

‘Ik heb werk!’

Wat gaat er goed en wat gaat er mis met de Participatiewet?

Op 1 januari 2015 ging de Participatiewet in. Bijna twee jaar later lijken werkgevers en gemeenten zich steeds meer bewust te zijn van hun opdracht, maar er zijn nog voldoende uitdagingen. Bas van Drooge verbindt theorie en praktijk en benadrukt de cruciale rol van SW-bedrijven.

BAS VAN DROOGE

Directeur DZB Leiden (SW- en reïntegratiebedrijf Leidse regio)

Het is bijna ongelooflijk om te zien. Binnen drie jaar tijd is het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking van iets onbekends en onaantrekkelijks geworden tot een opdracht voor ons allemaal. Deze zomer schreef staatssecretaris Jetta Klijnsma van Sociale Zaken aan de Tweede kamer dat inmiddels 21.000 van de totaal 125.000 banen die tot 2025 gecreëerd moeten worden, gecreëerd zijn. Dat is goed nieuws! Alle werkgevers weten er nu van en velen praten over vervulling van die banen. Dat is het mooie van de discussie die deze regering met de nieuwe Participatiewet en het sociaal akkoord in het land heeft opgeroepen.

Goed werk is van grote waarde voor een gelukkig leven en veel werkgevers begrijpen die boodschap uitstekend. ‘So far so good.’ Maar de 21.000 gerealiseerde plaatsen zijn vooral voor mensen die al in de oude regelingen, Wajong en Wet sociale werkvoorziening (WSW), zaten. Slechts 3.500 plaatsen worden ingenomen door nieuwe arbeidsbeperkten die in de

Participatiewet instroomden. De mensen in de oude regelingen zijn zo goed als geplaatst en de vraag is dus of we de komende jaren nog wel meer goed nieuws zullen krijgen op weg naar de 125.000 banen uit het sociaal akkoord.

De praktijk is dat veel mensen die wij als gemeente bij het UWV aanmelden voor doelgroepindicaties, worden afgewezen. Dat is slecht voor deze mensen, die wel degelijk op een garantiebaan zijn aangewezen. In de praktijk komen wij bovendien arbeidsbeperkten ‘tekort’ voor de banen die werkgevers aanbieden. Een bizarre situatie. De Participatiewet kan alleen een succes worden als de indicatiestelling verandert en ook zonder tussenkomst van het UWV aan de gemeenten wordt overgelaten. Verder is er nog veel discussie over de betaalbaarheid van de Participatiewet-opdracht voor gemeenten, met name van het beschutte werk voor de zwakste groep. Op beide punten bereidt de staatssecretaris nu wetgeving voor. Gaat het goed komen?

Het bedrijfsleven wil steun

Bij het aan het werk helpen en houden van mensen met een beperking komt het een en ander kijken. Je moet de juiste plek en persoon aan elkaar koppelen. Het inwerken vraagt vaak extra tijd en geduld, en het is soms nodig de organisatie van werk aan te passen. Soms zijn mensen onzeker, hebben een slechte periode of hebben persoonlijk steun nodig. Dat is vanzelfsprekend als iemand verstandelijk beperkt is, autistisch is of met schizofrenie te kampen heeft. Teamgenoten en de direct leidinggevende hebben tips en adviezen nodig. Sociale werkplaats-bedrijven (SW) hebben daarin al decennialang 'hands on'-ervaring. Werkgevers die nu garantiebanen (sociaal akkoord-banen voor arbeidsbeperkten) bieden doen hier een beroep op. Zij onderkennen de waarde van SW-bedrijven en zonder die hulp gaat het gewoon niet goed. Het is daarom zeer belangrijk dat gemeenten kiezen voor de inzet van hun SW-bedrijf.

Verder wordt het tijd dat de reguliere media, in navolging van de SER, de rol van SW-bedrijven ook meer gaan benoemen en niet meer zeggen dat de SW-bedrijven 'op slot zijn gegaan'. Dat lees en hoor je nog steeds; het is onzin en geldt alleen voor nieuwe instroom in de WSW-regeling. De SW-bedrijven blijven gewoon bestaan en doen hun werk met de 100.000 (!) WSW-medewerkers die zij in dienst hebben. En nog belangrijker, zij helpen mensen met een beperking bij 'gewone' niet-SW-bedrijven (in jargon 'reguliere' bedrijven) om die baan te krijgen.

Samenwerking met de markt levert werk en efficiency op

Veel arbeidsbeperkten van voor de Participatiewet (mensen in de WSW-regeling) worden door SW-bedrijven individueel bij reguliere bedrijven gedetacheerd. En er zijn tal van private ondernemers die meedoen. Zo realiseren zij samen grote groepsdetacheringen van WSW'ers, inclusief begeleiding bij reguliere

bedrijven, en zijn er publiek-private samenwerkingen opgezet tussen reguliere bedrijven en het SW-bedrijf.

Marktomstandigheden zorgen dan voor een grote mate van efficiency en de medewerkers voelen meer eigenwaarde en zijn productiever wanneer zij in een gewoon bedrijf werken. Die samenwerking met private partners zie je in productiewerk, catering, hovenierswerk, schoonmaak bij SW-bedrijven als IBN,

Samenwerking tussen SW- en private bedrijven is voor alle partijen financieel voordeliger

Alescon en Atlant, en reguliere bedrijven als Vebego, Dolmans en Gaverland, en er zijn nog veel meer voorbeelden. Mensen blij, ondernemers blij. Het SW-bedrijf zou zijn werkgeversrol dus zoveel mogelijk gezamenlijk moeten organiseren met de private sector. Belangrijk daarbij en mede maatgevend voor zo'n besluit zijn de financiën. Als het goed is, levert zo'n samenwerking ook financieel voordeel voor het SW-bedrijf en daarmee voor de gemeente.

SW-bedrijven kunnen door hun omvang nog een onverwachte rol spelen. Zij kunnen springplank zijn voor startende ondernemers. SW-bedrijven hebben arbeidskrachten, productiefaciliteiten, magazijnen, facturatieafdelingen, post- en distributiefuncties. Bied als SW-bedrijf je faciliteiten aan starters en geef ze een vliegende start. De wederdienst van de groeiende starter is dan: werk voor de werkzoekenden. En de marges die te verdelen zijn met die nieuwe ondernemers en nieuwe producten zijn beter dan die van het traditionele verpakkingswerk bij SW-bedrijven. In Leiden bij ons SW-bedrijf hebben wij dat ervaren met onze chocoladefabriek, maar ook met montagewerk. Een belangrijk deel

van onze financiële verbetering is hiermee gerealiseerd.

SW-bedrijven moeten dus hun samenwerking met het bedrijfsleven sterk doorzetten, want daardoor worden er meer banen voor arbeidsbeperkten gecreëerd voor minder overheidsgeld. Dit betekent wel dat de reguliere bedrijven nu écht werkgever worden. Voor de nieuwe groep mensen met een beperking die nu instroomt, zijn er geen permanente detachingsconstructies vanuit het SW-bedrijf meer, waardoor de Nederlandse overheid de facto straks alle arbeidsbeperkten in dienst heeft en bedrijven maar zeer beperkte werkgeversverantwoordelijkheid dragen. Het Rijk heeft een 'no-risk polis' georganiseerd zodat de hogere ziektebelastingen niet bij de werkgevers terecht komen. SW-bedrijven ondersteunen de werkgevers met een jobcoach. Sommigen zijn sceptisch en denken dat detachering door SW-bedrijven bij reguliere werkgevers het maximaal haalbare is. Maar wij moeten nu doorpakken en het commitment uit het sociaal akkoord waarmaken: mensen met een beperking komen (na een proefperiode) in dienst bij reguliere bedrijven.

Naar nieuw beschut werk

Wat doen we voor mensen met een beperking die niet met loonkostensubsidie aan een reguliere baan komen? Je kunt zeggen dat die dus per definitie zijn aangewezen op een beschutte plek. Hier loopt de Participatiewet op het ogenblik vast. Want te weinig gemeenten kiezen momenteel voor het organiseren van nieuw beschut werk. De staatssecretaris bereidt nu wetgeving voor om de gemeenten tot het aanbieden van beschut werk te verplichten. De Vereniging van Nederlandse Gemeenten protesteert.

Waarom zijn gemeenten zo terughoudend? Dat komt vooral omdat ze bezorgd zijn over het budget voor de hele groep mensen die via de Participatiewet aan het werk moet worden geholpen. De gemeente betaalt voor een nieuwe beschutte werkplek in de Participatiewet

circa € 16.000 per jaar aan loonkostensubsidie. Dat is 70% van het minimumloon en niet zoveel meer dan de gemiddelde uitkeringslast voor een gemeente wanneer iemand een bijstandsuitkering heeft. Tot zover speelt de gemeente dus ongeveer quitte. Daarnaast betaalt de gemeente € 8.500 per jaar voor begeleiding bij een beschutte werkplek. Ook dat geld krijgt de gemeente van het Rijk. Maar de groep beschutte medewerkers kost het SW-bedrijf meer dan zij opbrengen en het SW-bedrijf is dus genoodzaakt de gemeente daar geld voor te vragen. Hoe hoog dit bedrag is, verschilt sterk per SW-bedrijf, maar dat *additionele* bedrag kan oplopen van enige duizenden euro's tot € 10.000 per plek per jaar. Bovendien zal waarschijnlijk op enig moment door bonden en werkgevers iets afgesproken worden over de arbeidsvoorwaarden voor nieuw beschut werk. Daarop is immers niet de oude WSW-cao van toepassing. Dit zal mogelijk ook extra kosten met zich mee brengen.

Het kan ook anders. Neem het voorbeeld van Mike, een WSW-medewerker in ons SW-bedrijf. Mike kwam vorige week op me af en riep door het bedrijfsrestaurant:

'Bas, heb jij Rob verteld dat ik zo hard werk?'

'Ja,' zei ik, 'dat heb ik gezien!'

Mike keek niet trots. Ik weet niet of hij dat kan. Maar hij vroeg mij wel naar wat ik over hem had gezegd. Mike is anders dan ik. Dat zie je in zijn gezicht. Dat merk je behoorlijk in zijn gedrag. Ik weet ondertussen dat hij autistisch is. Hij wil aan je zitten, weet niet hoe hij met fysieke afstand tussen jou en hem om moet gaan en is verstandelijk en sociaal beperkt. Maar hij kan dus keihard werken en dat werk levert geld op. Hij maakt stappen in zijn ontwikkeling; sociaal en qua productiviteit. Mike doet repeterend werk en maakt op dit moment onderdelen voor een hightechbedrijf bij Amsterdam. Hij meldt zich eigenlijk nooit ziek en levert kwaliteit. En Mike heeft van zijn ouders geleerd met de bus naar werk te komen. Hij krijgt salaris. Wat hij doet is geen



Lodewijk Asscher op werkbezoek bij Ferro Fix, een particulier Rotterdams metaalbedrijf waar mensen met een SW-indicatie buiten de beschutte werkomgeving werken.

dagbesteding en hij merkt het verschil. Hij heeft dagelijks economisch iets bij te dragen. Mike kan zeggen: 'Ik heb werk!'

De gemeente hoeft voor hem geen bijstandsuitkering te administreren en te controleren en geen dagbesteding te organiseren. Dat scheelt de gemeente vele duizenden euro's. Mike betaalt inkomstenbelasting en sociale premies. Het is zeer waarschijnlijk dat hij minder zorg- of andere lasten maakt dan wanneer hij zijn hele leven niet zou werken. Maar gemeenten overwegen deze financiële voordelen meestal niet, omdat zij die voordelen niet cashen en wel alle voornoemde kosten moeten dekken. Hier gaat het streven van de Participatiewet mank.

De tussenkomst van het UWV belet een goede doorstroom van mensen met een arbeidsbeperking

Ten eerste zouden gemeenten hun kosten- en batenafweging breder moeten maken, gezien het maatschappelijke belang waar zij voor staan. Bovendien moeten wij onze SW-bedrijven efficiënter maken. Mike zou niet productief genoeg zijn om een betaalde baan te rechtvaardigen. De eerste vraag moet echter zijn of de prijs van beschut werk niet nog te hoog is. Hoeveel lager de prijs kan, zal per gemeente verschillen, maar nu al roepen dat 't niet uit kan is niet de weg.

Door jarenlang ombuigen en het aangaan van nieuwe partnerschappen met startende ondernemers hebben we bij ons SW-bedrijf in Leiden de additionele kosten van een beschutte werkplek terug gebracht van € 9.000 per jaar naar € 4.000 per jaar en we zakken komend jaar voor nieuwe beschutte werkplekken nog verder richting nul additionele kosten. Dit kon, mede doordat de gemeente

had besloten dat wij de brede groep werkzoekenden met en zonder beperking naar werk konden begeleiden en nieuw beschut werk konden organiseren. Dan kun je als organisatie doorbouwen; met een SW-bedrijf in een 'sterfhuisconstructie' voor alleen de oude WSW'ers lukt dat niet en wordt alles duurder. Bovendien doen wij aan de inkomstenkant echt goede zaken met de startende ondernemers. Zulke financiële verbeteringen komen niet alleen in Leiden voor. Ook andere SW-bedrijven realiseren verbeteringen. En er staan private ondernemingen op die tegen lagere kosten beschut werk willen helpen organiseren. Dat leidt tot andere conclusies over beschut werk: zo bezien is beschut werk zijn geld zeer waard. Nu zijn de rijksbudgetten om mensen naar werk te leiden de afgelopen én voor de komende jaren zéér sterk gekort. Dat de meeste gemeenten niet zullen uitkomen met het rijksbudget voor beschut werk en garantiebanen is zeer waarschijnlijk, maar voordat die discussie wordt gevoerd moet wel eerst een inspanning worden verricht om de kosten omlaag te brengen.

UWV ertussenuit

Het UWV bepaalt nu wie meetelt voor een garantiebaan met loonkostensubsidie, voor wie beschut werk wordt geadviseerd en wie gewoon zonder subsidie een baan moet kunnen vinden. De normen die het UWV hanteert in opdracht van het ministerie zijn strak. Dat is logisch bij de start van een nieuwe regeling. Alleen, als we niet oppassen gaat de trein hier van de rails. Werkgevers zijn in groten getale bezig om hun maatschappelijke rol op te pakken en bieden de zogenaamde garantiebanen aan die zij volgens het sociaal akkoord moeten bieden. Dit is onze kans. En juist nu zien gemeenten en SW-bedrijven mensen die toch echt arbeidsbeperkt zijn zonder doelgroepindicatie voor een garantiebaan terugkomen van het UWV. Ook zijn er groepen mensen die nog thuis wonen, die door gemeenten niet worden gezien als schoolverlaters en dus geen

uitkering hebben. Zo dreigen we in de komende periode werkplekken voor arbeidsbeperkten bij werkgevers niet te kunnen vervullen door gebrek aan geïndiceerde kandidaten. Doodzonde voor de mensen die juist die baan nodig hebben. De staatssecretaris bereidt wetgeving voor om de 'praktijkroute' mogelijk te maken, waarbij gemeenten zonder tussenkomst van het UWV werkzoekenden plaatsen bij werkgevers, waarna ze de loonwaarde vaststellen en daarmee of het een gesubsidieerde garantiebana zal worden en voor welk subsidiebedrag. Het is enorm belangrijk dat plan door te zetten.

Beschut werk is voor iedereen die het door te grote beperkingen niet lukt met loonkostensubsidie een baan te vinden. Ook daar is geen UWV-toets voor nodig. De gemeente

heeft er immers geen belang bij te veel subsidie te verlenen uit haar beperkte budget. Het recht op een second opinion van het UWV is op zijn plaats, omdat gemeenten om kostenredenen een rem kunnen zetten op toekenning van beschutte plekken.

De staatssecretaris heeft de juiste wetgeving in voorbereiding. Als zij de praktijkroute bij gemeenten instelt waardoor de gang van arbeidsbeperkten naar het UWV wordt beperkt, als SW-bedrijven en gemeenten samen het kostenniveau van beschut werk verlagen en de beschutte werkplekken verplicht realiseren, dan komt het goed met de Participatiewet en de mensen die haar nodig hebben. Bij gebreken noodzaak moet het Rijk financieel bijspringen. Dan kunnen alle arbeidsbeperkten straks zeggen: 'Ik heb werk!'