

Positionpaper inclusieve arbeidsmarkt



DE
NORMAALSTE
ZAAK

EEN INITIATIEF VAN MVO NEDERLAND
AWVN EN START FOUNDATION

Samenvatting

Dit positionpaper van De Normaalste Zaak bespreekt een aantal standpunten ten aanzien van 'inclusief ondernemen' en de Participatie- en Quotumwetgeving. De standpunten komen voort uit een praktijk waarin werkgevers verenigd in De Normaalste Zaak, en vaak begeleid door werkgeversorganisatie AWWN, gaan werken of al werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking.

Overheid en bedrijfsleven hebben in het voorjaarsakkoord in 2013 afgesproken een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren waarin mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk zijn en talenten effectief worden benut. Daarbij moeten de middelen en regelgeving ter stimulering en sturing van arbeidsparticipatie meer effectief en efficiënt ingezet worden.

De Normaalste Zaak streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt waarin ook mensen met een arbeidsbeperking (en/of kwetsbare positie op de arbeidsmarkt) hun talenten en capaciteiten naar vermogen kunnen inzetten.

De Participatiewet en de Quotumwet zijn niet de ideale oplossing om tot deze inclusieve arbeidsmarkt te komen. De Quotumwet gaat uit van straffen i.p.v. belonen van werkgevers die het goede doen. Belangrijkste knelpunt daarnaast is dat deze wetten van een beperkte doelgroep uitgaan, en daarmee deze groep stigmatiseren. Bedrijven zullen zich immers – om geen straf te krijgen – gaan richten op het behalen van de benodigde aantallen uit deze specifieke doelgroep in plaats van duurzaam invulling te geven aan een inclusieve arbeidsmarkt.

De Normaalste Zaak pleit ervoor om bedrijven juist de mogelijkheid te geven vanuit de zakelijke waarde en de betekenis die het voor hen heeft met mensen uit de doelgroep te werken. En dan wel met mensen van alle opleidingsniveaus (niet alleen diegenen, die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen), in alle ondernemingsvormen (in eigen dienst, ingeleend of via ingekochte diensten) en met eenduidigheid tussen wettelijke en andere verplichtingen (zoals social-returnverplichtingen).

Hieronder presenteren we de belangrijkste punten waarop de wetgeving bijgestuurd en verder ingevuld zou moeten worden om effectief bij te dragen aan het opbouwen van een duurzame inclusieve arbeidsmarkt. Verder geven we een aantal kernpunten voor benodigde beleidsontwikkeling om in de nabije toekomst dichterbij de gewenste situatie te komen.

Punten waarop de wetgeving bijsturing behoeft:

- **Doelgroep: neem alle potentiële werknemers met structurele functionele beperking onafhankelijk van de verdienverwachting (boven/onder WML) op in de doelgroep.**
- **Wat telt bij wie: tel naast eigen personeel en gedetacheerden ook ingekocht werk via uitbesteding mee bij de opdrachtgever.** Richt wetgeving op gewenste resultaat, maar ga niet op de stoel van de ondernemer zitten. Er is een goede stap gemaakt door detachering

Positionpaper inclusieve arbeidsmarkt



DE
NORMAALSTE
ZAAK

EEN INITIATIEF VAN MVO NEDERLAND
AWVN EN START FOUNDATION

bij de opdrachtgever mee te tellen, het huidige wetsvoorstel maakt echter nog wel steeds onderscheid tussen zelf uitgevoerd werk en ingekocht werk via uitbesteding. Ingekocht werk telt in de voorgestelde wetgeving niet mee bij de opdrachtgever maar bij de uitvoerder. Uitbesteden of zelf doen, is echter een ondernemingsbeslissing die geen verschil zou moeten maken in de sociale verantwoordelijkheid van de ondernemer. Hef dit onderscheid in de wetgeving op en laat ook de mensen die voor een opdrachtgever werken via uitbestede werk bij de opdrachtgever meetellen. Daarmee ontstaat bij opdrachtgever en uitvoerder meer prikkel om te presteren, en zal er meer duurzame werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking ontstaan.

Punten waarop door nadere invulling van de wetgeving deze aan effectiviteit wint:

- **Creëer een gelijk speelveld voor alle medewerkers door een basispakket voor mensen met een arbeidsbeperking.** Onder andere op het vlak van loonwaarde, proefplaatsing, no-riskpolis, begeleidingsvergoedingen en stimuleringsregelingen. Sluit aan bij de best werkende voorbeelden uit de praktijk en zorg voor transparantie en overzichtelijkheid.
- **Laat regelingen aansluiten bij hoe werkgevers werken, geef duidelijke en uniforme kaders en geef toepassingsverantwoordelijkheid aan de werkgever met horizontaal toezicht als controlesysteem achteraf.** Dit geldt onder andere voor de duur van proefplaatsingen, hoogte van loonwaarde en begeleidingsarrangementen.
- **Stimuleer werkgevers door de financiële lasten van werken met mensen met een arbeidsbeperking weg te nemen.** Met name de 'transitiekosten', de kosten die een werkgever moet maken om zijn organisatie klaar te stomen en in de eerste jaren te begeleiden, komen momenteel voor rekening van de werkgever. Dit is onder meer het gevolg van het vervallen van de premiekorting bij het grootste deel van de doelgroep. Compenseer de werkgever voor deze lasten, zodat hij zijn energie kan richten op de benodigde verandering.
- **Geef werkgevers de mogelijkheid om vanuit het werk dat zij beschikbaar hebben inzicht te krijgen in kandidaten via hun eigen kanalen.** Laat instanties (gemeenten en UWV) de mate van beschikbaarheid en competenties van kandidaten volledig inzichtelijk maken voor werkgevers en voor bemiddelaars die door werkgevers zijn gekozen om hen bij het zoeken te helpen. Geef volledig inzicht in de capaciteiten van de werkzoekenden om vraaggedreven te kunnen zoeken en matchen. Laat instanties ook leren van en samenwerken met innovatieve initiatieven vanuit werkgevers en de doelgroep zelf, zoals bijvoorbeeld in Utrecht (Utrecht. Onbepert aan de slag) waar op initiatief van werkgevers en de gemeente een digitaal platform is gestart waar in een aantal maanden een flink aantal hoger opgeleiden met een arbeidsbeperking zichzelf in beeld heeft gebracht en nu gekoppeld wordt aan beschikbaar werk/werkgevers.
- **Eisen vanuit Q-wet en vanuit aan te besteden opdrachten zoveel mogelijk gelijk maken.** Creëer een eenduidige definitie en maatstaf van sociale prestatie van werkgevers. De PSO is

Positionpaper inclusieve arbeidsmarkt



DE
NORMAALSTE
ZAAK

EEN INITIATIEF VAN MVO NEDERLAND
AWVN EN START FOUNDATION

hiervoor een bewezen en behulpzaam instrument. Pas dit zoveel mogelijk in de volle breedte van wet- en regelgeving toe. Neem als overheid de leidende rol om te onderzoeken hoe deze nadere invulling van de wetgeving, ook in aanbestedingen en social-returnbeleid, succesvol te maken.

Punten voor toekomstige beleidsontwikkeling om dichter bij een inclusieve arbeidsmarkt te komen:

- **Stimuleer door onderzoek verdere ontwikkeling van waardebesef van inclusief ondernemen.** Laat onderzoek uitvoeren naar de waarde van de sociale prestatie, onder andere naar de integrale maatschappelijke waarde van inclusief ondernemen en de waarde voor ondernemingen.
- **Creëer meer (financiële) prikkels voor de werknemer** om aan de slag te gaan en te blijven.
- **Vergroot de vraag naar arbeid** door de kosten van arbeid rond het minimumloon drastisch te verlagen. Er is voldoende werk om iedereen aan de slag te hebben, echter mede door hoge kosten en risico's wordt dit werk niet (hier) uitgevoerd.
- **Sluit onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar aan**, zeker als het mensen met een arbeidsbeperking betreft. Zorg dat opleidingen zo zijn ingericht en zo nauw met bedrijfsleven samenwerken dat mensen met een arbeidsbeperking die vanuit onderwijs de arbeidsmarkt betreden direct aan de slag kunnen.

Positionpaper inclusieve arbeidsmarkt



DE
NORMAALSTE
ZAAK

EEN INITIATIEF VAN MVO NEDERLAND
AWVN EN START FOUNDATION

Nadere toelichting

Het doel van het positionpaper is om op korte termijn de Quotumwet te verbeteren en bij te dragen aan de meningsvorming over 'inclusief ondernemen' voorafgaand aan de behandeling van de Quotumwet. In het positionpaper komen vijf thema's aan de orde:

Doelgroep: hoe kan de groep "mensen met een beperking" zo gedefinieerd worden dat een maximaal aantal mensen met een arbeidsmarktbeperking aan werk wordt geholpen? Waarbij zoveel mogelijk bedrijven hun verantwoordelijkheid (kunnen) nemen, dan wel anderszins bijdragen.

Toegevoegde waarde: hoe kan meerwaarde van 'inclusief ondernemen' verder vergroot en concreet gemaakt worden, bovenop de intrinsieke waarde die werkgevers al onderkennen?

Kosten: hoe kunnen de meerkosten van inclusief ondernemen inzichtelijk worden gemaakt en hoe kan de overheid op een effectieve wijze financiële barrières en risico's wegnemen?

Uitvoering: wat zijn belangrijke randvoorwaarden voor het succesvol werven en plaatsen van mensen met een beperking en in welke randvoorwaarden kan de overheid voorzien?

Arbeidsmarktdynamiek: hoe kan de arbeidsmarkt in het algemeen dynamischer worden, zowel aan de vraag- als aan de aanbodkant en hoe kan de vraag naar eenvoudige arbeid drastisch vergroot worden?

In het positionpaper bespreken we thema's niet uitvoerig en in detail te, maar geven we belangrijke overwegingen, zowel over de visie op 'inclusief ondernemen' zoals de overheid die lijkt te hanteren, als de daaruit voortvloeiende wettelijke bepalingen. Wij bieden dit positionpaper daartoe aan de Tweede-kamer aan.

Doelgroep

De politiek richt zich in de Participatiewet en Quotumwet op mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimum loon kunnen verdienen. Arbeidsbeperkingen doen zich echter op alle capaciteitsniveaus voor en op al die niveaus geldt dat mensen naar vermogen moeten kunnen werken. Op alle niveaus is de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt op dit moment nog slecht. Daarnaast hebben bedrijven afhankelijk van hun soort activiteiten behoefte aan verschillende niveaus van medewerkers.

Als het doel is om duurzame werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren, dienen werkgevers, op een positief stimulerende manier, collectief gestuurd en ondersteund te worden in het vinden, plaatsen en succesvol aan het werk houden van mensen met een arbeidsbeperking. Dit dient een breed gedragen criterium voor goede bedrijfsvoering te worden, deels afgedwongen vanuit wetgeving, deels gevraagd vanuit klanten, opdrachtgevers en andere stakeholders. In een inclusieve arbeidsmarkt leggen bedrijven verantwoording af over de mate waarin zij inclusief ondernemen, en meer concreet: over hoeveel mensen met een beperking/kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zij in dienst hebben of inhuren.

Het huidige politieke onderscheid van wel of niet zelfstandig minimumloon kunnen verdienen, werkt de duurzame inpassing bij werkgevers echter tegen. Er is voor werkgevers geen logisch bedrijfsmatig onderscheid tussen mensen die minder of meer dan het minimumloon kunnen verdienen.

Positionpaper inclusieve arbeidsmarkt



DE
NORMAALSTE
ZAAK

EEN INITIATIEF VAN MVO NEDERLAND
AWVN EN START FOUNDATION

Werkgevers zijn vooral gericht op het inzetten van geschikte mensen tegen een redelijke prijs op een gemakkelijke manier. Bij een vanuit bedrijfsoogpunt niet logisch toepasbare definitie van de doelgroep zullen zij vaker ‘tactisch’ opereren: praktisch zorgen dat ze op korte termijn cosmetisch aan de minimumeisen voldoen en straf ontlopen of er juist maar geen moeite in steken en de boete accepteren. Om tot structurele inzet van de talenten van mensen met een arbeidsbeperking te komen, dienen alle mensen met een arbeidsbeperking mee te tellen in de wetgeving. Bovendien leidt een beperkte doelgroep tot het buitenspel zetten van kennisintensieve bedrijven die in hun primaire processen slechts zeer beperkt functies hebben voor laag opgeleide werknemers, maar wel hun bijdrage willen leveren aan de inclusieve arbeidsmarkt.

Toegevoegde waarde

Er zijn al veel bedrijven die stappen zetten op weg naar inclusief ondernemen en mensen met een beperking inzetten in de organisatie. De ervaringen van deze bedrijven zijn positief. Inclusief ondernemen draagt via een of meerdere van onderstaande punten bij aan de bedrijfsresultaten:

- Kostenefficiency in massaproductieomgeving
- Betere maatschappelijke positionering
- Oplossen van schaarste aan talent op specifieke onderwerpen
- Invulling van de bestaansreden van de organisatie
- Toename medewerkerstevredenheid en loyaliteit (reductie van verloop)
- Toename klanttevredenheid
- Voldoen aan social-returnverplichtingen
- Excelleren in onderdelen van de interne bedrijfsvoering en dienstverlening aan klanten met behulp van specifieke talenten van bepaalde groepen binnen de doelgroep (bijvoorbeeld repetitieve taken of taken die eenzijdige aandacht vragen).

Het bewijs van de toegevoegde waarde op deze punten is meestal alleen via “anecdotal evidence” beschikbaar (zie de website van De Normaalste ZaaK). Bedrijven handelen nu dan ook vaak nog op basis van intrinsieke motivatie om maatschappelijk verantwoord te ondernemen en iets te doen voor de doelgroep. Om tot grootschalige en duurzame inzet te komen van mensen met een beperking, is het belangrijk om scherp te krijgen wat de sociale prestatie van bedrijven hen feitelijk oplevert. De gelegenheid om dat verder te onderzoeken doet zich nu voor met de toename van aandacht voor dit thema en het snel groeiende aantal voorbeelden. Wanneer het onderzoek hand in hand gaat met een monitoringsprogramma om de ontwikkelingen in de Nederlandse markt de komende jaren te volgen, wordt de ontwikkeling verder versneld.

Daarnaast is het ook de vraag wat de maatschappelijke waarde van de plaatsingen is, als op een integrale wijze de totale impact op economie, zorg en sociale omgeving wordt meegewogen. En ook onder welke omstandigheden deze waarde gemaximeerd wordt. Wanneer treedt er bijvoorbeeld verdringing op? Wanneer versterken lokale maatregelen en initiatieven elkaar en wanneer werken ze elkaar tegen? Vooral de huidige toepassing van social return bij lokale aanbestedingen dient onderzocht te worden: op welke wijze versterken lokale en landelijke verplichtingen elkaar of werken ze elkaar juist tegen en hoe vermijden we verdringing?

Positionpaper inclusieve arbeidsmarkt



DE
NORMAALSTE
ZAAK

EEN INITIATIEF VAN MVO NEDERLAND
AWVN EN START FOUNDATION

Transparantie en het meten van wat de daadwerkelijke prestaties zijn op het gebied van inclusief ondernemen zijn belangrijk. Enerzijds als basis voor financiële prikkels (zoals in de Quotumwet wordt beoogd) en anderzijds om gewenst gedrag te stimuleren. Vanuit bovenstaande onderzoeken dient er een uniforme visie op sociale prestatie te worden geformuleerd en deze dient vertaald te worden naar een eenduidige meetsystematiek. Nu worden zowel vanuit de wet (landelijke overheid) als vanuit aanbestedingscriteria (gemeenten en provincies) eisen gesteld aan bedrijven. Het is erg belangrijk deze eisen te harmoniseren. Het is kostbaar voor bedrijven om telkens rekening te houden met arbitraire verschillen in de wijze waarop de sociale prestatie gedefinieerd wordt. Een manier om dit op te lossen is om één meetsysteem tot standaard te verheffen. De reeds opgedane ervaringen met huidige meetsystemen zoals PSO kunnen daarbij als vertrekpunt dienen. Tevens kunnen bedrijven die momenteel al nadrukkelijk met hun sociale prestatie bezig zijn in dit kader een relevante inbreng hebben.

Kosten

Het is de taak van de overheid om een gelijk speelveld te creëren voor alle werkzoekenden. In de praktijk komt dat erop neer dat de kosten en het financiële en ondernemersrisico gelijk moeten zijn voor medewerkers met een gelijke bijdrage. De directe loonwaarde biedt houvast om iemands bijdrage vast te stellen. Echter, de inschatting van de loonwaarde staat momenteel nog vaak los van de praktijk en wordt buiten de werkgever om bepaald. Vaak is er een behoorlijk verschil tussen formele loonwaarde en gepercipieerde loonwaarde in een specifieke functie. Een aanpak waarbij de werkgever zelf de loonwaarde bepaalt, en zich daar achteraf over verantwoordt (horizontaal toezicht), zou veel efficiënter zijn en zou ook tot meer vertrouwen leiden bij werkgevers. Bij een jaarlijkse controle kan de juistheid van de loonwaarde vastgesteld en eventueel herzien worden.

Wat betreft de kosten die een onderneming moet maken om iemand goed te laten functioneren, is het belangrijk om de kosten die de ondernemer maakt zo goed mogelijk af te dekken en tegelijk de bedrijven vrijheid te geven te ondernemen op de manier die het beste bij hen past. Een aantal voorbeelden:

- Directe aan de persoon verbonden kosten worden veelal vergoed. Bij jobcoaching zijn kosten van een externe jobcoach veelal gedekt. Wanneer een bedrijf echter besluit (gedeeltelijk) zelf in de begeleiding te voorzien, dan worden de kosten daarvan niet vanzelfsprekend vergoed. Interne begeleiding dient in de toekomst wel vergoed te worden om de werkgever de vrijheid te geven zelf te kiezen op welke wijze hij de ondersteuning voor de medewerker inricht. De mogelijkheid om bijvoorbeeld jobcoaching intern te regelen met een vergoeding vanuit UWV of gemeente, is voor grote bedrijven een kritische succesfactor om echt grote aantallen mensen uit de doelgroep in te laten stromen. Bovendien is dit ook goedkoper: de vergoeding die de werkgever van UWV krijgt voor interne jobcoaching is lager dan de vergoeding die een re-integratiebureau ontvangt.
- De kosten om de organisatie gereed te maken voor het werken met medewerkers met een beperking worden momenteel niet vergoed. Uit onderzoek in het kader van het 7.500-



banenplan blijkt dat deze begeleidings- en aansturingskosten gemiddeld zo'n 2.000 euro per jaar bedragen voor de eerste drie plaatsingen. Momenteel ervaren veel werkgevers de premiekorting (mobiliteitsbonus) als een mooie manier om deze kosten vergoed te krijgen, echter in de toekomstige situatie zal deze bonus niet meer worden uitgekeerd wanneer sprake is van loonkostensubsidie. Daarmee dreigen deze transitiekosten geheel voor eigen rekening van de ondernemer te komen. Dat zet de ondernemer niet aan om met de doelgroep aan de slag te gaan. Er dient een compensatie te komen voor de transitiekosten die de ondernemer moet maken om succesvol mensen met een arbeidsbeperking in te zetten. De aandacht en energie die dat van een werkgever vraagt, zijn sowieso al voor eigen rekening.

- De afdekking van het additionele financieel risico van uitval van de werknemer is veelal niet goed geregeld. Het UWV heeft een polis die door werkgevers als afdoende wordt ervaren, maar de gemeentes hebben die polis veelal niet. Voor de gehele doelgroep dient er een no-risk polis te komen, gelijk aan de huidige UWV polis, die de financiële risico's adequaat afdekt. Als dit niet gebeurt, nemen werkgevers mensen uit de doelgroep niet in dienst en blijft de overheid direct of indirect deze rol vervullen.

Randvoorwaarden voor succesvolle uitvoering

Goede intenties kunnen vastlopen op een lastige uitvoering. Als het in de praktijk frustrerend en tijdrovend is voor bedrijven om geschikte kandidaten met een beperking te vinden en aan te nemen en als de administratieve afhandeling complex is, dan kan dat voor een werkgever een reden zijn om op te geven.

Regelingen en procedures, plus de wijze waarop die ingevoerd en gehandhaafd worden, zouden uniform moeten zijn. Het zou net zo gemakkelijk moeten zijn om iemand met een arbeidsbeperking aan te trekken als om een reguliere medewerker aan te trekken. Een aantal belangrijke punten voor werkgevers zijn:

- **Werk aan een vertrouwensbasis tussen instanties en werkgevers.** Veel werkgevers, zeker in het MKB, voelen zich met wantrouwen bejegend door UWV en gemeenten. Werkgevers met vaak behulpzame intenties om aan de slag te gaan met potentiële werknemers uit de doelgroep voelen zich behandeld als potentiële fraudeurs. Feit is dat het overgrote deel van de werkgevers er niet op uit is misbruik te maken van regelingen maar een eerlijke compensatie wil ontvangen voor kosten en moeite bij het inzetten van deze werknemers. Regelingen en de uitvoering daarvan moeten gebaseerd worden op een vertrouwensrelatie met werkgevers. De werkgever krijgt meer ruimte om de arbeidsrelatie met een medewerker met een arbeidsbeperking zelf in te regelen. Controle vindt meer steekproefsgewijs plaats. (*)
- **De werkgever bepaalt mede de loonwaarde van de werknemer.** Momenteel wordt de werkgever vaak niet naar zijn ervaringen gevraagd over de productiviteit van de werknemer. Dit leidt tot forse afwijkingen tussen loonwaarde en werkelijke waarde in een specifieke rol.

Positionpaper inclusieve arbeidsmarkt



DE
NORMAALSTE
ZAAK

EEN INITIATIEF VAN MVO NEDERLAND
AWVN EN START FOUNDATION

Uit een pilot in het kader van het 7.500-banenplan blijkt dat deze afwijking kan oplopen tot 50%. Meer inbreng en ook meer eigen verantwoordelijkheid van de werkgever zal leiden tot een meer realistische loonwaarde en dit heeft als gevolg dat de medewerker sneller aangenomen zal worden. De werkgever betaalt dan namelijk voor wat hij krijgt. Laat de werkgever de loonwaarde zelf doen. Introduceer een methode van horizontaal toezicht om dit verantwoord te laten gebeuren. (*)

- **Keuzevrijheid in de begeleiding.** Een werkgever zou begeleiding moeten kunnen inhuren of zelf organiseren met beperkte expertbegeleiding. Dit zou voor de werkgever qua kosten geen verschil moeten maken, zodat hij kan kiezen voor de best passende en daarmee meest duurzame werkwijze. Interne begeleidingskosten dienen ook vergoed te worden, gelijk aan de vergoeding voor externe begeleiding. (*)
- **Vraaggedreven zoeken naar de beste kandidaten.** Daartoe dient inzichtelijk te zijn wie er beschikbaar is en welke capaciteiten de beschikbare kandidaten hebben. Dit inzicht is er op dit moment vaak niet, zelfs niet bij de instanties (gemeente, UWV) waar de kandidaten vandaan moeten komen. Bestanden moeten zo snel mogelijk aangepast worden en van kandidaten moeten capaciteiten worden vastgesteld, zodat werkgevers inzicht krijgen in het aanbod. .
- **Zelf kiezen van wervings- en selectiemethode.** De werkgever moet kandidaten kunnen zoeken op een manier die het beste bij het bedrijf past. Wanneer een werkgever bijvoorbeeld altijd via één vaste bemiddelaar werkt, dan moet hij ook voor mensen met een arbeidsbeperking via deze bemiddelaar kunnen zoeken. In de huidige situatie is er vaak sprake van een exclusieve verkaveling van het aanbod van werkzoekenden naar specifieke bemiddelaars. Dit staat het zoeken door werkgevers in de weg. Bemiddelaars zouden zich moeten richten op de werkgever die werkzoekenden vraagt, om het proces van “matching” vervolgens zoveel mogelijk te stroomlijnen en versimpelen. De huidige afspraken tussen instanties (gemeentes en UWV) en bemiddelaars dienen aangepast te worden. Wat werkgevers nodig hebben, is een systeem dat werkgevers en werkzoekenden simpel en effectief ondersteunt in de identificatie en matching.
- **Uniformiteit van regelingen.** Regelingen dienen gelijk te zijn en gelijk te worden toegepast over verschillende doelgroepen en instanties (UWV en gemeentes). Een onderneming houdt niet op bij de gemeentegrens. Veel werkgevers zijn in meerdere gemeentes actief. Daarnaast zijn er verschillen in regelingen tussen doelgroepen en verschillen in werkwijze tussen gemeentes onderling en tussen gemeentes en UWV. Uit het onderzoek Regio regelluw blijkt bijvoorbeeld dat de 14 gemeentes rondom Zwolle 23 verschillende regelingen hanteren. Hierdoor wordt het voor een werkgever moeilijk organiseren. Daarnaast zoekt een werkgever op enig moment gewoon de beste kandidaat voor de klus. Met verschillende regelingen voor verschillende doelgroepen zal hij zich eerst moeten verdiepen in deze verschillen en vervolgens mede gaan optimaliseren naar de regelingen wat duurzame plaatsing niet per se bevordert. Zo zal in de huidige situatie een werkgever vaak genegen zijn om naar mensen met een Wajong-status te zoeken, aangezien deze doelgroep in kosten en

Positionpaper inclusieve arbeidsmarkt



DE
NORMAALSTE
ZAAK

EEN INITIATIEF VAN MVO NEDERLAND
AWVN EN START FOUNDATION

risicoafdekking momenteel het beste uit de verf komt in vergelijking met andere groepen met een arbeidsbeperking. Regelingen en werkwijzen dienen dus mogelijk geharmoniseerd te worden. In diezelfde slag kan gekeken worden naar het zo simpel mogelijk maken van de uitvoering van de regelingen. (*)

Arbeidsmarktdynamiek

De plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking die we nu zien, zijn veelal bovenop het bestaande personeelsbestand (additioneel), gedaan door gedreven werkgevers. Om echter tot een structureel inclusievere arbeidsmarkt te komen, moet de arbeidsvraag vergroot worden. Arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt in Nederland moet aantrekkelijker, lees: goedkoper, worden om verdringing te voorkomen. Verlaging van de lasten op arbeid rond het minimumloon, invoering van de dienstencheque en dergelijke, zijn beproefde methodes om de arbeidsvraag te vergoten. In dit perspectief kan ook reshoring een impuls krijgen.

Op dit moment zien we verdringing als gevolg van het social-returnbeleid van gemeenten, provincies en rijksoverheid (eisen ten aanzien van inclusief ondernemen bij aanbestedingen). Vaak wordt een functie dan ad hoc ingevuld door iemand met een beperking en blijft de invulling van inclusief ondernemen beperkt tot de duur van het contract - dit vaak ten koste van medewerkers met een vast(er) contract.

Social return moet zich echter richten op het duurzaam sociaal presteren van bedrijven. Daartoe dienen er afspraken gemaakt te worden ten aanzien van uniform meten en waarderen van sociale prestatie van werkgevers in het licht van aanbestedingen en de Participatie- en Quotumwet. De Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO) is een voorbeeld van hoe afspraken gemaakt kunnen worden.

De werkzoekende heeft veelal weinig of geen financiële prikkel om aan de slag te gaan. Er verandert in de inkomsten van bijvoorbeeld een bijstandsgerechtigde weinig of niets als hij gaat werken. Bij Wajongers kan er bij lagere contracturen wel sprake zijn van financiële vooruitgang, echter bij andere groepen niet. Voor alle werkzoekenden dient er een duidelijke financiële winst te zijn op het moment dat ze aan het werk gaan. Dit bevordert de motivatie om werk te vinden en het draagt bij aan de gedrevenheid om het werk goed uit te voeren en te behouden.

Den Haag, 9 september 2014
De Normaalste Zaak
Bert van Boggelen