

**Inleiding Congres Nederlandse Vereniging voor Support –
20 september '06. Reehorst te Ede 09.45 – 10.15**

Wat zijn de grootste knelpunten op de arbeidsmarkt?

Mij is gevraagd een inleiding te houden over de stand van zaken op de arbeidsmarkt van vandaag en meer in het bijzonder de positie van arbeidsgehandicapten op die arbeidsmarkt.

Het zal niemand ontgaan zijn dat – in het zicht van de verkiezingen van 22 november aanstaande - in vrijwel alle politieke programma's, van links tot rechts, fors wordt ingezet op het vergroten van de arbeidsparticipatie van de Nederlandse beroepsbevolking.

Het spook van de vergrijzing waart rond; het betaalbaar houden van de AOW en het bedwingen van de kosten van de zorg, dragen bij aan het gevoel van urgentie om die arbeidsdeelname te vergroten.

Kinderopvang moet gratis worden om de arbeidsparticipatie van vooral vrouwen te vergroten, werkgeverslasten moeten omlaag.

Om het ondernemerschap te bevorderen wordt voorgesteld om starters een ‘belastingvakantie’ toe te kennen (de eerste drie jaar geen belasting bij nieuwe ondernemingen- VVD), de heffingskorting voor niet-werkende partners staat ter discussie en in de SER ligt het vraagstuk van versoepeling van het ontslagrecht voor ...(en zwaar op de maag).

In een aantal programma’s (PvdA, CDA) worden weer vormen van gesubsidieerde arbeid aangekondigd.

Tegelijkertijd mogen we vaststellen dat we in de ‘gelukkige’ omstandigheden verkeren dat de economie en de werkgelegenheid weer aantrekken: het aantal vacatures groeit in rap tempo.

Je zou dus zeggen: alles valt mooi samen, aan de slag, verzilver die kansen.

Maar er zijn ook punten van zorg:

- De eerste signalen (van het MKB) dat het aantal moeilijk vervulbare vacatures toeneemt, zijn inmiddels afgegeven.

Een vacature die niet vervuld wordt is een gemiste kans.

- We zien nog steeds een te hoge schooluitval van in het bijzonder allochtone jongeren die de boot gaan missen als we niet snel interveniëren.

- De aansluiting tussen het aanbod van onderwijs en de vraag op de arbeidsmarkt is lang niet altijd een vanzelfsprekendheid.

- Werkgevers vragen goed opgeleide mensen.

Wij constateren dat er in de nabije toekomst een tekort zal ontstaan aan vakmensen en aan hoger opgeleiden.

- De aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt zijn kwalitatief – er is een discrepantie tussen wat gevraagd en wat geboden wordt.

- Werkgevers kijken voor goedkope arbeid uit naar lage lonenlanden of nemen werknemers aan afkomstig uit de nieuwe Europese lidstaten (of dit een zorgpunt is, daar valt over te discussiëren, maar laten we dat maar even niet doen, ik constateer het alleen maar).

En de laatste maar niet het minst belangrijke:

Langdurig werklozen, arbeidsgehandicapten en ouderen staan te lang aan de kant, delen niet of onvoldoende mee in de kansen die de economische conjunctuur biedt.

=====

De Raad voor Werk en Inkomen richt zich in zijn voorstellen op deze discrepantie, in al zijn aspecten.

Hierbij horen ook voorstellen over het vergroten van de arbeidsparticipatie van verschillende doelgroepen aan wat we – oneerbiedig – de onderkant van de arbeidsmarkt noemen.

Pasgeleden is de RWI gevraagd met voorstellen te komen om meer arbeidsgehandicapten met een indicatie voor de Wsw in een reguliere werkomgeving werkzaamheden te laten verrichten.

Zoals u mogelijk weet wil het in de praktijk van de Wsw nog niet erg vlotten met het aantal Wsw'ers dat in aanmerking komt voor een zogenaamde 'Begeleid werken' plek.

Ongeveer 2% van alle (ruim 90.000) Wsw'ers werkt onder begeleiding bij een reguliere werkgever, terwijl er veel meer voor worden geïndiceerd (eind 2005 heeft circa 35% een positief advies 'begeleid werken'). Nog eens 16% werkt op detachingsbasis bij een reguliere werkgever; het merendeel, ruim 80% is werkzaam in de beschutte omgeving van het SW-bedrijf.

Welke oorzaken liggen hieraan ten grondslag?

Allereerst kunnen we constateren dat verschillende doelstellingen met elkaar concurreren binnen de Wsw:

- De Sociale doelstelling: het bieden van een beschutte werkomgeving, een vangnet voor mensen die niet regulier kunnen werken, maar die wel kunnen en willen participeren in onze samenleving.**
- De Reïntegratiedoelstelling: de SW-als springplank naar de reguliere arbeidsmarkt.**

- **De Productiviteitsdoelstelling: het SW-bedrijf als leverancier van (publieke) diensten.**

In de loop der jaren zien we het accent verschuiven.

Momenteel ligt de nadruk op de reïntegratiedoelstelling.

Er zijn goede redenen om daarop meer nadruk te (blijven) leggen zonder daarbij de andere doelstellingen uit het oog te verliezen.

Het uitgangspunt is en blijft: regulier waar het kan, beschut waar het nodig is.

Die redenen zijn:

- **Emancipatie van de arbeidsgehandicapte: het beste uit mensen halen, werken op een gewone werkplek bevordert de integratie en de acceptatie.**
- **De traditionele ‘industriële productie’ neemt in omvang af terwijl bijvoorbeeld in de dienstensector wel uitdagingen liggen.**

Dat bevordert de beweging van productiebedrijf naar mensontwikkelbedrijf, zoals de sector dat zelf graag noemt.

- **Kostenaspect: een kapitaalintensieve omgeving moet voortdurend op peil worden gehouden en vergt dus de nodige ‘herinvesteringen’ die dan – gechargeerd – niet ten goede komen aan de arbeidsgehandicapte.**

Het budget wordt niet flexibel – op maat van de arbeidsgehandicapte - ingezet.

Maar er zijn ook andere oorzaken die de realisatie van ‘begeleid werken’ bemoeilijken:

- 1) **Het is dringen aan de ‘onderkant’: vooral de Wet Werk en Bijstand zorgt voor ‘concurrentie’ van langdurig werklozen.**

De financieringssystematiek van deze wet draagt er aan bij dat gemeenten er meer dan voorheen belang bij hebben hun werkzoekenden naar de arbeidsmarkt terug te brengen.

Iedere bespaarde uitkeringseuro vloeit terug in de gemeentekas.

Maar overschrijdingen van het vaste budget moeten uit diezelfde kas worden betaald.

Het belang om de bijstandspopulatie zo klein mogelijk te houden is dus groot.

Daarnaast moeten verschillende groepen gesubsidieerde werknemers (WIW, ID) naar de reguliere arbeidsmarkt worden teruggeleid en zal de WIA ook leiden tot een groter volume op de reïntegratiemarkt.

Overigens: we hebben het over verschillende regelingen, verschillende 'potjes' maar het gaat in de meeste gevallen om dezelfde problematiek.

**De scheidingswand tussen de Wet Werk en
Bijstand en de WSW is in de praktijk aanmerkelijk
dunner dan het beleidsmatige (en kunstmatige)
onderscheid dat door de overheid wordt gemaakt.**

**2) Mensen die in staat zijn om een begeleidwerken-
plek te vervullen in een reguliere werkomgeving
zijn in veel gevallen de meest productieve
medewerkers van het SW-bedrijf.**

**Net als de meeste werkgevers hechten ook de SW-
bedrijven zeer aan die betere medewerkers. Uit- of
doorstroom is dan niet in het belang van het
bedrijf.**

**De consequentie van 'begeleid werken' is dat
degenen met de grootste beperkingen
achterblijven.**

3) Daarbij komt dat de detacheringsconstructie voor zowel het SW-bedrijf (*er komt geld in het laatje*) als voor de werkgever (*die geen werkgeversverantwoordelijkheid draagt*) de meest gunstige optie is.

Ik moet dit natuurlijk nuanceren: er zijn voldoende SW-bedrijven – ik heb er heel wat gesproken – die al lang de mening zijn toegedaan dat de sw'ers er niet zijn om de SW-bedrijven in stand te houden, maar dat de SW-bedrijven er zijn om de werknemers de kans te geven zich te ontwikkelen en zoals gezegd – het beste uit hen te halen. Dat mag ik niet onvermeld laten.

4) Werkgevers zijn nog steeds niet happig op het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

Daar zijn meerdere oorzaken voor aan te wijzen:

- **Het bestaan van de sociale werkvoorziening in Nederland lijkt voor veel werkgevers nog altijd een reden om arbeidsgehandicapte werknemers *buiten* de deur te houden: in landen om ons heen zien we dat er relatief meer arbeidsgehandicapten in een reguliere werkomgeving aan het werk zijn.**

In die landen ontbreekt dan ook vaak de voorziening die wij wel hebben.

Dat geeft te denken.

- **Gebrek aan kennis en informatie: werkgevers menen nog steeds dat zij een risicofactor in huis halen, terwijl de risico's waar ze op doelen al lang en breed zijn afgedekt.**
- **Gebrek aan vertrouwen in overheidshandelen: de gemeente en het SW-bedrijf hebben dit enigszins aan zichzelf te danken.**

Vanuit de gemeente, maar ook door het CWI en door reïntegratiebedrijven worden werkgevers benaderd met de vraag of ze hun medewerking wensen te verlenen aan de reïntegratie van werknemers.

Er is daarbij nauwelijks tot geen sprake van een gecoördineerde werkgeversbenadering.

Dat betekent dat wanneer een werkgever wordt benaderd door meerdere (kleinere) gemeenten of door meerdere SW-bedrijven hij/zij zich geconfronteerd ziet met sterk uiteenlopende voorwaarden, loonkostensubsidies, begeleiding en ga zo maar door.

Daarnaast worden de spelregels nogal eens tijdens de wedstrijd aangepast.

De bereidheid die er is wordt op die manier beschaamd en verdwijnt als sneeuw voor de zon.

De volgende keer dat de gemeente of het SW-bedrijf zich meldt krijgt men 'nul op het request'. Niet onbelangrijk is ook dat er vaak maar bar weinig wordt gedaan om de werkgever behulpzaam te zijn bij het inpassen van de arbeidsgehandicapte in de organisatie.

Er is te weinig aandacht voor de arbeidsvraag van de werkgever; zeker in een tijd waarin de vraag naar arbeid groot is, is het van belang aansluiting te zoeken bij de vraag die de werkgever stelt, de vacature die moet worden vervuld en mee te denken welke werkzaamheden binnen die vacature kunnen worden verricht door de arbeidsgehandicapte.

5) Prikkel: een heikel punt, maar ik snij het toch aan.

Ook de WSW-werknemer is niet altijd genegen om een begeleid werken plek op de reguliere arbeidsmarkt te accepteren.

**Het SW-bedrijf is een vertrouwde en warme deken.
En... in de meeste gevallen zal een WSW-
werknemer of geïndiceerde er arbeids-
voorwaardelijk niet op vooruit gaan als hij in dienst
treedt bij een reguliere werkgever.
Een lastig probleem.**

Wat kunnen we hier aan doen?

**In ons advies aan de minister zullen we een
tienpuntenlijst opnemen.**

**Het gaat om aandachtspunten die hopelijk zullen leiden
tot een groter aantal arbeidsgehandicapten in een
reguliere werkomgeving.**

**De tien aandachtspunten zijn gericht op de SW-
organisaties die meer begeleidwerken plaatsen willen
verwerven voor hun werknemers.**

1. Benader de werkgever niet met een doelgroepetiket,
maar vanuit de vraag van de werkgever, de vacature.

De werkgever is niet geïnteresseerd in de vraag
onder welke regeling een kandidaat valt, maar wil
weten of de kandidaat de arbeidsvraag kan invullen.

2. Een goed beeld van de arbeidsvraag is cruciaal.

Uit het eerste punt vloeit voort dat de
bemiddelingsorganisatie moet weten wat die
arbeidsvraag precies inhoudt.

Spoor de werkgever aan om die vraag zo adequaat
mogelijk te formuleren.

3. Benadruk de toegevoegde waarde die de Wsw'er aan
de bedrijfsvoering kan leveren.

Leg niet het accent op wat niet kan maar op datgene
wat wel kan worden bereikt.

4. Beperk de administratieve lasten voor de werkgever.

Het SW-bedrijf of de bemiddelingsorganisatie dient de administratieve lastendruk voor de werkgever tot een minimum te beperken, ook bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Het is zinvol om er op te wijzen dat aan de indienstneming van een arbeidsgehandicapte voor wat betreft ziekte en arbeidsongeschiktheid nauwelijks risico's bestaan.

Denk met de werkgever mee hoe eventuele resterende risico's (continuïteit) kunnen worden beperkt.

5. Bied voldoende financiële compensatie voor

verminderde arbeidsproductiviteit en aanpassingen op de werkplek.

Daar is het Wsw-budget voor bedoeld.

6. Bied ondersteuning bij het vormgeven van het takenpakket van de SW-werknemer.

Het inzetten van een arbeidsgehandicapte vraagt maatwerk, het creëren van een aparte functie met daarin reguliere taken.

Bied daarbij ondersteuning, bijvoorbeeld door de inzet van een jobcoach.

7. Zorg voor draagvlak onder het (overige) personeel van de werkgever.

Wees helder en transparant over de arbeidsgehandicapte en het doel van de begeleidwerkenplek.

De arbeidsgehandicapte is een bijzondere werknemer, maar een gewoon mens.

8. Zorg voor adequate begeleiding.

Dit lijkt voor de hand te liggen, maar is het niet altijd.

**Het gaat er vooral om dat aangesloten wordt bij de
zienswijze van de werkgever over hoe en door wie die
begeleiding wordt gegeven.**

**Betrek de werkgever er bij maar belast hem er niet
mee. Begeleid de werkgever bij het begeleiden!**

9. Eén aanspreekpunt voor de werkgever.

**Het is funest voor de ‘samenwerking’ wanneer de
werkgever geconfronteerd wordt met steeds
wisselende contactpersonen.**

**Zorg voor een persoonlijke benadering vanuit het
SW-bedrijf of de bemiddelingsorganisatie; niet via de
telefoon of e-mail, maar face-to-face.**

10. Geef de werkgever kans om te wennen

**Om een werkgever te overtuigen van de
mogelijkheden van de WSW-er is het aan te bevelen
een proefperiode in te lassen waarbinnen werkgever
en werknemer op elkaar ingespeeld kunnen raken.**

Tot slot:

Het belangrijkste punt is dat we arbeidsgehandicapten meer gaan zien als werknemers, bijzondere werknemers die ondanks arbeidsbeperkingen toch in staat zijn om een volwaardige arbeidsprestatie naar vermogen te leveren.

Kern van de zaak is dat we dat als ‘de gewoonste zaak van de wereld’ gaan zien en dat het niet langer bijzonder is wanneer we een arbeidsgehandicapte als collega hebben.

De etiketten ‘SW’, ‘gedeeltelijk arbeidsongeschikte’, ‘WWB’, ‘Wajong’ verwijzen vooral naar de financiering, het budget, en de verantwoordelijke, achterliggende instantie, terwijl dat voor de meeste betrokkenen – werknemers en werkgevers – eigenlijk irrelevant is.

Een goed voorbeeld in dit verband is de positie van de WAJONG'ers, die – zolang er geen WSW-indicatie is afgegeven – onder de verantwoordelijkheid van het UWV vallen.

Zodra die indicatie wordt afgegeven komt die verantwoordelijkheid bij de gemeente te liggen.

Gevolg is dat werkgevers te maken krijgen met een ander aanspreekpunt en met andere regels of voorwaarden.

Die overstap is ook voor het verloop van het arbeidsintegratieproces van de jongere niet altijd een zegen.

De RWI pleit er dan ook voor die verantwoordelijkheid en het bijbehorende budget in één hand te houden, bijvoorbeeld door die bij de gemeente (die immers een steeds grotere regierol krijgen toebedeeld in lokaal en regionaal sociaal beleid - onder te brengen.

Kortom: Ik denk dat het in de toekomst dan ook onvermijdelijk is dat we toegaan naar één regeling, één organisatie – één loket- voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten.

Omdat het uiteindelijk ook maar om één belang gaat, het belang van de arbeidsgehandicapte.

Ik dank u voor uw aandacht.