

Congres Cedris

Afscheidsspeech Pieter Jan Biesheuvel

Woe 18 juni 2008

Dames en heren,

Intro

(....)

Dames en heren,

Mogelijkheden centraal

Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, dat is een thema dat de RWI en Cedris met elkaar verbindt. En dit thema krijgt naar mijn inschatting de komende periode steeds meer aandacht.

Door de dalende werkloosheid en de sterk blijvende vraag naar arbeidskrachten komt ook de groep die de sprong naar de reguliere arbeidsmarkt niet 1,2,3 kan maken nadrukkelijker in beeld. Niet langer zijn de beperkingen, maar de mogelijkheden van mensen het uitgangspunt.

We zien het bij gemeenten, die de omvang van het WWB-bestand succesvol hebben teruggedrongen en nu voor de opgave staan en oppakken om ook de voorheen als onbemiddelbaar bestempelde personen te activeren.

We zien het bij de WIA, waarbij de term arbeidsongeschiktheid is ingeruild voor de term arbeidsgeschiktheid.

We zien het door de aandacht die er nu is voor de Wajong-populatie. Het wordt niet langer geaccepteerd dat mensen die over arbeidsmogelijkheden beschikken, ook al zijn die beperkt, tot hun 65e afhankelijk zijn van een uitkering.

En we zien het tenslotte ook bij de Sw-bedrijven waarbij de inzet erop gericht is om de vaardigheden en arbeidsmogelijkheden van mensen te vergroten.

De positieve benadering van mensen vind ik winst.

Waarde van het arbeidspotentieel

Maar daarmee hebben we deze mensen nog niet allemaal aan het werk. Daar is meer voor nodig.. Werknemers zijn voor werkgevers pas economisch rendabel als met hun inzet meer dan de

loonkosten worden terugverdiend. Anders komt de continuïteit van bedrijven in gevaar.

Die loonkosten zijn in Nederland door het WML aan het minimum gebonden, maar liggen door CAO-afspraken vaak ook hoger.

Hierdoor stelt de arbeidsmarkt minimumeisen aan de werknemer.

In Nederland hebben we daardoor een grote groep mensen die met elkaar een groot arbeidspotentieel vormt, maar individueel niet in staat is aan de economische minimumeisen van de markt te voldoen. Hieruit zou je de conclusie kunnen trekken dat de werking van onze arbeidsmarkt zorgt voor een vorm van uitsluiting.

Ik wil me daar echter niet bij neerleggen. Het feit dat deze mensen als gevolg van de inrichting van ons economische werkelijkheid niet voldoende productief kunnen zijn mag geen reden te zijn om ze helemaal af te schrijven.

Deze mensen kunnen ondanks hun veelal beperktere inzetbaarheid toch een economische meerwaarde betekenen voor het reguliere bedrijfsleven. Dit vraagt om een slimme organisatie van arbeid. Ik kom daar straks nog op terug.

Daarnaast is arbeid meer dan een productiefactor. Het vertegenwoordigt ook een grote maatschappelijke waarde. Het is een middel voor burgers om optimaal te kunnen participeren in onze samenleving:

In de eerste plaats wordt met arbeid een inkomen gegenereerd. Hierdoor zijn mensen in staat hun leven zelf in te richten en voor wat betreft hun inkomen niet of niet geheel afhankelijk te zijn van anderen

In de tweede plaats biedt het verrichten van arbeid uitdagingen om zichzelf verder te ontplooien. Er wordt een beroep gedaan op de eigen kennis en vaardigheden. Dat werkt vaak stimulerend

In de derde plaats geeft arbeid zelfrespect aan mensen en het gevoel van waardering. Het geeft mensen het gevoel dat ze een meerwaarde zijn voor de samenleving en dat vergroot het eigen zelfbeeld.

Ten vierde geeft het verrichten van arbeid de garantie dat mensen aan sociale verbanden deelnemen. Sociale uitsluiting wordt ermee voorkomen.

Tenslotte geeft arbeid zin aan het leven van elke dag. Het garandeert een dagritme en vrije tijd wordt anders beleefd.

De grote uitdaging waar we met z'n allen voor staan is om de economische en maatschappelijke waarde van arbeid met elkaar te verenigen, zodat zoveel mogelijk mensen de gelegenheid krijgen op de arbeidsmarkt actief te zijn.

Onbenut arbeidspotentieel

En die uitdaging is groot. Er zijn in Nederland meer dan 1 miljoen mensen die tot enigerlei arbeid in staat zijn, maar tot nog toe buiten de arbeidsmarkt staan geparkeerd. Dan hebben we het over de WWB-ers, de Wajongers, mensen met een WIA-uitkering, WW-ers en mensen zonder uitkering. Een aanzienlijk deel van hen, ik schat zo'n 20 to 30%, zal waarschijnlijk vanwege arbeidshandicaps of andere beperkingen, nooit zonder inzet van publieke middelen een volwaardig inkomen kunnen verdienen. Maar het is het waard om ook in hen te investeren.

Deze mensen beschikken over arbeidspotentieel dat binnen de juiste randvoorwaarden optimaal kan en moet worden ingezet.

Dat vraagt veel begeleiding en soms ook geduld. Maar het is niet onmogelijk.

De RWI heeft in de publicatie 'de lange weg naar werk' aangetoond dat ook voor langdurig werklozen de arbeidsmarkt uiteindelijk bereikbaar kan zijn. De eerste stap op weg naar betaald werk is vrijwel altijd sociale activering. Ook dit vraagt de juiste begeleiding en dus maatwerk. Voor bijna de helft van de mensen in een sociaal activeringstraject geldt dat dit wordt gevolgd door een traject richting regulier betaald werk. Deze bevindingen worden ondersteund door Workfirst-praktijk, die zich in steeds meer gemeenten niet alleen richt op de kansrijke bijstandsgerechtigden, maar ook op bijstandsgerechtigden, met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. En niet zonder succes.

Uit het onderzoek dat de RWI heeft laten uitvoeren blijkt dat door WorkFirst, waarbij de aanpak wordt gekenmerkt door maatwerk, niet alleen de motivatie, maar ook het zelfvertrouwen wordt vergroot. Het is voor de deelnemers soms een lange weg naar werk. Maar het is het waard om die te bewandelen. Ook deze groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben we nodig.

Commissie Bakker

Ook het kabinet heeft ingezet op een vergroting van de arbeidsparticipatie. Een van de gestelde doelen is om deze kabinetsperiode 200.000 mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt extra aan de slag te helpen.

Na het conflict over het ontslagrecht, waarmee deze doelstelling op de tocht kwam te staan, heeft het kabinet de commissie Bakker ingesteld. De opdracht was om een weg te wijzen waarlangs het beschikbare, tot nu toe onbenutte arbeidspotentieel, structureel kan worden aangeboord, zodat de participatiegraad in 2016 80% bedraagt.

Zoals u niet zal zijn ontgaan is afgelopen maandag het rapport van de commissie Bakker, met als titel *'Naar een toekomst die werkt'*, gepresenteerd.

In het rapport wordt allereerst onderkend dat door de afnemende beroepsbevolking en de stijgende arbeidsvraag iedereen nodig is om het tekort aan arbeidskrachten tegen te gaan. Dus ook de mensen die nu nog een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dat vind ik winst.

Er worden verschillende maatregelen voorgesteld om de inzetbaarheid van het arbeidspotentieel te vergroten. U hebt daarover in de krant kunnen lezen. Ik ga hier niet het hele rapport bespreken, maar wil twee punten benoemen die voor uw sector relevant zijn.

De commissie Bakker stelt voor om de verantwoordelijkheid voor uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt bij één partij, namelijk de gemeente, neer te leggen. Letterlijk schrijft de commissie: 'Door één partij verantwoordelijk te maken voor de groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt kan het re-integratiebeleid en het instrumentarium veel beter op elkaar worden afgestemd.'. Deze aanbeveling sluit aan bij het pleidooi dat de RWI in het advies Buitenkans heeft geuit om de onderkant van de arbeidsmarkt op een meer integrale wijze te benaderen, zodat de beschikbare expertise daar kan worden ingezet waar die nodig is.

Maar de commissie Bakker gaat nog een stap verder dan de RWI destijds, die zich beperkte tot de huidige groepen waar de gemeente re-integratieverantwoordelijkheid voor draagt. De commissie Bakker wil dat de gemeente ook verantwoordelijk wordt voor de langdurig werklozen, de jonggehandicapten en de

gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Dit zal consequenties hebben voor de positie van het UWV.

Ontschotten of ontregelen?

Daarnaast is dit onmiskenbaar een pleidooi om bestaande schotten tussen de verschillende regelingen weg te halen. Belangrijke vraagstuk hierbij is wat mij betreft, welke vrijheidsgraden de gemeenten moeten krijgen om de budgetten voor deze doelgroepen in te zetten.

In het verleden is weleens geopperd dat de gemeente maar één zak met geld moet krijgen waarmee ze volledig naar eigen inzicht mogen beslissen aan welke doelgroepen de gelden worden besteed. De besteding van de budgetten is in dat geval dan niet langer gekoppeld aan doelgroepen.

Toch ben ik daar geen voorstander van. Het handhaven van de financiële schotten tussen doelgroepen biedt waarborgen dat kwetsbare groepen niet in onderlinge concurrentie tot elkaar komen te staan. Het is immers niet denkbeeldig dat het voor gemeenten om politieke redenen of anderszins aantrekkelijker wordt gevonden om bijvoorbeeld een WWB-er te begeleiden naar een werkplek ten koste van aandacht voor een arbeidsgehandicapte.

Ik ben daarom geneigd om in plaats van volledige ontschotten te kiezen voor ontregelen. De besteding van de budgetten blijft gekoppeld aan de onderscheiden doelgroepen, maar de inzet van instrumenten wordt van de regelingen losgekoppeld. Daarmee wordt de beleidsmatige ruimte voor de gemeente om hun doelgroepenbeleid vorm en inhoud te geven vergroot, zonder dat een specifieke doelgroep het risico wordt om sluitpost van de begroting te worden..

Ontregelen dus in plaats van ontschotten.

Het tweede punt dat ik wil noemen is de opvatting van de commissie Bakker dat inactiviteit niet langer mag samengaan met het hebben van een uitkering. Dit komt voort uit de overtuiging dat iedereen iets voor de samenleving kan betekenen. Niet de beperkingen, maar de mogelijkheden van mensen worden voorop gezet. De commissie stelt voor om WWB-ers en voor iedereen die langer dan een half jaar met een andere uitkering aan de kant staat een participatieplicht op te leggen. Dit moet ertoe bijdragen dat de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind. Mijn indruk is dat dit defacto een aanbeveling is om de WorkFirst-methodiek voor een bredere doelgroep in te zetten. Een methodiek waar velen van u al de nodige ervaring mee hebben opgedaan.

Wajong

Een ander politiek signaal waaruit blijkt dat er een omslag is gemaakt in het denken over de inzetbaarheid van mensen is de brief van Minister Donner over de Wajong. Jonggehandicapten worden voortaan beoordeeld op hun arbeidsmogelijkheden ipv hun beperkingen. Jongeren voor wie is vastgesteld dat ze over arbeidspotentieel beschikken worden niet langer arbeidsongeschikt verklaard, maar ondersteund bij hun zoektocht naar arbeid.

Het wordt niet langer zonder meer geaccepteerd dat mensen met een arbeidspotentieel met een uitkering werkloos thuiszitten. Met deze beleidsbeslissing wordt het arbeidspotentieel in Nederland dus vergroot. Overigens ben ik het er van harte mee eens om de arbeidsdeelname voor mensen met een functiebeperking niet langer een vrijwillige of vrijblijvende keuze te laten zijn. Alleen dan neem je hen immers serieus in hun mogelijkheden. Tussen haakjes: Dat is ook de reden dat de RWI in Buitenkans heeft gepleit om WSW-geïndiceerden te verplichten een werkaanbod te aanvaarden.

Commissie De Vries

De meeste aandacht zal bij u ongetwijfeld uitgaan naar de commissie De Vries. Met de instelling van deze commissie, wordt

onderkend dat de WSW als voorziening in de huidige vorm onvoldoende antwoord kan bieden op het brede arbeidsvraagstuk aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Er zal dus echt iets moeten veranderen.

Er worden twee centrale redenen genoemd om deze commissie in stellen.

In de eerste plaats de toenemende druk op de WSW, die zich vertaalt in groeiende wachtlijsten

In de tweede plaats wordt als reden opgegeven dat het werken in een zo regulier mogelijke omgeving achterblijft bij de verwachtingen die bij het kabinet bestonden.

Hierover wil ik toch wel een enkele opmerking maken.

Ik vind het goed dat er mbt de uitvoering van de WSW een sterkere gerichtheid op de reguliere arbeidsmarkt is. En ik kan en kon me ook vinden in de politieke ambitie om door middel van begeleid werken en detachering meer WSW-geïndiceerden bij reguliere werkgevers onder te brengen. Maar we moeten wel reëel blijven als we kijken naar de periode die achter ons ligt. Politieke besluitvorming uit het verleden heeft het voor SW-bedrijven erg moeilijk gemaakt om mensen van binnen naar buiten te plaatsen.

Sinds 1998 zijn mensen met sociale handicaps, vaak de meer productieve werknemers, als gevolg van een aanscherping van de doelgroepcriteria niet langer welkom in de WSW.

Op datzelfde moment hebben Kamer en kabinet besloten om de WSW-rechten voor het bestaande bestand voor de toekomst onaangetast te laten. Het gevolg is dat de instroom binnen de WSW sinds 1998 minder dan gemiddeld productief is.

Omdat bestaande rechten onaangetast zijn gelaten, moet de uitstroom richting begeleid werken en detachering echter voor rekening van deze nieuwe instroom komen. Ik vind het dan ook niet zo gek dat het aantal WSW-ers dat gedetacheerd of in dienst is getreden bij reguliere werkgevers de afgelopen jaren beperkt is gebleven. Het veelgehoorde verwijt richting de SW-sector dat vanwege het financiële belang de meest productieve werknemers niet uitstromen, mag de politiek zich wat mij betreft zelf aanrekenen.

Tegelijkertijd zie ik erg veel beweging binnen de SW-sector. En dat is ook terecht. De positie van SW-bedrijven is veranderd, hun taken zijn verbreed. Het SW-bedrijf van de toekomst is niet langer in de eerste plaats een productiebedrijf, maar een toeleverancier en begeleider van arbeid.

Het SW-bedrijf zal veel meer een intermediaire rol moeten gaan spelen in het aan het werk helpen van arbeidsgehandicapten en andere mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het streven moet niet langer zijn om zoveel mogelijk mensen in het SW-bedrijf aan het werk te zetten, maar om met de inzet van het SW-bedrijf zoveel mogelijk mensen werk te bieden.

We zullen afwachten waarmee de commissie De Vries komt.

Werkgeversperspectief

Uit de moderniseringsdiscussie rondom de WSW is het beeld blijven hangen dat het succes van het WSW-beleid wordt bepaald door de mate waarin mensen met arbeidsbeperkingen in dienst zijn getreden van reguliere werkgevers. Ditzelfde gaat op voor de huidige discussie rondom de Wajong. Daarom vind ik het zo bijzonder om te constateren dat in de plannen van de Wajong, het werkgeversperspectief nagenoeg ontbreekt. Het arbeidspotentieel van Wajongers wordt benadrukt, maar onduidelijk blijft of er reële mogelijkheden zijn om dit potentieel ook weg te zetten bij werkgevers. Een gemiste kans.

Overigens is er een hardnekkig misverstand over het aantal Wajongers dat regulier werkt en dat binnen de WSW werkzaam is.

In allerlei rapporten wordt ervan uitgegaan dat tweederde van de werkende Wajongers een dienstverband heeft in het kader van de WSW. Dit is niet juist. Ten onrechte wordt er in de verschillende rapporten een isgelijktken gezet tussen WSW en SW-bedrijf.

Uit een analyse van de RWI is gebleken dat slechts eenderde van de werkende Wajongers werkt op basis van een WSW-dienstverband. Van de overige tweederde is de helft werkzaam binnen de SW-sector. Niet alle arbeidsgehandicapten die binnen de SW-sector werken doen dit dus onder het regime van de WSW.

De RWI heeft in de handreiking met als titel ‘ Buitenkans’ op een rij gezet wat ervoor nodig is om meer WSW-ers in opdracht van reguliere werkgevers te laten werken.

Hierbij is belangrijk om te realiseren dat een werkgever niet is geïnteresseerd in een doelgroepetiket. Een werkgever wil de zekerheid dat de aangeboden werknemer de opgedragen taken kan doen en een meerwaarde kan zijn voor het bedrijf, zonder dat hij met allerlei gedoe wordt opgezaagd die vaak aan subsidieregelingen vasthangen.

De bereidheid om een arbeidsgehandicapte aan te nemen neemt toe naarmate de administratieve sores waarmee hij geconfronteerd wordt minder is en er meer zekerheid kan worden geboden dat de persoon een economische meerwaarde betekent.

Het oplossen van grote knelpunten gaat echter zelden op een manier. Daarom moet er, naast de inzet om werkgevers te verleiden arbeidsruimte te bieden aan arbeidsgehandicapten, ook naar alternatieve mogelijkheden worden gezocht om arbeidsgehandicapten volwaardig werk te bieden. Bijvoorbeeld door van reguliere bedrijven werk aan te nemen dat onder verantwoordelijkheid en aansturing van het SW-bedrijf (intern of op lokatie) door arbeidsgehandicapten wordt verricht. Werkgevers kunnen dan het arbeidspotentieel van arbeidsgehandicapten inzetten, zonder dat ze de werkgeversverantwoordelijkheid dragen of het werk moeten organiseren.

Dit past ook bij een ontwikkeling binnen bedrijven waarbij het werkgeverschap en het ondernemerschap in de markt steeds vaker wordt gesplitst. Voor productie werkzaamheden wordt steeds vaker gebruik gemaakt van intermediairs die de arbeid voor ondernemers organiseren.

De RWI heeft er daarom voor gepleit om SW bedrijven als toeleverancier van arbeid te laten functioneren, waarmee ze een toegevoegde waarde leveren in de organisatie en begeleiding van arbeid. En wat mij betreft blijft dat niet beperkt tot WSW-ers, maar ook voor WWB-ers en Wajongers en andere doelgroepen.

Tenslotte

De krapte op de arbeidsmarkt betekent dat werkgevers het steeds moeilijker krijgen om aan gekwalificeerd personeel te komen. Mede daardoor is er een breed besef dat ook de mensen, voor wie een reguliere baan onbereikbaar is nodig zijn voor onze arbeidsmarkt. Dat betekent allereerst dat zij op hun arbeidsmogelijkheden moeten worden aangesproken. Voor een groot deel van deze mensen geldt dat zij alleen door individuele aandacht, ondersteuning en begeleiding op maat, stappen kunnen zetten richting reguliere werkzaamheden.

U beschikt met uw bedrijven over de noodzakelijke infrastructuur om voor de brede doelgroep aan de onderkant deze brugfunctie te vervullen. Deze functie zal de komende jaren alleen maar belangrijker worden.

De markt voor de SW-sector zal dus groeien!