



Meer kansen, meer banen

SW-bedrijven als banenmakelaar



Cedris



**400.000 mensen hebben
een (grote) afstand tot
de arbeidsmarkt**

Inleiding

Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben terecht de volle aandacht van de politiek. Vrijwel alle verkiezingsprogramma's besteden er aandacht aan. Het gaat ook om een grote groep: zo'n 400.000 mensen die moeite hebben om aan de slag te komen en (deels) afhankelijk zijn van een uitkering.

SW-bedrijven zijn gespecialiseerd in het aan de slag helpen van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. SW-bedrijven zijn er aan de ene kant om werk in een beschutte omgeving te bieden aan mensen die daar echt op aangewezen zijn. Maar de tendens van de afgelopen jaren is dat mensen steeds meer bij 'gewone' werkgevers aan de slag gaan. SW-bedrijven opereren daarbij als 'matchmaker' en zorgen voor begeleiding van deze mensen op de werkvloer. En ze zorgen ervoor dat er geschikte banen worden gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Want niet iedere functie is meteen passend voor mensen die een beperking hebben of lang niet hebben gewerkt.

SW-bedrijven leveren hiermee een belangrijke toegevoegde waarde, zeker in een tijd waarin de arbeidsmarkt steeds flexibeler wordt. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben bij uitstek te maken met de gevolgen daarvan en werken vaak op tijdelijke basis, in deeltijd, op oproepbasis etc. Dat is de uitdaging waar de SW-bedrijven in de komende jaren voor staan: het werk zo organiseren dat de werkgever voldoende flexibiliteit wordt geboden en de medewerker voldoende structuur en zekerheid.

Hoe SW-bedrijven dat willen gaan doen, leest u in deze uitgave. Het stuk 'De SW-sector als banenmakelaar' gaat in op het antwoord dat de SW-sector biedt op de steeds flexibeler wordende arbeidsmarkt. Vervolgens leggen we acht wensen neer voor een toekomstige Wet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Acht punten die in onze visie ertoe gaan leiden dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt écht aan de slag kunnen en daarmee duurzaam uit de uitkering komen.

Innovatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt

De SW-sector als 'banenmakelaar'

Er zijn 400.000 mensen beschikbaar voor een baan. Mensen die graag willen werken en als ze eenmaal een plek hebben, betrokken en gemotiveerde medewerkers zijn. Hoe kan het dan dat deze grote groep mensen nog niet aan het werk is? Ze hebben een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door een verstandelijke of lichamelijke beperking of omdat ze jarenlang thuis hebben gezeten. Als we deze grote groep aan de slag willen krijgen, moeten we aansluiten bij de huidige, veranderende arbeidsmarkt. Hoe ziet deze er vandaag de dag uit? Hoe om te gaan met de huidige flexibilisering? Wat zijn de kansen voor deze mensen op een baan en wat is er nodig om hen voor de langere termijn aan werk te helpen?

Het gaat om mensen die een belangrijke bijdrage (kunnen) leveren aan onze economie en samenleving. Duizenden plantsoenwerkers, conciërges, schoonmakers, postbezorgers, inpakkers etc. werken dagelijks aan verbetering van de kwaliteit van onze buurten, bedrijven en leefomgeving. Het zijn mensen met talenten die we optimaal moeten ontwikkelen en benutten in de samenleving. Want hebben we niet allemaal een buurman die al jaren in een uitkering zit, maar hele groene vingers heeft? Of kennen we niet de neef met de verstandelijke beperking die altijd helpt met het schoonmaken van de hokken op de kinderboerderij? Ook deze mensen willen, net als iedereen, graag aan de slag.

100.000 mensen
zijn aan het werk via de
sociale werkvoorziening



32.500 mensen werken via het SW-bedrijf bij een gewone werkgever (31%)

Voor een kleine groep die dat echt nodig heeft, is er de mogelijkheid van beschut werk: werk in een veilige, afgeschermdde omgeving met intensieve begeleiding. Maar het streven is dat mensen zoveel mogelijk aan de slag gaan bij een gewone werkgever. Gewoon werk, met een gewoon salaris.

Dat gaat niet vanzelf. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben begeleiding nodig om aan de slag te komen en ook aan de slag te blijven. Een belangrijke voorwaarde is hierbij dat het werk dat er is, ook geschikt is voor deze mensen. Het moet worden aangepast aan hun capaciteiten en beperkingen. De werkgever moet ondersteuning krijgen om kwaliteiten van mensen tot hun recht te laten komen. Dat is maatwerk en vereist specifieke expertise: een 'banenmakelaar' die zowel de wensen van de werkgever als de mogelijkheden van de medewerker kent. Die een match op maat kan maken, waar beide partijen beter van worden.

De SW-bedrijven ontwikkelen zich tot dit soort banenmakelaars. Vroeger ging het vooral om bedrijven die mensen met een beperking (productie)werk in een

beschutte werkomgeving boden. Nu zijn SW-bedrijven uitgegroeid tot moderne en ondernemende 'matchmakers'. Ze vormen de intermediair tussen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de werkgevers in hun regio. Een functie die voor zowel werkgevers als werknemers onmisbaar is geworden.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De onderkant van de arbeidsmarkt heeft te maken met twee ingrijpende ontwikkelingen, waar SW-bedrijven als 'banenmakelaar' een antwoord op moeten vinden.

- In de nabije toekomst wordt een toenemende krapte op de arbeidsmarkt verwacht. Doordat de babyboomgeneratie met pensioen gaat, komen er veel banen vrij. Dat speelt met name in bepaalde sectoren, zoals de zorg en de techniek. Je zou zeggen: goed nieuws. Helaas is het niet zo dat deze



**35% van de werkgevers
werkt met mensen met een
afstand tot de arbeidsmarkt**

Zo'n 80% van de bijstandsgerechtigden heeft belemmeringen om aan het werk te gaan, zoals een lage opleiding of lichamelijke beperking

banen één op één geschikt zijn voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het zijn vaak banen voor vakmensen of hoger opgeleiden. Of het is werk dat te intensief of fysiek te zwaar is. Kortom: vraag en aanbod sluiten niet goed op elkaar aan.

- Een tweede trend is de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Een deel van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt slaagt erin een vaste baan voor langere tijd te vinden. Dat lukt helaas niet iedereen. De flexibilisering van de arbeidsmarkt is bij uitstek merkbaar aan de onderkant, met name bij mensen die door een beperking niet in staat zijn het minimumloon te verdienen. Bedrijven en organisaties bieden voor deze groep in toenemende mate werk dat mee-ademt met hun behoeften en het economisch tij. Flexibele banen; tijdelijke banen; deeltijdbanen. Er is veel werk, maar er zijn geen vacatures voor een vaste baan waar je op kunt solliciteren. Tegelijkertijd hebben mensen, zeker mensen die vanwege hun beperking sterk hechten aan structuur, behoefte aan een bepaalde mate van zekerheid. Bovendien willen ze graag voorgoed uit de uitkering komen.

Innovatie in de uitvoering

De uitvoering moet hierop inspelen. Dat betekent inzetten op nieuwe, innovatieve manieren om mensen aan werk te helpen. Drie vragen staan daarbij centraal.

1. Hoe maken we mensen klaar voor de arbeidsmarkt?
2. Hoe zorgen we ervoor dat het beschikbare werk wordt omgevormd tot geschikte banen waarbij mensen volledig uit de uitkering komen?
3. Hoe bieden we mensen werkzekerheid nu we hen door de vraag naar flexibiliteit bij werkgevers geen baanzekerheid meer kunnen bieden?



Werkgevers detacheren 80,6% van de SW'ers; 19,4% is in tijdelijke of vaste dienst

Met andere woorden: hoe brengen we de mensen naar het werk en het werk naar de mensen?

Mensen leren werken door het te doen. Stilstand is achteruitgang. SW-bedrijven zijn erop ingericht mensen vanaf dag één aan de slag te helpen. Mensen ontwikkelen zich door middel van werkervaring, zo nodig in combinatie met praktijkgericht onderwijs. Bij een gewone werkgever, of als dat niet gaat, in het SW-bedrijf zelf: mensen zijn altijd aan het werk.

SW-bedrijven zijn erin gespecialiseerd om in hun contacten met het regionale bedrijfsleven banen te creëren die zijn toegesneden op deze groep. Ze kennen de wensen van de bedrijven in de regio en de capaciteiten van de mensen om wie het gaat. Een goede en duurzame match maken vereist een specifieke expertise die werkgevers vaak zelf niet in huis hebben of willen hebben.

Het is vooral een kwestie van creatief nadenken en slim organiseren. Daar zijn inmiddels legio voorbeelden van. SW-bedrijven kunnen begeleiding bieden op de werkvloer, net als scholing en instructie. Ze kunnen een analyse maken van de taken in het bedrijf en advies geven welke eenvoudige taken je bij professionals

kunt weghalen. Deze taken kunnen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt overnemen. Denk bijvoorbeeld aan patiëntenvervoer of maaltijden uitdelen in de zorg.

SW-bedrijven werken samen met het bedrijfsleven in joint ventures, gezamenlijke ondernemingen, zodat in het bedrijf veel mensen uit de doelgroep aan de slag kunnen. SW-bedrijven bedenken constructies waarbij mensen verschillende kleine baantjes combineren. Hiermee hebben mensen opgeteld voldoende werk om uit de uitkering te komen. Ze organiseren groepsdetacheringen, waarbij een groep mensen samen bij één werkgever aan de slag gaat. Dit biedt medewerkers structuur en begeleiding in een groep, en de werkgever is ervan verzekerd dat er altijd voldoende mensen zijn om het werk te doen. Bovendien nemen SW-bedrijven werkgevers op die manier het risico en de administratieve rompslomp uit handen.

Een bijzondere constructie is de samenwerking met andere maatschappelijke organisaties. Bijvoorbeeld met welzijnsinstellingen of woningcoöperaties die werken aan kleinschalige projecten in de buurt. Het is vaak werk dat in de afgelopen jaren juist is wegbezuinigd. Beheerders van fietsenstallingen, mensen die in verzorgingshuizen eten rondbrengen, klassenassistenten etc, etc. Het zijn banen met een enorme maatschappelijke meerwaarde; mensen werken aan verbetering van de leefbaarheid in de buurt en de kwaliteit van de samenleving. Professionals worden ontlast, waardoor ze meer aandacht kunnen besteden aan hun hoofdtaken.

Het werk zo organiseren dat er banen ontstaan, is het antwoord dat SW-bedrijven bieden op de krappere, flexibele arbeidsmarkt. En met succes, want op dit moment begeleiden ze al veel mensen om een plek op de arbeidsmarkt te vinden. Van de 100.000 mensen in de sociale werkvoorziening werken er velen in allerlei functies in de regio. De komende jaren moet de sector dit verder oppakken en uitbouwen.

De overheid heeft hierin ook een belangrijke taak: zij moet zorgen voor goede randvoorwaarden. Het belangrijkste daarbij is om werkgevers te stimuleren (meer) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen. Op dit moment zijn er gelukkig al veel werkgevers die de handschoenen oppakken, vaak uit een gevoel van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Maar het is nog

onvoldoende om de grote groep van 400.000 mensen aan de slag te helpen. Daarvoor is meer nodig. Een compensatie voor de lagere arbeidsproductiviteit van mensen is vereist. Maar het is niet genoeg om werkgevers écht over de streep te trekken. Daarvoor zijn financiële (fiscale) prikkels nodig.

Omdat we in een langdurige recessie verkeren, groeit de noodzaak voor slimme en realistische oplossingen. Er is weinig geld beschikbaar, dus het komt aan op creativiteit om het werk naar de mensen te brengen en de mensen naar het werk. Als het lukt, is de maatschappelijke winst groot: werkgevers kunnen op een flexibele manier en zonder al te veel rompslomp en risico's voorzien in hun personeelsbehoefte. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen een baan en raken uit de uitkering.

Hieraan werken is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid, werkgevers en uitvoering. Dat is waar we de komende jaren samen voor staan. Wat zou het de economie een impuls geven als deze grote groep mensen aan het werk gaat! En is het niet zonde om dat kostbare talent onbenut te laten?

A photograph of a middle-aged man with glasses, wearing a black polo shirt, sitting at a workbench in a workshop. He is looking down at a small object in his hands. The background shows industrial equipment and a green exit sign.

47% van de bijstandsgerechtigden heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Acht punten voor een toekomstige Wet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

1 **Eén regeling voor alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt**

Maak geen verschil tussen bijstand, Wajong en Wsw: het gaat om mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Deze groep van zo'n 400.000 mensen moet aan de slag worden geholpen, bij voorkeur bij gewone werkgevers. Hierbij geldt: gelijke monniken, gelijke kappen. Dat betekent één regeling met één arbeidsvoorwaardenregime. Beschut werk kan binnen die regeling een voorziening zijn voor mensen die dit echt nodig hebben. Eén regeling voorkomt bureaucratie. En het voorkomt dat een perverse prikkel ontstaat als de ene regeling financieel aantrekkelijker is dan de andere.

2 **Gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering**

Om mensen succesvol aan de slag te kunnen helpen, is het nodig de uitvoering decentraal te beleggen. Gemeenten kennen de regionale arbeidsmarkt en de mensen om wie het gaat. Zij zijn bij uitstek in staat die twee bij elkaar te brengen.

3 **(Financiële) prikkels voor werkgevers**

Voor werkgevers moet maatschappelijk verantwoord ondernemen aantrekkelijk zijn, ook financieel. SW-bedrijven kunnen werkgevers het risico en de administratieve lasten uit handen nemen, bijvoorbeeld via detacheringen. Maar dat is onvoldoende om grote aantallen werkgevers te 'verleiden' om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen. Daar zijn financiële prikkels voor nodig, bijvoorbeeld via de fiscus. Idealiter loopt de omvang van het financiële voordeel op naarmate een werkgever meer mensen aan de slag helpt. Een uniforme en duidelijke no-riskpolis helpt eveneens om werkgevers over de streep te trekken.

4 **Voldoende budget voor begeleiding**

Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben in de meeste gevallen begeleiding nodig om aan de slag te komen en te blijven. Ook werkgevers geven aan dat begeleiding essentieel is. SW-bedrijven kunnen die begeleiding bieden. Bovendien hebben zij de expertise om van het werk bij een werkgever geschikte banen te maken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Of om constructies te bedenken waarbij de medewerker voldoende structuur en zekerheid wordt geboden, terwijl

tegelijkertijd wordt ingespeeld op de behoefte aan flexibiliteit bij de werkgever. Voor deze begeleiding en bemiddeling is voldoende budget nodig.

5 Werk moet lonen

Om mensen te stimuleren aan de slag te gaan, moet de financiële 'winst' tussen uitkering en werk substantieel zijn. De politiek beslist over de hoogte van de beloning; de uitvoering is erbij gebaat als mensen gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan omdat ze er financieel op vooruit gaan.

6 Een uitvoerbare compensatie voor werkgevers

Werkgevers willen logischerwijs alleen betalen voor de productiviteit die iemand levert. Er zijn verschillende middelen om werkgevers te compenseren voor een beperkte arbeidsproductiviteit van mensen, zoals loonkostensubsidie en loondispensatie. Belangrijk uitgangspunt is dat welke middelen ook ingezet worden, deze goed uitvoerbaar zijn en geen extra rompslomp en kosten met zich meebrengen.

7 Aansluiting werk en zorg

Gemeenten kregen van het vorige kabinet veel extra taken op hun bordje: onder andere de uitvoering van Werken naar vermogen en de WMO. Van belang is de samenhang tussen de verschillende decentralisaties te bewaken. De aansluiting tussen Werken naar vermogen en de WMO moet goed geregeld zijn omdat een deel van de mensen die een beroep doet op de WMO ook aan het werk is of moet, onder andere via arbeidsmatige dagbesteding. Zo moet je voorkomen dat de indicatie voor deze groepen bij verschillende uitvoerders terecht komt, zodat ze elkaars werk 'over moeten doen'. Ook is van belang dat voor deze groep rekening wordt gehouden met de financiering van de faciliteiten die vanuit de WMO nodig zijn, om mensen aan de slag te krijgen (denk aan het vervoer van en naar het werk).

8 Oude rechten mogen niet ten koste gaan van nieuwe instroom

De meeste politieke partijen pleiten ervoor de huidige groep mensen in de Wsw blijvend te ontzien in een nieuwe wet; zij behouden hun huidige rechten. Het budget hiervoor (inclusief de autonome stijging van de werkgeverslasten) mag niet uit het participatiebudget worden betaald. Dat zou ten koste gaan van de begeleiding van mensen die hulp nodig hebben om aan de slag te komen. Dit budget zou inzichtelijk moeten worden gemaakt via een aparte post op de begroting.

Het aantal SW'ers dat
bij gewone werkgevers
werkt stijgt jaarlijks; in
2010 (ondanks de crisis)
met 10%





Cedris

.....

Dit is een uitgave van Cedris, september 2012

Cedris is de brancheorganisatie van 91 sociale werkvoorzieningsbedrijven.

SW-bedrijven ondersteunen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om aan de slag te komen. Op een beschutte werkplek, maar bij voorkeur bij een gewone werkgever. SW-bedrijven hebben ervaring met de doelgroep, kennen de regionale arbeidsmarkt en hebben de expertise om een goede match te maken met werkgevers. Ze kunnen werkgevers alle administratieve rompslomp, risico's en begeleiding uit handen nemen.

Tekst en redactie: Cedris

Ontwerp: Vormix, Maarssen

Fotografie: De Beeldredactie (p. 5, 8 en 13), Steef Meyknecht (p. 6), Fotografie Duna (p.10)

Druk: hsgb stimio, Tiel

Bron cijfers: Brancheinformatie 2010 (Cedris); Divosamonitor 2012 (Divosa); Cedris: werkgeversonderzoek. Wensen en behoeften Wet werken naar vermogen (Newcom Research Consultancy, 2011).

www.cedris.nl

Meer kansen, meer banen

**Bijna eenderde van het
klantenbestand van
sociale diensten komt
met zijn betaalde (14%)
of onbetaalde (17%) baan
niet uit de uitkering**

