

**Speech Jan van Zijl op symposium ‘Sociale
Werkvoorziening in balans?’**

Donderdag 22 juni 2006, De Eenhoorn Amersfoort.

Dames en Heren,

**‘De Sociale Werkvoorziening in balans... vraagteken’.
Blijkbaar is er twijfel over de evenwichtigheid van de
sociale werkvoorziening.**

Welk evenwicht, welke balans is bedoeld?

**De balans ten opzichte van de omgeving waarbinnen
uitvoering wordt gegeven aan de WSW?**

**Gaat het om de balans tussen WSW-ers binnen en
buiten het SW-bedrijf?**

**Het is voor mij een uitdaging met u vanmiddag enkele
verkenningen uit te voeren die richting kunnen geven
aan beantwoording van deze vragen.**

Het SW-bedrijf wordt anno 2006 geacht marktconform te opereren, kosten te minimaliseren en zoveel mogelijk inkomsten te genereren.

SW-werknemers worden niet meer automatisch weggestopt in sociale werkplaatsen.

Sinds 1998 is begeleid werken als een belangrijk instrument binnen de WSW opgenomen en een nadrukkelijke doelstelling om arbeidsgehandicapten onder de wettelijke SW-bescherming ook op andere plekken werk te bieden.

Maar in de praktijk blijkt dit vaak moeizaam.

Tot nog toe zijn de geformuleerde doelstellingen/taakstellingen rond begeleid werken (25% van de nieuwe instroom) bij lange na niet gehaald.

Op basis van cijfers van IWI blijkt dat in 2004 90% van de nieuwe instroom het SW-bedrijf als werkgever kreeg.

Hier is de balans dus nog zoek.

Drie jaar geleden heeft de RWI een advies uitgebracht voor modernisering van de WSW.

Het advies kreeg de titel mee:

‘De gewoonste zaak van de wereld’ .

Hiermee wilden we allereerst uitdrukken dat de mogelijkheid van werk door gehandicapten iets vanzelfsprekends behoort te zijn.

En zoals het hoort bij een goede titel zit daarin ook de belangrijkste boodschap van het advies verborgen: arbeidsgehandicapten moeten waar mogelijk in een gewone werkomgeving werken.

Enkele punten uit dit advies, dat nog steeds actueel is, wil ik graag even kort aanstippen.

De RWI vindt het belangrijk dat gekozen wordt voor de omgeving, waar het beste recht kan worden gedaan aan de beperkingen en de ontwikkelingsmogelijkheden van de SW-werknemer.

Binnen de WSW behoort de SW-geïndiceerde centraal te staan.

Als de werknemer het aan kan, moet het werk worden verricht bij een gewone werkgever in een gewoon bedrijf, eventueel met werkplekaanpassingen.

Het liefst via begeleid werken, maar ook een detachingsconstructie kan een prima weg zijn om de arbeidsgehandicapte in een meer reguliere werkomgeving te laten functioneren.

Het centraal stellen van de cliënt betekent overigens óók dat er goede voorzieningen blijven bestaan voor werknemers die de beschutting nodig hebben van het SW-bedrijf.

Samengevat:

Regulier waar het kan, beschut waar het nodig is.

Een ander onderdeel van ons advies was de indicatiestelling.

Daar zitten meerdere aspecten aan.

Sinds 2005 wordt de indicatie verricht door het CWI.

Hier hebben wij in ons advies ook voor gepleit.

Een indicatiestelling, die op enige afstand wordt gezet van de WSW-uitvoering.

Ik ontvang nogal wat signalen dat de indicatiestelling niet altijd soepel verloopt, maar het lijkt mij te vroeg om nu al duidelijke conclusies te trekken.

Juist omdat het hier een kwetsbare doelgroep betreft blijven onafhankelijk geboden kwaliteitsgaranties op z'n plaats.

Wat is het doel van de indicatie?

De indicatiestelling moet een duidelijke poortwachtersfunctie vervullen.

Alleen mensen die vanwege een arbeidshandicap geen mogelijkheden hebben op de reguliere arbeidsmarkt behoren voor de WSW in aanmerking te komen.

De WSW is immers niet voor niets een voorziening.

Het is belangrijk dat bij de indicatiestelling centraal wordt gesteld wat een WSW-er allemaal wél kan in plaats van wat hij niet kan.

Dat betekent dat de indicatie óók antwoord moet geven op de vraag of de WSW-er in staat is bij een reguliere werkgever werkzaamheden te verrichten.

Het indicatieadvies behoort leidend te zijn bij de inspanningen om een WSW een arbeidsplek te bieden.

**De RWI heeft het in zijn advies als volgt verwoord:
'Eerst moet worden bekeken of iemand bij een reguliere werkgever kan werken via loonkostensubsidie en/of begeleiding of op basis van detachering en vervolgens naar het werken in het SW-bedrijf zelf'.**

Begeleid werken en detachering worden vanuit de doelstelling om zoveel mogelijk werknemers bij reguliere werkgevers aan het werk te zetten, door de RWI min of meer aan elkaar gelijk gesteld.

Vanuit de doelstelling om arbeidsgehandicapten zoveel mogelijk te laten integreren op de arbeidsmarkt behoudt begeleid werken echter de voorkeur.

De RWI heeft er overigens voor gepleit om niet pas op het moment van plaatsing, maar al vanaf het moment dat de indicatie begeleid werken wordt verstrekt, middelen beschikbaar te stellen.

Hierdoor is ook voor het intensieve traject dat moet leiden tot een matching met een werkgever een vergoeding beschikbaar.

In het macrobudget is dit helaas niet gehonoreerd.

Desondanks krijgen gemeenten de mogelijkheid aan WSW-geïndiceerden een persoonsgebonden budget toe te kennen, waarmee ze zelf een begeleid werkplaats kunnen zoeken.

Dit impliceert dat er ook in het traject naar werk toe voor de WSW-geïndiceerde met het PGB vergoedingen beschikbaar moeten zijn.

Maar als ik naar de cijfers kijk van het zojuist gepresenteerde onderzoeksrapport van Regioplan heb ik de indruk dat hieraan door gemeenten weinig invulling zal worden gegeven.

Van de gemeenten die weten dat een PGB verstrekt kan worden, lijkt een meerderheid dit in ieder geval niet van plan.

Ik ben benieuwd of dat een bewuste keuze is.

In dat kader wil ik graag wijzen op de successen die de UWV heeft bereikt met hun PGB, de IRO.

Wellicht kunnen gemeenten van die ervaring lering trekken.

Dames en heren, ik wil graag een misverstand over begeleid werken uit de wereld helpen.

De term begeleid werken suggereert dat er voor de betreffende SW-werknemer continue begeleiding op de werkvloer nodig is.

Dit is echter niet juist.

De indicatie wordt pas afgegeven als de inschatting bestaat dat er niet meer begeleiding nodig is dan 15% van de arbeidstijd.

Dat betekent dus dat minimaal 85% van de arbeidstijd het werk zelfstandig kan worden verricht.

Er is dus niet zozeer sprake van begeleid werken, maar van de mogelijkheid voor de SW-er om terug te vallen op een jobcoach/ begeleider.

Ook iemand die gedetacheerd is zal in veel gevallen af en toe die terugvaloptie nodig hebben.

Wat mij betreft zoeken we dus snel een andere term voor begeleid werken.

Onderscheid in indicatiestelling is pas echt zinvol als ook op basis van die indicatie gehandeld kan worden.

Refererend aan de titel van dit symposium kunnen we constateren dat ook wat dit betreft de sociale werkvoorziening niet in balans is.

Mijn inschatting is dat er nog altijd meer SW-ers die ‘buiten’ kunnen werken, werkzaamheden binnen de poort van het SW-bedrijf verrichten, dan er daadwerkelijk ‘buiten’ zijn.

De RWI heeft voorgesteld om mensen die geen WSW-indicatie krijgen niet met lege handen weg te sturen, maar een reïntegratieadvies te bieden.

Ook al is de WSW geen optie, er mag wel een route worden gewezen om op de reguliere arbeidsmarkt een plek te bemachtigen.

Dat betekent dus dat de indicatiecommissie wat de RWI betreft verder moet kijken dan de WSW lang of breed is.

Ook bij de indicatiestelling, behoort *niet de regeling*, maar *de cliënt* centraal te staan.

Dat geldt ook in de periode ná plaatsing.

Oók gehandicapte werknemers hebben, zoals het zo mooi heet, ‘ontwikkelingspotentie’.

Die moeten worden gehonoreerd.

Periodieke herindicatie ligt dan ook voor de hand.

Iemand die dankzij eigen ontwikkeling en begeleiding door het SW-bedrijf in staat is onder aangepaste omstandigheden bij een reguliere werkgever te werken, moet niet worden vastgehouden in het SW-bedrijf.

En als iemand de bescherming van de WSW is ontgroeid, moet uitstroom uit de WSW worden gestimuleerd.

Periodieke herindicatie is dus een instrument om binnen het bestand van de SW beweging tot stand te kunnen brengen.

De beweging van binnen naar buiten.

Maar ook hiervoor geldt dat de gemeenten en het SW-bedrijf in staat moeten zijn om invulling te geven aan de uitkomst van de herindicatie.

Anders neemt de onevenwichtigheid binnen de WSW alleen maar toe.

Voor het opheffen van die onevenwichtigheid zijn werkgevers nodig.

Reguliere bedrijven en instellingen die ruimte bieden aan arbeidsgehandicapten.

Tot nu toe lijkt het bestaan van de sociale werkvoorziening in Nederland voor veel bedrijven nog altijd een reden om arbeidsgehandicapte werknemers *buiten* de deur te houden.

Een houding die misschien past bij de sociale werkvoorziening uit de begintijd, maar niet meer aansluit bij de huidige tijd.

Toen stond de sociale werkvoorziening naast de arbeidsmarkt, tegenwoordig maakt ze er steeds meer deel van uit.

Tegelijkertijd moeten we beseffen dat we het hier hebben over een doelgroep die niets voor niets een WSW-indicatie draagt.

Het zijn mensen die door hun arbeidshandicap niet in staat zijn een normale productie te halen.

Werkgevers die een arbeidsgehandicapte in dienst nemen op een begeleid werkenplaats worden hiervoor gecompenseerd via een loonkostensubsidie en zijn gevrijwaard van risico's voor loondoorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Hoewel er qua financiële risico's voor de werkgevers geen reden meer lijkt te bestaan om geen WSW-ers in dienst te nemen, is de inschatting dat hiervoor toch meer nodig is.

Overigens vind ik het opvallend en teleurstellend dat gemeentelijke werkgevers zich op dit punt niet onderscheiden van werkgevers in de marktsector.

Sociale partners en het kabinet hebben tijdens de werktop van eind 2005 besloten de RWI te vragen met adviezen te komen hoe een werkgeversbenadering vorm kan krijgen.

De planning is dat de RWI in september met een advies hierover naar buiten komt.

Een punt wil ik hierbij alvast maken.

Om substantieel meer SW-ers bij reguliere werkgevers te kunnen onderbrengen, moet ook het SW-bedrijf nadenken over de eigen bedrijfsfilosofie en de daaraan gekoppelde doelen.

De belangrijkste opdracht voor het SW-bedrijf is om mensen met arbeidsbeperkingen werk te bieden.

Vanuit de moderniseringsgedachte betekent dit dat ernaar moet worden gestreefd dat dit werk vooral bij reguliere werkgevers wordt uitgevoerd.

Dit kan als consequentie hebben dat het op peil houden van de productie van het eigen SW-bedrijf daaraan ondergeschikt wordt.

Dit vraagt strategische keuzes van het management.

In ons advies zullen we daar meer uitgebreid op ingaan.

Opvallend vind ik overigens te lezen in het rapport van Regioplan dat meer dan 80% van de onderzochte gemeenten aangeeft nog geen heldere visie te hebben op de modernisering van de WSW.

Dat betekent naar mijn bescheiden mening dat de aansturing vanuit de gemeente vooralsnog slechts zeer beperkt inhoud zal krijgen.

En daarmee worden kansen gemist.

Ik zal aangeven waarom.

Momenteel hebben we bijna 100.000 WSW-ers, we hebben een wachtlijst van meer dan 15.000 geïndiceerden en de inschatting is dat het potentieel nog veel groter is.

Getallen tot 200.000 worden genoemd.

De gemeente krijgt op basis van het aantal WSW-geïndiceerden een taakstelling voor het realiseren van x-aantal WSW-plaatsen.

Als alle gemeenten zich beperken tot de taakstelling blijft de weg naar arbeid voor een groot aantal WSW-ers onbereikbaar.

En daar moeten we ons, lijkt me, niet bij neerleggen.

Dat is ook niet in het belang van die gemeente.

De inschatting is dat een groot deel van het WSW-potentieel is te vinden in de WWB.

Mensen die niet geïndiceerd zijn, maar wel kampen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en ondanks de sollicitatieplicht nooit de reguliere arbeidsmarkt zullen bereiken.

Zonder gericht beleid zullen deze mensen tot in lengte van jaren aangewezen zijn op een uitkering.

De regierol die de overheid al heeft bij de WWB en nu ook krijgt bij de WSW moet daarom in samenhang worden ingevuld.

Het vraagstuk van de WSW maakt immers deel uit van een bredere problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Ondanks de economische opleving moeten we accepteren dat er een groep is die nooit de reguliere arbeidsmarkt zal bereiken.

Dan is er de keuze: schepen we hen af met een uitkering of zoeken we andere wegen?

Mijn overtuiging is dat als we mensen niet willen afschrijven, vormen van permanent gesubsidieerde arbeid noodzakelijk blijven.

Het is niet voor niets dat er in het verleden regelingen als de Banenpool, de Melkertbanen, ID/WIW-banen bestonden.

Regelingen waarmee recht werd gedaan aan beperkingen van mensen, zonder hen af te schrijven.

Van de permanente gesubsidieerde arbeid is alleen de WSW nog over.

Om te voorkomen dat er een aanzienlijke groep blijvend tussen wal en schip valt, heeft de RWI vorig jaar gepleit voor participatiebanen.

Bedoeld voor mensen met een uitkering die met de beste wil van de wereld niet te reïntegreren zijn.

Wat mij betreft wordt de infrastructuur van de SW-bedrijven ingezet om deze banen mogelijk te maken.

Tenslotte,

Ik heb in mijn verhaal vooral aangesloten bij het advies van de RWI voor modernisering van de WSW.

Een advies dat nog altijd recht overeind staat en een belangrijke pijler is onder de voorstellen van het kabinet.

Er wordt een richting gewezen voor een betere balans van het werk binnen de Sociale Werkvoorziening: meer werknemers buiten de poort van het SW-bedrijf, maar tegelijk meer ruimte om de geweldige SW-infrastructuur óók te benutten voor niet SW-geïndiceerden.

Dat is niet 1,2,3, te realiseren, en dat vraagt om strategische keuzes.

Dat kost tijd.

Na de zomer komt de RWI met een aanvullend nieuw advies dat hopelijk concrete wegen wijst waarlangs meer WSW-ers bij reguliere werkgevers kunnen worden ondergebracht.

Dames en heren, wordt dus vervolgd.