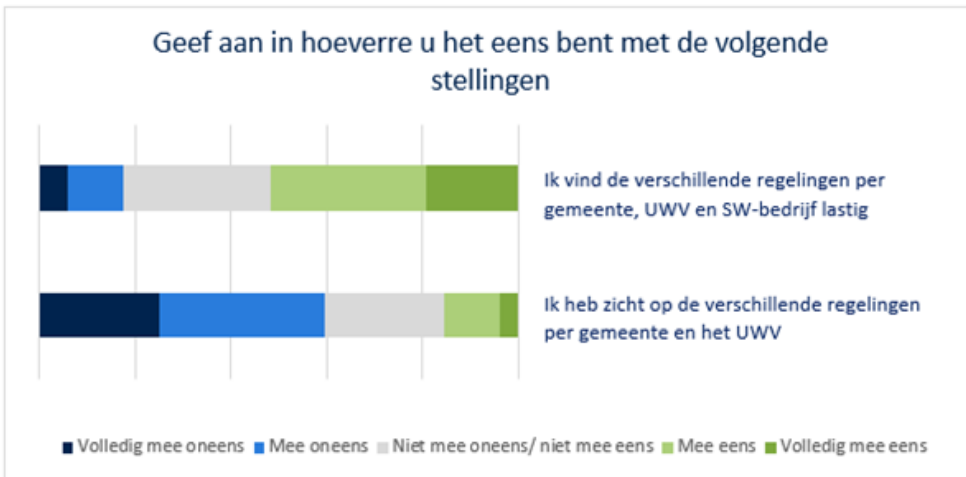
Binnen het werkgeversnetwerk van MKB Eindhoven is een enquête uitgezet met vragen omtrent de plaatsing van de doelgroep van de Participatiewet. Alleen al omdat die binnen een beperkte groep van werkgevers is uitgezet, is geen sprake van een representatief onderzoek. Dat was ook geenszins de bedoeling, wij wilden een eerste beeld verkrijgen van de wat kleinere regionaal werkende bedrijven. Niet ondenkbeeldig is dat dit beeld ook wel breder zou kunnen leven.

#### Opvallende constatering van de enquête:

##### *Diversiteit aan regelingen*

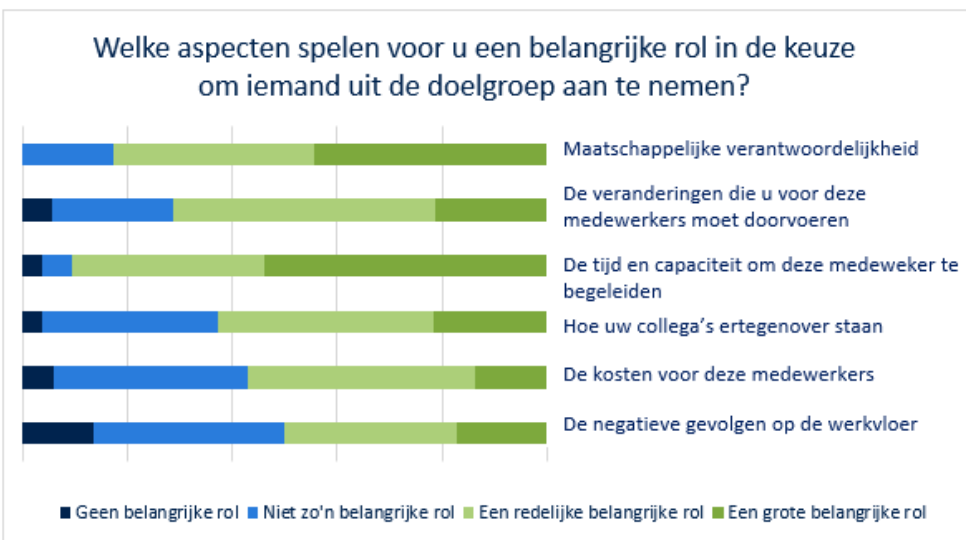
De regelingen voor de verschillende groepen bij de gemeenten en het UWV werken verwarrend. De respondenten gaven aan niet altijd bekend te zijn met de diversiteit aan regelingen die gelden voor de verschillende groepen.





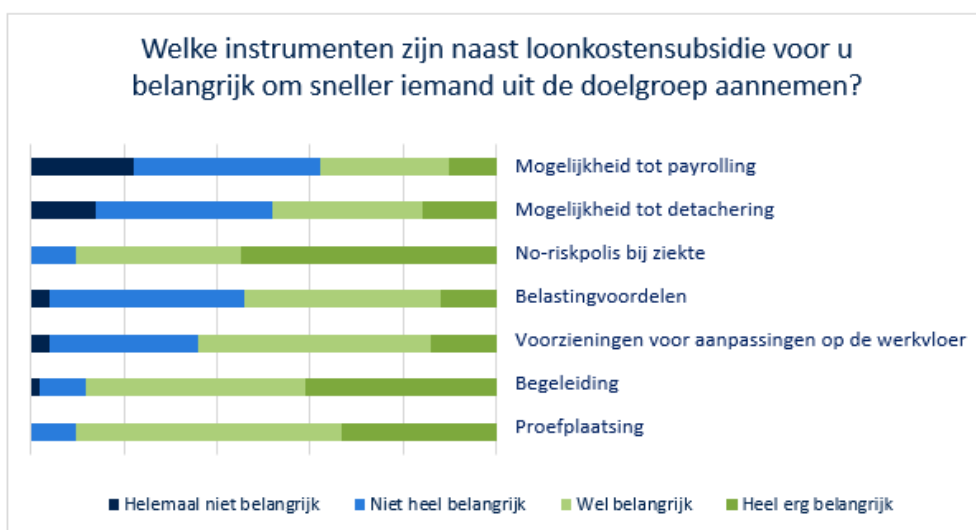
**Maatschappelijk betrokken**

De meeste werkgevers nemen iemand uit de doelgroep aan om op die manier een maatschappelijke bijdrage te leveren. Uit de open vragen geeft een groot deel van de respondenten aan dat de doelgroep een kans verdient en dat zij een waardevolle bijdrage voor de organisatie kan leveren.



## Begeleiding is een issue

De werkgevers hebben vooral behoefte aan meer begeleiding. Hoewel de overheid nu al begeleiding voor deze doelgroep aanbiedt, ervaart men dit nog niet als voldoende. Meer begeleiding voor de doelgroep zou volgens de werkgevers helpen om meer mensen uit de doelgroep aan te nemen.



Uit de enquête blijkt duidelijk dat de respondenten bereid zijn de doelgroep een eerlijke kans te bieden binnen hun bedrijven. Belangrijke randvoorwaarden zijn een adequate begeleiding / opleiding / scholing, afdekken van met name het risico op uitval en een meer eenduidige regelgeving. Niet beseft wordt dat elke gemeente hun eigen regelgeving in de vorm van beschikbare voorzieningen bepaalt. In die zin wordt de regelgeving vanuit het UWV als duidelijker en eenduidiger ervaren. Werk aan de winkel dus voor gemeenten en de regionale Werkbedrijven. Belangrijkste zaken die gemeenten kunnen oppakken:

- Bieden van begeleiding.
- Afdekken van risico's op uitval en/of terugval.
- Eenduidigere regelgeving binnen minimaal de arbeidsmarktregio.
- Bieden van opleidingen / scholing.
- Zorgen voor de PR in de vorm van informatie en voorlichting.

## Rondetafel met werkgevers

Samen met de pilotorganisaties hebben wij halverwege het project een rondetafel georganiseerd met werkgevers én de pilotorganisaties. Ook deze werkgevers komen uit het netwerk van MKB Eindhoven. Bij de rondetafel geldt nog meer dan bij de enquête dat deze niet als representatief, maar puur als indicatief moet worden beschouwd. Na een toelichting op de achtergrond en doelstellingen van het onderzoek, is er op basis van stellingen een constructieve discussie gevoerd.

Met als achtergrond dat de huidige tarieven voor de doelgroep 'aan de lage kant' zijn, was voor ons het primaire doel van de bijeenkomst te sonderen of en in hoeverre de werkgevers bereid zijn de werkelijke kostprijs voor arbeid te betalen in geval van payroll / detachering. Dat onderwerp bleek voor de aanwezigen van ondergeschikt belang. Niet ondenkbaar is dat dat komt omdat de deelnemers positief staan voor het adopteren van de doelgroep en hen niet als een 'verdienmodel' te zien. De aanwezigen begrepen heel goed dat het niet lopen van risico's verdisconteerd moet worden in het tarief. En uiteraard zitten daar grenzen aan en moeten de tarieven in redelijkheid verklaarbaar zijn. Ook wil men een aandeel hebben in het bepalen van de productie (= loon)waarde. In die zin was er relatief weinig reden voor discussie voor het verkrijgen van andere inzichten. Een veel belangrijker onderwerp was het aspect van begeleiding. Dat aspect had uiteindelijk de overhand. Ons onderzoek was nog niet zover, maar de rondetafel gaf veel input voor dit toen nog uit te zoeken onderwerp!

De volgende aandachtspunten kwamen met betrekking tot begeleiding aan de orde:

- Waar begint en eindigt de begeleiding?  
Heeft begeleiding ook betrekking op de thuissituatie? Onderkend wordt dat de problematiek van de werknemer zich niet beperkt tot de werkvloer. Aan de andere kant kan dat ook spelen bij de 'reguliere' werknemer. Wat is het onderscheid dan? En: is dat de verantwoordelijkheid voor de werkgever, of is dan meer sprake van begeleiding vanuit het maatschappelijk werk (denk aan jeugd- en/of Wmo-problematiek)?
- Wie verzorgt de begeleiding?  
Gebeurt dat door de werkgever zelf? Zo ja, moet men dan aan bepaalde eisen voldoen? Zo ja, kan men daaraan voldoen en hoe wordt dat gemeten? Of is begeleiding specialistenwerk?
- Wie betaalt de begeleiding?  
Onderkend wordt dat elke werknemer een bepaalde mate van begeleiding nodig heeft. Die zorg zou ook niet gesubsidieerd moeten worden. De begeleiding die specifiek nodig is om als gevolg van de problematiek de productiewaarde te kunnen realiseren komt voor subsidiëring in aanmerking. Die vergoeding zou net zo lang moeten duren als van de beperking sprake is. Men heeft nog geen idee van de omvang van de kosten.
- Mogelijkheden MKB?  
Met name de SW-bedrijven concentreren zich op de grotere bedrijven waarbij veelal meerdere personen en/of groepen geplaatst kunnen worden. De begeleiding is dan efficiënter te organiseren. Geconstateerd wordt dat het MKB tezamen ook een grote werkgever is, maar dat plaatsing van de doelgroep daar lastiger te organiseren is en dan met name de noodzakelijke begeleiding. Daar zou een concept op ontwikkeld kunnen worden.

Op basis van stellingen heeft een constructieve discussie plaatsgevonden over een aantal onderwerpen. De belangrijkste opbrengst daarvan is:

- De aanwezigen hebben de voorkeur dat een overheidsorganisatie optreedt als formeel werkgever voor de doelgroep. Al met al is er vooralsnog terughoudendheid in het zelf aannemen van de doelgroep, voornamelijk ingegeven door de onbetrouwbare overheid als zakenpartner. De angst leeft dat regelingen versoberd gaan worden als de doelgroep eenmaal in reguliere dienst is. Tegelijkertijd leeft er de hoop dat het een tijdelijke oplossing is.
- De doelgroep van de Participatiewet mag niet als een 'winstmachine / verdienenmodel' gezien worden. Belangrijk is dat sprake is van een passende beloning en een juiste, objectieve kostprijsberekening

aan de tariefstelling ten grondslag ligt. Wel is het cruciaal dat de werkgever betrokken wordt bij de loonwaardemeting.

- Het MKB is als werkgever onderbelicht  
Zie hetgeen hier eerder is aangegeven bij begeleiding. De oproep wordt gedaan meer oog te hebben voor het plaatsen van de doelgroep binnen het MKB. Hier zouden concepten op ontwikkeld kunnen worden dat men de doelgroep meer projectmatig en op piekmomenten in kan zetten.
- Ondersteuning bij redesign en jobcarving  
Inzet van de doelgroep vraagt op onderdelen om een herbezinning van de bestaande processen/procedures. Via jobcarving kan ruimte gemaakt worden voor de inzet van de doelgroep. Vanuit de werkgevers kwamen al diverse goede voorbeelden naar voren. Tegelijkertijd wordt onderkend dat er nog veel meer mogelijk is en dat men daar ondersteuning bij nodig heeft.
- Begeleiding in breder perspectief van het sociaal domein  
Zoals ook bij het onderdeel begeleiding blijkt, reikt de problematiek vaak verder dan alleen de werkvloer. Een gecoördineerde dienstverlening op alle leefterreinen wordt als noodzaak aangegeven. Momenteel wordt ervaren dat die hetzij naast elkaar bestaan dan wel aan de werkgever wordt overgelaten.
- Noodzaak doorontwikkeling begeleiding  
Zoals ook blijkt uit de passages hiervoor is het cruciaal dat invulling wordt gegeven aan de begeleiding van de doelgroep. Indien hier geen invulling aan wordt gegeven, dan ontstaat een impasse. De algehele indruk is dat het onderdeel 'begeleiding' nog zwaarder weegt dan het onderdeel 'prijs'.

Met de input van de werkgevers is in het onderzoek rekening gehouden. Nogmaals attenderen wij de lezer erop dat de input voor ons verkennend is geweest en gezien de aard, omvang en spreiding van dit deel van ons onderzoek niet als representatief kan worden beschouwd. Tegelijkertijd hebben wij het voor ons doel en ons project als zeer waardevol ervaren. Wij zijn de bedrijven die daaraan hebben bijgedragen dan ook zeer dankbaar. Onze dank gaat ook uit naar Eveline Meister (tevens lid van de expertgroep van het project) die als directeur MKB Eindhoven dit onderdeel van ons project mogelijk heeft gemaakt.