

# Participatiewet: spanningsboog tussen verdringing en re-integratie

Sinds 1 januari 2015 bepaalt de Participatiewet dat gemeenten beleidsmatig en financieel verantwoordelijk zijn voor mensen die op geen enkele andere wijze in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Gemeenten ondersteunen mensen met een bijstandsuitkering en werkzoekenden zonder uitkering die weer actief willen meedoen in de samenleving.

DEELNEMERS



**ASTRID BUIS**

Directeur BUIS Advies: "Verdringing van reguliere banen is niet nodig."

[www.buisadvies.nl](http://www.buisadvies.nl)



Voorals mensen met weinig of verouderde scholing en mensen met arbeidsbeperkingen vinden vaak moeilijk werk. Dit beleid verschilt van gemeente tot gemeente, maar participatie en eigen verantwoordelijkheid staan overall centraal. Met werkgevers is afgesproken in het Sociaal Akkoord dat ze in de periode 2015-2026 125.000 mensen met een arbeidshandicap in dienst nemen.

**VERDRINGING REGULIERE BANEN**

“Verdringing van reguliere banen is niet nodig”, zegt Astrid Buis, directeur van Buis Advies en specialist in begeleiding van aanbestedingsvraagstukken in de Zorg en Maatschappelijke dienstverlening. Michèle van den Bijllaardt, Manager bij Summit Health (o.a. arbodienstverlening en 2e spoor re-integratie) uit De Lier valt haar bij “dat verwachtingen tussen gemeente, werkgever en werkzoekende bij re-integratie goed gemanaged dienen te worden.” Yde van der Burgh, FNV-bestuurder Werkbedrijf / beleidsadviseur arbeidsmarkt en sociale zekerheid, vult aan: “Dat het verdringingsrisico de grootste zorg is van de FNV.”

Bij Summit Health kwamen op uitnodiging van Hét Ondernemersbelang verschillende deskundigen bijeen om de kansen en bedreigingen van de Participatiewet te bespreken. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). De Participatiewet regelt dat mensen met en zonder beperking werk vinden bij een gewone werkgever. Indien de loonwaarde lager is dan voor de gewerkte uren kan worden verwacht, zijn er in deze wet mogelijkheden voor looncompensatie. Astrid Buis: “Werk is de beste zorg. Het risico op verdringing van reguliere banen wordt voorkomen als mensen voor het werk dat zij doen waarde toevoegen aan het bedrijf óók bij waarde een bijbehorend salaris krijgen. Daarnaast mogen onbetaalde stages geen banen doen verdwijnen, maar dienen juist

te stimuleren dat werkzoekenden hiermee de volgende ontwikkelingsstap kunnen zetten. Alleen dan voorkom je dat de spanningsboog tussen verdringing en re-integratie klappt. Zorg daarnaast dat je de nieuwe collega een goede ontvangst geeft in het bedrijf en het team. Biedt hem een ‘warme landing’ door een buddy of een coach. Doe het samen en niet alleen.” Namens de FNV maakt Yde van der Burgh bekend dat ook de FNV een buddysysteem gaat invoeren met de ‘Verschilmakers’.

**BETROKKENHEID ONDERNEMERS**

De idee van verdringing van reguliere banen wordt, naar de mening van Carolien Brederije, advocaat en mede-eigenaar Valegis Advocaten (Den Haag en Amsterdam), beïnvloed: “Doordat veel ondernemers de Participatiewet nog als ‘ver van hun bed’ beschouwen. Daarnaast blijkt dat veel werkgevers twijfelen: zijn mensen met een arbeidsbeperking wel inzetbaar? Kost het mij niet meer tijd en moeite dan het mij oplevert? Zo denkt een ondernemer natuurlijk al snel.” Carolien Brederije is lid van het ambassadeursnetwerk in de regio Haaglanden. Door VNO-NCW West, MKB-Nederland en het WerkgeversServicePunt (WSP) Haaglanden is een ambassadeursnetwerk, door en voor werkgevers, opgezet om deze vooroordelen snel recht te gaan zetten. Door middel van het netwerk (waarin ook allerlei ondernemersverenigingen worden betrokken) worden werkgevers betrokken, kunnen zij ervaringen delen en ideeën van de grond krijgen, maar ook innovatieve projecten stimuleren voor het aan werk krijgen van mensen met een arbeidsbeperking (zie [www.banenaafspraken.nl](http://www.banenaafspraken.nl)).

Astrid Buis stelt: “De groep van niet-werkenden neemt alsmaar toe, ondanks de economische groei. Ook blijven de bedrijfswinsten toenemen, maar de werkgelegenheid daalt juist. Er is sprake van een groot werkaanbod, kijk maar naar de uren die er worden gemaakt op het werk en in de privésfeer (o.a. mantelzorg). Echter blijkt dat de loonwaarde die mensen moeten maken vaak veel hoger is, dan de economische

waarde die de werkgever nodig heeft om uit de kosten te komen.” Vanuit de FNV bevestigt Yde van der Burgh het uitgangspunt dat arbeidsgehandicapten ook recht hebben op een normale arbeidzaam leven. “Stimuleer hun participatie door een werkomgeving met rust en zekerheid. Anders lukt het niet. Hoe realiseer je juist met elkaar verbinding om ook in deze doelgroep te investeren?”

Gezamenlijk deelden de deskundigen dat de regelgeving uit de Participatiewet te complex is en er geen rekening mee houdt dat de inkoop van arbeid, macro-economisch, aan het veranderen is. Arbeid verschuift van banen naar werk en/of projecten. Arbeid wordt een commodity. Hierin schuilt het gevaar dat deze ontwikkeling ten onrechte wordt gekoppeld aan een negatief beeld: de calculerende werkgever, die uitbuit. Wij moeten met elkaar durf tonen om ‘oude sjablonen’ los te laten en juist in de huidige economische tijd mee te bewegen voor duurzame inzetbaarheid van baan- naar werkzekerheid, van scholing aan het begin van de loopbaan, naar voortdurende ontwikkeling en opleiding. Yde van der Burgh nuanceert, “dat baan- of minstens werkzekerheid nog altijd belangrijk is voor hoe aantrekkelijk een werkgever of een sector is voor werknemers en werkzoekenden.”

**IEDER MENS HEEFT TALENT**

Marja Cousijnse, directeur-eigenaar van het Opleidingscentrum Haaglanden, vat de verdringing van reguliere banen en betrokkenheid van ondernemers samen als koudwatervrees: “Ieder mens heeft talent. Dat geldt dus onverkort ook voor mensen met een arbeidsbeperking. Marja Cousijnse merkt in haar dagelijkse Opleidingswerk dat investeren in jezelf ‘blijt’ mensen oplevert. Mede vanuit duurzaamheid en blijvende ontwikkeling in organisaties ziet Marja Cousijnse bedrijven ook weer investeren in de leercultuur van het bedrijf: “Denk hierbij aan de invloed van Het Nieuwe Werken op nieuwe competenties bij het op afstand en of mobiel vergaderen of het ontwikkelen van nieuw leiderschap.”



**MARJA COUSIJNSE**  
Directeur Opleidingscentrum Haaglanden: “Ieder mens heeft talent.”

[www.opleidingscentrumhaaglanden.nl](http://www.opleidingscentrumhaaglanden.nl)



**MICHÈLE VAN DEN BIJLLAARDT**  
Operationeel manager Summit Health: “Verwachtingen tussen gemeente, werkgever en werkzoekende bij re-integratie goed managen.”

[www.summithealth.nl](http://www.summithealth.nl)



**CAROLIEN BREDERIJE**  
Advocaat, mede-eigenaar Valegis Advocaten: “Veel ondernemers beschouwen de Participatiewet nog als ‘ver van hun bed’.”

[www.valegis.com](http://www.valegis.com)



**YDE VAN DER BURGH**  
FNV-bestuurder Werkbedrijf / beleidsadviseur arbeidsmarkt en sociale zekerheid: “Het verdringingsrisico is de grootste zorg van de FNV.”

[www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)



Astrid Buis bevestigt dat in de Zorg kansen bestaan. Aanvullend stelt Carolien Brederije dat in elk bedrijf mogelijkheden bestaan om door middel van job-carving deelwerkzaamheden te clusteren tot baankansen voor deze doelgroep, zowel voor laag-, middelbaar- als hogeschoolden met een arbeidsbeperking, ongeacht de aard van de expertise.

### OP NAAR DE 100.000 BANEN

Carolien Brederije stelt als ambassadeur werkgevers actief te willen informeren over de Participatiewet: “Ik ben als advocaat arbeidsrecht natuurlijk inhoudelijk goed bekend met de materie, maar dit doe ik vanuit mijn hart.” Het realiseren van het ambassadeursnetwerk is een goed initiatief; ondernemers (werkgevers) kunnen van hun eigen ‘peers’ leren. Een ander en jong initiatief van het VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland is de website [www.opnaarde100.000.nl](http://www.opnaarde100.000.nl). Deze website is een overkoepelende wegwijzer die werkgevers ondersteunt om banen met een arbeidsbeperking te realiseren en biedt praktische informatie, advies en voorbeelden met als doel bedrijven, branches, regio’s en individuele werkgevers te verbinden, zodat zij kunnen profiteren van elkaars kennis.

### DENKEN IN KANSEN

Yde van der Burgh stelt dat “De huidige ontwikkeling van het aantal banen door de Participatiewet in het mkb bemoedigend is, maar in grotere organisaties (het grootbedrijf en de overheid zelf) een stuk minder!” Er valt nog veel te verbeteren. De deskundigen stellen

ook dat wij van het denken af moeten om alleen werk te maken van werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Er moet veel meer aandacht komen voor het midden en hoger segment.

Alle deskundigen zijn het eens dat de rol van de matching door de (gemeentelijke) consultants een van de belangrijkste uitdagingen en verbeterpunten zijn bij de uitvoering van de Participatiewet. Met matchen bedoelen wij hier de afstemming tussen vraag en aanbod van werk en werkgevers. Maar ook de voorbereidingen met de buddy en het team waar de kandidaat gaat werken. De deskundigen zijn gezamenlijk van mening dat de gemeentes onvoldoende op de hoogte zijn van de ‘business’ en onvoldoende kennis en inzicht hebben van de in het bedrijfsleven gevraagde competenties. Astrid Buis: “Consultanten of klantmanagers moeten meer hands-on werken door praktijkkennis van het bedrijfsleven en de ondernemersnetwerken.” Michèle van den Bijllaardt vult aan: “En ... dat leidt tot langetermijnresultaat voor zowel werkzoekende als werkgever.” De doelgroep moet meer ondersteund worden bij de ontwikkeling van zelfstandigheid én moet ook leren denken in kansen en niet handelen vanuit een slachtofferrol. Zij zijn verantwoordelijk over hun eigen leven en loopbaan. De praktijk van de deskundigen leert dat, bijvoorbeeld, bij jobcoaches veelal: ‘ik regel het voor je’, in plaats van te ondersteunen bij: ‘jij gaat het doen’.

Naar de mening van onze deskundigen is de belangrijkste kans voor een succesvolle uitvoering van de Participatiewet: Doe het

samen en niet alleen, zoals Astrid Buis al eerder stelde. Dus gemeenschappelijke en gezamenlijke initiatieven en samenwerking tussen VNO-NCW, MKB-Nederland, het WSP én de gemeentes om samen inzicht te krijgen over de diverse werkmogelijkheden binnen het bedrijfsleven te matchen met het aanbod aan werkzoekenden met een arbeidsbeperking uit de gemeentes. Ter voorkoming van ‘mismatching’ stemmen beide, werkgever en gemeente, de voor het bedrijf gewenste competenties en expertise af. Tijdens het matchingsproces is het noodzakelijk dat de toekomstige collega’s erbij betrokken worden. Yde van der Burgh: “Collega’s maken het verschil! Niet alleen bij het creëren van banen, maar ook om plaatsingen te laten slagen. Voor arbeidsgehandicapten op zichzelf van groot belang, maar werkgevers hebben er ook niets aan als ze elke nieuwe binnenkomer op zijn arbeidsplaats zien mislukken en weer van voren af aan moeten beginnen.” Hierbij zal vanuit de werkgevers het uitgangspunt zijn inzicht krijgen in wat de kandidaat wel kan in plaats van niet kan. Op basis hiervan kan dan per kandidaat een ontwikkel- en opleidingstraject worden bepaald, waardoor samen gewerkt wordt aan de plaatsing, tijdelijk of definitief. De deskundigen zijn met elkaar van mening dat via deze aanpak en werkwijze de Participatiewet succesvol kan worden uitgevoerd en toegepast, vooral in het belang van de werkzoekende met een arbeidsbeperking, ongeacht het ontwikkel- en opleidingsniveau. Zoals Marja Cousijnse eerder stelde: “Ieder mens heeft talent.” <<