

## **Inleiding Najaarscongres Detaned**

**30 November 2006**

**Geachte dames en heren,**

**Zeer recentelijk heeft de RWI een handreiking naar buiten gebracht met de ‘veelzeggende’ titel ‘Buitenkans’.**

**Bij het samenstellen van deze handreiking hebben mijn medewerkers veelvuldig gebruik gemaakt van de expertise van Detaned – dhr. Keyzers als lid van onze begeleidingscommissie – waarvoor hartelijk dank – en volgens de principes van ‘return on investment’ was er dan ook geen ontkomen aan om hier vandaag te staan....dat kunt u Keyzers wel toevertrouwen.**

**Maar maakt u zich geen zorgen, ik doe het met plezier.**

**De handreiking van de RWI is in het land goed ontvangen.**

**Dat kon ook niet anders, want we hebben ons oor uiteraard te luisteren gelegd bij de mensen in het veld.**

**Toch bemerken we dat er hier en daar nog wat ‘ruis’ op de lijn zit, niet in de laatste plaats als gevolg van – laat ik het maar selectieve berichtgeving in de media noemen.**

**Waar in de berichtgeving bijvoorbeeld de nadruk wordt gelegd op de bezuinigingen die de RWI zou voorstaan – flauwekul - of het verplicht stellen van de Wsw voor iedereen zonder werk.**

**Ik wil graag vandaag met u van gedachten wisselen of de discussie inleiden door nog even stil te staan bij de hoofdpunten uit onze handreiking.**

**Een handreiking die overigens ook voorstellen bevat voor gemeenten, het rijk en die bovendien zal worden gepresenteerd in de stichting van de arbeid.**

### **1. Even wat cijfers (Bron: Wsw-statistiek 2005, RvB)**

**Op dit moment zijn bijna 100.000 werknemers in de Wsw aan het werk en staan er nog eens ruim 15.000 op de wachtlijst (gemiddelde wachtduur: 11,6 maanden).**

**Een heel laag percentage daarvan is werkzaam bij een reguliere werkgever, dat wil zeggen dat zij een begeleidwerken-plaats bezetten.**

**Eind 2005 zijn dat er ongeveer 2100.**

**Van degenen die eind 2005 op de wachtlijst staan, heeft 41% een indicatie begeleid werken, dat zijn er dan 6000.**

**Ten opzichte van de drie jaren ervoor, is de uitstroom in 2005 van de wachtlijst naar een bestemming begeleidwerk-plaats en een bestemming buiten de Wsw toegenomen ten nadele van instroom in een dienstbetrekking.**

**Van de personen met een begeleid werken indicatie stroomt bijna één op de vier personen door naar het begeleid werken (24%).**

**Het merendeel stroomt door naar een dienstbetrekking binnen(52%).**

**Dit laatste betekent dus dat er aardig wat mensen de Wsw instromen naar dienstbetrekkingen 'binnen' terwijl deze personen volgens de indicatie in staat moeten worden geacht om - met begeleiding - aan het werk te kunnen bij een werkgever 'buiten'.**

**Eenmaal binnen blijkt de 'veilige' omgeving van het Sw-bedrijf moeilijk inwisselbaar voor een begeleidwerkenplek bij een werkgever 'buiten'.**

**Ik kan me dat voorstellen: de stap 'naar buiten' betekent onzekerheid, een andere werkgever, ander werk en een andere (uitzonderings)positie etc.**

**Het is dan ook om twee redenen van belang dat de indicatie 'begeleidwerken' wordt opgevolgd:**

- dienstbetrekkingen 'binnen' zijn bedoeld voor de personen die daarvoor geïndiceerd zijn, die uitsluitend in een beschermde omgeving aan het werk kunnen.**
- Eenmaal binnen is de stap naar buiten moeilijker te maken. Dat betekent dat mogelijkheden niet worden benut, dat ontwikkeling wordt gefrustreerd.**

## **2. Verplichting, ja of nee.**

**Een lastige discussie die we niet uit de weg willen gaan.**

**Allereerst zijn we van mening dat mensen die een beroep doen op een gemeentelijke uitkering (WWB) en die ondanks vele inspanningen niet aan het werk komen op de reguliere arbeidsmarkt, een meewerkingsplicht hebben.**

**Ook als het gaat om een indicatie voor de Wsw.**

**Die indicatie is vooral een onderzoek naar de mogelijkheden van die persoon, waarbij ook gekeken wordt naar de eventuele geschiktheid voor de Wsw.**

**Ook als er sprake is van een afwijzing voor de Wsw moet CWI een sluitende overgang naar een andere instelling – in dit geval de gemeente- bewerkstelligen, inclusief een re-integratieadvies.**

**Dat – dames en heren - is overigens voor het CWI  
'core-business', dat kunnen ze goed of – voor de  
sceptici onder u – dat kunnen ze steeds beter.**

**Dat betekent dan ook dat het voor de RWI logisch is  
dat de geschiktheid voor de Wsw onderdeel is van het  
onderzoek naar de arbeidsmogelijkheden.**

**Dat mag volgens de WWB overigens ook gevraagd  
worden van de betrokkene.**

**Een werknemer die na (her)indicatie geschikt wordt  
bevonden om begeleid te gaan werken, moet hier naar  
de mening van de RWI ook volledige medewerking  
aan geven.**

**Al is het maar omdat de arbeidsplaats 'binnen' dan  
kan worden ingenomen door iemand op de wachtlijst.**

**Zeker wanneer we weten dat de indicatie ‘begeleidwerken’ in de regel vooral afgegeven wordt aan hen die ‘matig’ gehandicapt zijn en relatief minder vaak aan geïndiceerden die een ‘ernstige’ handicap hebben, die ‘binnen’ werken noodzakelijk maakt.**

***De RWI bepleit in de handreiking overigens een onderzoek naar de manier waarop door gemeenten en SW-bedrijven opvolging wordt gegeven aan de indicatie van het CWI.***

**De hamvraag**

**De belangrijkste vraag die op dit moment boven de Wsw en boven de gemeenten zweeft, is natuurlijk de vraag of het nog langer zo moet zijn dat de Wsw – samen met bepaalde werkzaamheden in de zeer persoonlijke dienstverlening - niet mag worden beschouwd als ‘passende’ of ‘algemeen geaccepteerde’ arbeid.**

**Ik voorspel dat we hier op termijn toch wat anders over zullen denken.**

**De huidige situatie is dat de Wsw niet als ‘algemeen geaccepteerde arbeid’ wordt beschouwd, waardoor bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden niet kunnen worden verplicht een aanbod voor de Wsw te aanvaarden.**

**De discussie zal dan gaan over de vraag of we de Wsw als een aparte voorziening in stand willen houden of niet.**

**Los van de uitkomst van deze discussie ligt het voor mij vast dat er voor de groep mensen die nu en in de toekomst aangewezen zijn op arbeid in een beschermde omgeving, voorzieningen zullen moeten blijven bestaan.**

**Het is een illusie te denken dat we zonder kunnen,  
omdat we weten dat niet voor iedereen plaats is op de  
arbeidsmarkt.**

**De discussie zal echter hoe dan ook gevoerd gaan  
worden.**

**De RWI doet daar graag aan mee.**

**Een eerste aanzet wordt ook gegeven als het gaat om  
de toenemende verwevenheid van regelingen.**

### **3. Drukke aan de onderkant**

**Dit thema staat eveneens op de agenda van de RWI.**

**De participatie en re-integratie van burgers aan de  
samenleving is met de invoering van de WWB, de  
toekomstige invoering van de WMO, samen met de  
Wsw, een steeds nadrukkelijker verantwoordelijkheid  
aan het worden van gemeenten.**

**De scheidslijnen tussen de verschillende regelingen zijn vaag, zo constateren we: dezelfde doelstellingen (verheffing en participatie), dezelfde doelgroep, maar wel uiteenlopende voorwaarden, financieringswijzen, toezichts- en verantwoordingseisen.**

**Naar onze mening is het op een verstandige wijze verknopen van deze regelingen één van de grootste uitdagingen voor gemeenten.**

**Denk alleen maar aan de werkgeversbenadering: welke uitwerking heeft het op de werkgever die vanuit verschillende hoeken met in principe dezelfde vraag wordt benaderd?**

#### **4. Wat vragen we van Sw-bedrijven**

**Ik spreek weleens iemand, waaronder ook mensen die bezorgd zijn over de toekomst van het Sw-bedrijf.**

**Dat is niet verwonderlijk, want de ‘druk’ neemt toe:**

- **groeierende wachtlijsten, gelijkblijvende budgetten, stijgende kosten**
- **Driekwart van de Sw-bedrijven draait verliesgevend.**

**De modernisering die is ingezet naar het ontwikkelen van medewerkers en het accent op naar ‘buiten’ gaan heeft gevolgen voor de Sw-bedrijven. Dat staat buiten kijf.**

**Maar door samenwerking van individuele Sw-bedrijven en het aangaan van strategische allianties met branches en partners in de marktsector – denk aan uitzendbureaus – en het aangaan van meerjarige *verbintenissen*, ontstaan nieuwe mogelijkheden voor een gezonde bedrijfsvoering.**

**Door besparingen op de acquisitiekosten en minder noodzakelijke kapitaalsinvesteringen, door het maken van raamafspraken en het gezamenlijk vaststellen van tarieven en subsidies kan uw 'marktmacht' groeien en kan het werkvolume voor uw werknemers toenemen.**

**Dit betekent ook dat binnen de Sw-bedrijven verschuivingen gaan plaatsvinden van productieafdelingen naar afdelingen waar arbeidsontwikkeling- *en bemiddeling* centraal staat.**

**Dat plaatst die productieafdelingen in een bijzondere positie, welhaast een spagaat, want enerzijds moet het werk gewoon gedaan worden, terwijl anderzijds wordt ingezet op het naar 'buiten' brengen van de medewerkers, waarbij ook nog eens geldt dat de meest productieve als eerste klaar zullen zijn om die stap te zetten.**

**Ga er maar aan staan!**

**In het jaarverslag van één van uw leden <sup>1</sup>(mijn medewerkers bereiden mij uitstekend voor) trof ik een passage aan die dit bevestigt maar ook weer relativeert.**

**Onder het kopje ‘*Opheffing als ultiem doel*’ stond het volgende:**

***‘De ultieme maar tevens ook utopische doelstelling van onze strategie (van binnen naar buiten) zou opheffing van het Bedrijf Diensten en Producten zijn. Utopisch, omdat wij niet verwachten dat er straks voor al onze mensen plaats is op de arbeidsmarkt’.***

**Hieruit spreekt realiteitsbesef waar ik mij in kan vinden.**

---

<sup>1</sup> Jaarverslag 2005, ERGON (voert de Wsw uit voor de gemeenten Eindhoven, Geldrop Mierlo, Waalre etc.

**We moeten niet verwachten dat iedereen een begeleidwerkenplaats of detacheringsplaats weet te bemachtigen.**

**Doel is ook om iedereen die daar wel toe in staat is, die kans te kunnen bieden.**

**Daar hebben we natuurlijk wel de werkgevers bij nodig.**

**5. Tot slot: wat verwachten we van werkgevers ?**

**Allereerst moeten we constateren dat van ondernemers veel wordt gevraagd. Volgens de Lissabon-agenda moeten Europa de meest competitieve economie van de wereld worden.**

**Daarom moet worden ingezet op verhoging van de arbeidsproductiviteit, flexibilisering en het verhogen van de circulatiefunctie van de sociale zekerheid**

**(makkelijker gezegd: vereenvoudiging van het ontslagstelsel).**

**Tegelijkertijd doen we steeds meer een beroep op diezelfde werkgevers om werknemers in dienst te nemen die die hoge productiviteitseisen in veel gevallen niet of nooit halen.**

**Toch is die bereidheid er. Gelukkig.**

**Met die bereidheid moeten we zorgvuldig omgaan, die moeten we bestendigen door:**

- de werkgever niet te vermoeien met een doelgroepetiket of met uiteenlopende voorwaarden en beperkingen, regels en verplichtingen.**
- er voor te zorgen dat we weten waar die werkgever behoefte aan heeft: een goed beeld van de arbeidsvraag te hebben.**

- er voor te zorgen dat de inzet van de wsw-werknemer bijdraagt aan de continuïteit van het bedrijf, dat er sprake is van een toegevoegde waarde en niet van een 'probleem' waar we de werkgever mee opzadelen
- de administratieve lasten tot een minimum te beperken
- voldoende financiële compensatie te bieden
- mee te denken bij het vaststellen van het takenpakket van de Wsw-werknemer
- niet alleen de werknemers maar ook de werkgevers begeleiding te geven bij de dagelijkse aansturing van medewerkers
- één aanspreekpunt te bieden – bijvoorbeeld de jobcoach – die ten allen tijde beschikbaar is voor de werkgever
- te werken met proefplaatsingen

**Als hier aan voldaan is, mag van de werkgever worden verwacht dat hij openstaat voor begeleidwerken van wsw'ers binnen zijn onderneming.**

**Werkgevers die wij spreken tonen zich tevreden waar tot een invulling van zo'n werkrelatie is gekomen. Zij bevestigen dat via een goede organisaties van de arbeid voor zowel medewerkers, bemiddelingsorganisaties en onderneming een goede sociale economie is te organiseren.**

**Ook het bedrijfsleven hanteert via VNO-NCW de code van maatschappelijk ondernemen.**

**Vanuit die gedeelde visie zijn er steeds meer werkgevers die met inventief organiseren zich als ambassadeur willen opstellen voor het bedrijfsleven voor deze werknemers.**

**Allereerst naar de andere werknemers binnen zijn bedrijf die ook open moeten staan voor die nieuwe collega die misschien een beetje anders is maar die wel durft!**

**En naar collega ondernemers die nog niet zo ver zijn – vaak uit onbekendheid met mogelijkheden en voordelen.**

**Via goede ervaringen in het netwerk van ondernemers en opdrachtgevers zal de groei zich moeten voltrekken.**

**Hierbij zullen zowel werkgevers, Sw-bedrijven, DetaNet en haar leden elkaar moeten wijzen op de praktische mogelijkheden en inventieve oplossingen die zijn gevonden en die navolging verdienen.**

**De RWI heeft er enkele in kaart gebracht.**

**Over twee jaar willen we geen boekje met 6 goed presterende bedrijven, maar 60.**

**Ik wens u allen een mooie dag vanuit de wetenschap dat u beschikt over de creativiteit om beleid om te zetten in daden.**