

**Speech voor het BuitenGewoon symposium van SBCM,
het arbeidsmarktfonds in de sociale werkvoorziening.
Uitgesproken door Pieter Jan Biesheuvel, voorzitter van de Raad
voor Werk en Inkomen, op 6 oktober 2011.**



Raad voor
Werk en
Inkomen

Dames en heren,

Aan u is beloofd dat ik vanmorgen met u zou bespreken welke kenmerken en elementen van de huidige sw-sector naar mijn mening behouden zouden moeten blijven voor de toekomst in het kader van het 'Werken naar vermogen'.

Het allereerste, spontane antwoord dat me te binnen schoot was dat ik vooral de enorme, oprechte en maximale betrokkenheid bij het werk binnen de sector van velen, behouden zou willen zien. Maar ik realiseerde me direct dat ik daar niet bang voor hoeft te zijn: die betrokkenheid is immers inherent aan het werken in de sw-sector, zo heeft mijn tijd bij Cedris mij wel geleerd.

'Zonder motivatie van mensen komt beweging niet op gang', schrijft de commissie Westerlaken terecht.

Het tweede element dat ik graag behouden zou willen zien is de creativiteit die in veel sw-bedrijven aan de dag wordt gelegd om het optimale uit de mensen te halen. Door medewerkers in een zo regulier mogelijke baan aan de slag te krijgen. Het denken in mogelijkheden - en mensontwikkeling - in plaats van in belemmeringen is hier al lang gemeengoed. Die creativiteit - het denken in oplossingen - mag zeker niet verloren gaan.

Het derde element ligt in het verlengde van het tweede, komt daar deels ook uit voort, namelijk de expertise die is opgedaan binnen de bedrijven met arbeidsontwikkeling, diagnose, ontwikkeling van competenties, scholing, re-integratie en participatie van verschillende doelgroepen. Die expertise zal de komende jaren hard nodig zijn en moet dan ook behouden blijven.

Hier ligt naar mijn mening ook de belangrijkste kans voor zowel de afzonderlijke bedrijven als voor de gehele sector. De leidende rol die de sw-bedrijven in veel regio's hebben genomen als het gaat om het aan de slag helpen van personen uit de brede doelgroep aan de onderkant van de arbeidsmarkt vormt het belangrijkste kapitaal dat we hebben.

Niet de gebouwen of de machines, maar de mensen en de professionaliteit van die mensen is de belangrijkste garantie voor de toekomst.

Het is daarom zaak dat daar blijvend in wordt geïnvesteerd.

Leidende vraag moet zijn: hoe kunnen we nog beter worden, zowel in wat we nog niet voldoende in de vingers hebben maar ook juist in datgene waar we al goed in zijn!

Verdere professionalisering, methodiekontwikkeling en productontwikkeling zijn van groot belang voor de sector.

Als voorzitter van de Raad voor Werk en Inkomen kijk ik uiteraard niet alleen naar de gevolgen voor de sw-sector maar ook naar de gevolgen voor gemeenten. Die zijn ongemeen fors en gemeenten krijgen het dan ook zwaar voor de kiezen, ook dat was u vast al opgevallen.

Ik waag me aan een voorspelling: de korting op het re-integratie en participatiebudget zal gemeenten dwingen tot het maken van scherpe keuzes. En zal hen dwingen te kiezen voor de best presterende partij. Publiek dan wel privaat. Dat vereist - en daarin ben ik het volledig eens met de commissie Westerlaken - een heldere verantwoordelijkheidsverdeling en daarmee een scheiding tussen opdrachtgeverschap, uitvoering en toezicht en een transparante financiële relatie tussen sw-bedrijf en gemeente. Voor het in stand houden van een verliesgevende structuur of het dekken van het exploitatietekort van een noodlijdend bedrijf zullen de middelen ontbreken.

Dames en heren, de wet Werken naar vermogen gaat gepaard met een financieel kader dat grote gevolgen zal hebben voor de sector. Liever zou ik hier hebben gezegd dat de wet Werken naar vermogen gepaard gaat met forse investeringen die uiteindelijk fikse opbrengsten zullen laten zien. Maar zo zit het niet in elkaar.

Wanneer je daarover zorgen uitspreekt loop je de kans dat je verweten wordt dat je te veel focust op de belemmeringen die mensen hebben en niet op de mogelijkheden die er nog zijn. Het zij zo. Ik weet in ieder geval dat ik niet de enige ben die zich hier zorgen over maakt.

Het is nu eenmaal zo dat dit kabinet meer waarde hecht aan daadkracht dan aan draagvlak.

Maar dat was u vast ook al opgevallen.

De insteek van het kabinet is om de huidige groep WSW'ers zoveel mogelijk in dienst te laten treden van reguliere werkgevers. Helaas bestaan er forse belemmeringen om dat op korte termijn succesvol te laten zijn.

Veel van hen staan gewoon te ver af van de reguliere arbeidsmarkt, daarom zijn ze daar ook voor geïndiceerd. Dat betekent niet dat ze geen waardevol werk kunnen leveren, maar – en daarmee ben ik het volledig eens met de professoren Klosse en Muysken – het betekent ook dat het probleem voor een aanzienlijk deel het gevolg is van een veranderende vraag op de arbeidsmarkt. Aan die vraag, de eisen die aan werknemers worden gesteld, kan een deel van deze groep eenvoudigweg niet voldoen en zeker niet zonder adequate en intensieve begeleiding. Ook het instrument van loondispensatie zal daar niet 1,2,3 verandering in brengen. Een belangrijke belemmering is namelijk dat er als gevolg van bezuinigingen straks maar weinig geld over blijft voor begeleiding, job-coaching op de werkplek, terwijl dat nu net één van de belangrijkste pluspunten voor werkgevers is om in zee te gaan met de doelgroep. Kijk maar naar het succes van detachering, waarvan het kenmerk nu juist is dat de inhurende ondernemer niet de werkgever is.

Het beeld dat geschetst wordt is echter dat de doorstroom van sw-plek, maar ook vanuit de bijstand, naar een reguliere arbeidsplek min of meer vanzelf gaat.

De redenering is dan: er zijn zo veel openstaande vacatures dus een groot gedeelte van de mensen kan aan het werk. Daarmee suggereer je dat het probleem vooral kwantitatief of conjunctureel van aard is: als er meer werkgelegenheid ontstaat, lost het probleem zich wel op. Dat is onjuist: werkloosheid wordt steeds meer bepaald door structurele factoren: de capaciteiten van de werknemer sluiten niet aan bij de structuur of kenmerken van de werkgelegenheid. Populairder gezegd: de vergrijzing gaat het werkloosheidsprobleem niet oplossen.

Dat geeft dus aan hoe belangrijk het is om te blijven investeren in mensen die aan de kant staan. Het ontwikkelen van hun competenties. En om naar mogelijkheden te blijven zoeken om werk en werkplekken op een slimme manier aan te passen aan de mogelijkheden die er nog wel zijn. Hoe kunnen functies worden samengevoegd, gewijzigd en gecreëerd? Afijn, dat zijn ontwikkelingen waar u zich al lang mee bezig houdt. Ik hoop dat u daar volop mee door kunt gaan. Het gaat immers niet om de structuur maar om de mensen.