

Deel I





Jennifer Rakowski | Albert Heijn

Hoofdstuk 2 *Samenvatting*

In ons land staan naar schatting iets minder dan 250.000 mensen aan de kant, die wel in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten maar niet om daarmee het wettelijk minimumloon te verdienen. Dit aantal kan de komende jaren oplopen tot ruim 350.000. Daarnaast zijn ongeveer 150.000 mensen al wel aan de slag met behulp van langdurige ondersteuning. Zij worden alleen niet altijd gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen.

Tweedeling

Ongewild is in de loop van de tijd een tweedeling ontstaan tussen mensen met een beperking die wel de kans krijgen om mee te doen op de arbeidsmarkt en mensen die deze kans niet krijgen. De eerste groep bestaat voornamelijk uit personen die werken op een gesubsidieerde baan in het kader van de Wsw. De tweede groep heeft geen toegang tot de Wsw, deels als gevolg van een stringenter afbakening van de doelgroep in het verleden. Deze groep kan vaak slechts in beperkte mate een beroep doen op ondersteuning van de gemeente of het UWV. Onder andere omdat het re-integratie-instrumentarium van het UWV beperkt inzetbaar is en gemeenten door gesubsidieerde banen te realiseren zichzelf financieel in de vingers snijden. Een grote groep valt hierdoor tussen wal en schip. Hun arbeidspotentieel blijft onbenut, wat vergaande gevolgen heeft voor hun maatschappelijke positie.

Rem op ontwikkeling en inefficiënte inzet publieke middelen

Een tweede probleem is dat het arbeidspotentieel van de mensen met een beperking die al wel aan de slag zijn en daarbij voor langere tijd gebruik maken van diverse voorzieningen, niet altijd volledig wordt benut. Noch de Wsw, noch de uitkeringsregelingen op grond waarvan wordt gewerkt, bieden de

juiste stimulansen om de capaciteiten van deze mensen volledig tot bloei te laten komen. Zo bevatten de financieringssystematiek en de arbeidsvoorwaarden in de Wsw nauwelijks prikkels om een baan buiten het sw-bedrijf te zoeken. Dit doet geen recht aan de mogelijkheden van de mensen zelf en kan er ook toe leiden dat meer publieke middelen worden ingezet dan nodig is. Een minder efficiënte inzet van publieke middelen wordt daarnaast veroorzaakt door het ontbreken van voldoende samenhang tussen de verschillende regelingen en de perverse prikkels die daarvan mede het gevolg zijn.

Medewerking werkgevers geen vanzelfsprekendheid

Een derde probleem betreft de medewerking van werkgevers. Een doelmatig en efficiënt geordend publiek stelsel van werk en inkomen is immers geen voldoende voorwaarde om mensen naar vermogen te kunnen laten werken. Ook de bereidheid van werkgevers om deze mensen in hun arbeidsorganisatie een plek te geven is hiervoor onontbeerlijk. De ervaring heeft geleerd dat dit zeker geen vanzelfsprekendheid is. Om een stevig appel op werkgevers te kunnen doen, zullen de nodige drempels geslecht moeten worden. Vooral de administratieve rompslomp, de vrees voor financiële risico's en een negatieve beeldvorming weerhouden werkgevers er nu vaak van om mensen met een beperking een werkplek te bieden.

Werk boven inkomen en de werkzoekende en de werkgever centraal

De oplossing die de commissie voorstelt voor deze problemen is om iedereen die niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen, maar wel in staat is om betaalde arbeid te verrichten dezelfde mogelijkheden tot ondersteuning bij werk te geven. Dat betekent dat de ondersteuning niet langer afhankelijk is van de regeling waarin iemand zit. Maatwerk is alleen mogelijk als voor iedereen dezelfde uitgangspunten van kracht zijn: werk boven inkomen en de werkzoekende en de werkgever centraal. Alleen op die basis is het mogelijk om te komen tot een sluitend en efficiënt stelsel van werk en inkomen met gelijke kansen op participatie en ontwikkeling voor iedereen.

Doelgroepafbakening

Voor de vormgeving van de nieuwe aanpak is in de eerste plaats een heldere afbakening van de doelgroep nodig. Als bovengrens kiest de commissie het wettelijk minimumloon. Alleen wie niet in staat is dat te verdienen wordt gerekend tot de doelgroep. Als ondergrens geldt dat iemand – eventueel na een zekere ontwikkeling te hebben doorgemaakt – tenminste 20% van het wettelijk

minimumloon moet kunnen verdienen. Daarnaast geldt voor de kosten van de noodzakelijke begeleiding en ondersteuning een maximum van netto € 17.500 per jaar. Mensen die boven de bovengrens zitten, worden geacht een plek te kunnen vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Voor mensen die beneden de ondergrens zitten, lijkt dagbesteding AWBZ meer aangewezen. Bij de keuze van het maximumbedrag voor de kosten aan begeleiding en ondersteuning is daarom niet alleen gekeken naar de huidige kosten in de Wsw, maar ook naar die van de dagbesteding AWBZ.

Indicatiestelling en plaatsing

De verdien capaciteit en benodigde begeleiding en ondersteuning kunnen naar het oordeel van de commissie alleen op een concrete werkplek worden vastgesteld. De gemeenten en het gefuseerde UWV/CWI krijgen daarbij alle ruimte om werkplekken te vinden en om op basis van de indicatiestelling de werkgever een loon te laten betalen dat overeenkomt met de verminderde arbeidsproductiviteit en de werknemer te voorzien van de noodzakelijke begeleiding en ondersteuning. Een breed palet aan instrumenten is nodig en er moet voldoende handlingsruimte zijn om in te kopen bij alle verschillende organisaties die een bijdrage kunnen leveren bij het vinden en behouden van werk. Elke partij, publiek of privaat, die in het nieuwe krachtenveld kansen ziet, moet de mogelijkheid krijgen om die te grijpen.

Rechten en plichten

De commissie vindt dat de rechten en plichten met elkaar in evenwicht dienen te zijn. Uitkeringsgerechtigden moeten ook verplicht kunnen worden te werken naar vermogen. Daar staat tegenover dat werkzoekenden ook het heft in eigen hand moeten kunnen nemen. Zij kunnen daartoe gebruik maken van het recht op een persoonsvolgend budget, waarbij het traject van plaatsen en indiceren wordt overgelaten aan de gemeente of het gefuseerde UWV/CWI, of van het recht op een persoonsgebonden budget, waarbij zelf een organisatie naar keuze wordt ingeschakeld en zelf een traject wordt samengesteld. In aanvulling hierop wordt aan het meest kwetsbare deel van de doelgroep een baangarantie toegekend. Hiermee doet de commissie recht aan de oorspronkelijke gedachte van de Wsw om arbeid te garanderen voor die mensen die daarop anderszins niet hoeven te rekenen.

Beloningssystematiek

Om mensen met een beperking te stimuleren om aan de slag te gaan en

het beste uit zichzelf te halen acht de commissie het van belang dat zij er altijd in inkomen op vooruit gaan als zij de stap naar werk zetten, als zij meer uren gaan werken, als zij productiever worden en als zij doorstromen naar een baan zonder ondersteuning. Daarbij wordt iedereen gelijk beloond voor de inspanning die wordt geleverd. Concreet betekent dat dat de commissie kiest voor een beloningssystematiek die bestaat uit drie componenten:

1. een participatievergoeding;
2. een loonwaardevergoeding;
3. eventueel een aanvullende uitkering.

Met de participatievergoeding van 10% van het wettelijk minimumloon bij een voltijdsbaan wordt niet alleen de prikkel versterkt om de stap te zetten naar betaald werk, maar wordt ook uitdrukking gegeven aan de meerwaarde die de samenleving toekent aan arbeidsparticipatie. Een beloningscomponent die los staat van de waarde van de geleverde prestatie doet bovendien recht aan het feit dat mensen niet zelf voor hun beperkingen hebben gekozen. De loonwaardevergoeding vervolgens is gelijk aan 100% van de objectief vastgestelde loonwaarde. Het is de beloning voor de geleverde prestatie, die wordt uitbetaald door de werkgever. De aanvullende uitkering tot slot wordt alleen ontvangen door werknemers die voordat ze aan de slag gingen een uitkering ontvingen. Op hun uitkering wordt 75% van de loonwaarde gekort.

De commissie heeft bewust gekozen voor een inkomensopbouw, waarin tot uitdrukking komt dat de maatschappelijke positie van deze werknemers het midden houdt tussen die van een gewone werknemer en die van een uitkeringsgerechtigde. Dat uitgangspunt ligt ook ten grondslag aan de (door het kabinet voorgestelde nieuwe werkregeling) Wajong. Met de nieuwe beloningssystematiek komen alleenstaande uitkeringsgerechtigden met een voltijdsbaan minimaal op een inkomen van 91% en maximaal op een inkomen van 110% van het wettelijk minimumloon. De nieuwe beloningssystematiek moet naar het oordeel van de commissie alleen gelden voor mensen die onder de nieuwe aanpak vallen. De commissie kiest er uitdrukkelijk niet voor om te tornen aan de verworven rechten van de groep die nu al werkt.

Financieringssystematiek

Bij het verrichten van arbeid door de doelgroep is sprake van drie publieke kostenposten:

1. de participatievergoedingen;
2. de kosten voor begeleiding en ondersteuning;
3. de aanvullende uitkeringen.

De belangrijkste financieringsbron van de eerste twee componenten wordt gevormd door het verschil tussen de oorspronkelijke en de aanvullende uitkering. Dat verschil bestaat uit de korting op de uitkering van 75% van de door de werkgever betaalde loonwaarde. Daarnaast kunnen ook de middelen die door uitstroom vrijvallen in de Wsw en in het W-deel van de WWB (bijvoorbeeld door het uitstromen van Wiw-ers en ID-ers) worden ingezet.

Om gemeenten te stimuleren tot een maximale inzet stelt de commissie voor het totale bedrag aan bespaarde uitkeringslasten van alle gemeenten samen op macroniveau niet te korten, maar over te hevelen naar een geormerkt fonds. Door bij de verdeling van dit fonds vervolgens objectieve criteria te hanteren, kan worden bereikt dat gemeenten die zich extra hebben ingespannen worden beloond en gemeenten die ondermaats hebben gepresteerd worden aangemoedigd tot grotere inspanningen. Op die wijze wordt aangesloten bij de bewezen succesformule van de WWB.

Vaak zal de bespaarde uitkeringslast reeds toereikend zijn om de uitgaven voor de participatievergoeding en de kosten voor begeleiding en ondersteuning te betalen. Voor het meest kwetsbare deel van de doelgroep geldt dat echter niet. Voor gemeenten die geld over houden uit het geormerkte fonds is het echter ook aantrekkelijk om deze groep - die meer kost dan oplevert - aan de slag te helpen. De kosten kunnen immers worden betaald uit het geormerkte fonds, terwijl de uitkeringsgelden die vrijvallen vrij besteedbaar zijn. De baangarantie voor het meest kwetsbare deel van de doelgroep, de druk vanuit de lokale democratie en het bredere belang dat gemeenten hebben bij maatschappelijke participatie zullen verder zorg dragen voor een evenwichtige inspanning van de gemeenten voor de verschillende categorieën binnen de doelgroep.

Rol werkgevers

Om werkgevers over de streep te trekken werkplekken te bieden voor de doelgroep vindt de commissie investeringen in de kwaliteit van de publieke dienstverlening en de jobcoach noodzakelijk. Dit om werkgevers te ondersteunen en sores uit handen te nemen. Een objectieve vaststelling van de loonwaarde kan vervolgens bijdragen aan het wegnemen van de vrees voor financiële risico's.

Een werkgever wil immers waar krijgen voor zijn geld. Daarnaast kunnen meer en betere CAO-afspraken de arbeidsparticipatie van de doelgroep ten goede komen. De CAO-afspraken zouden onder meer ingevuld kunnen worden door de leerwerkbedrijven en opleidingsinstituten een rol toe te bedelen. De commissie adviseert om hiertoe een aantal experimenten te starten. Voorlichting is tenslotte nodig om vooroordelen tegen te gaan.

Zorgvuldige voorbereiding en gefaseerde invoering

Aan de nieuwe aanpak is een aantal risico's en onzekerheden verbonden wat noopt tot een zorgvuldige voorbereiding en gefaseerde invoering. Zorgvuldigheid is in de eerste plaats vereist vanwege de hoge eisen die gesteld worden aan het proces van indicatiestelling. Voor de objectieve vaststelling van de loonwaarde en de noodzakelijke begeleiding en ondersteuning zijn uniforme landelijke protocollen vereist. Met het oog op de totstandkoming daarvan bepleit de commissie enkele pilots uit te voeren om een verantwoorde keuze te maken uit de verschillende methodieken waarmee thans reeds ervaring wordt opgedaan. Voor de voorbereiding en de uitvoering daarvan dient voldoende tijd te worden uitgetrokken.

Gemeenten en het gefuseerde UWV/CWI kunnen die periode benutten voor de inrichting van de geïntegreerde dienstverlening op de Werkpleinen, zodat zij bij de invoering van de nieuwe aanpak klaar zijn om werkzoekenden en werkgevers op maat te bedienen. Daarvoor is ook nodig dat reeds in de aanloopfase naar uitvoering van de nieuwe aanpak wordt gestart met het intensiveren van de samenwerking met werkgevers om beter zicht te krijgen op de uiteindelijke bereidheid van werkgevers om de doelgroep werk te bieden.

Voor een zorgvuldige invoering acht de commissie het ook van belang om de groep die in aanmerking komt voor de nieuwe aanpak geleidelijk te verbreden. De commissie kan zich voorstellen dat gestart wordt met de nieuwe werkregeling van het kabinet voor Wajongers. De uitgangspunten daarvan zijn immers nagenoeg hetzelfde als die van de commissie. Door Wajongers als eersten op maat naar werk toe te leiden wordt ook recht gedaan aan de urgentie en de omvang van de problematiek die zich voordoet bij deze groep. Tegelijkertijd kan bij gemeenten geëxperimenteerd worden om bijstandsgerechtigden met de nieuwe aanpak naar werk te leiden. Na evaluatie van deze ervaringen kan worden vastgesteld of beleidsaanpassingen noodzakelijk zijn, waarna vervolgens de groep verder kan worden uitgebreid.

Door de groep die in aanmerking komt voor de nieuwe aanpak geleidelijk aan te verbreden kan ook een laatste onzekerheid worden weggenomen die te maken heeft met de budgettaire effecten. Er is geen reden om te betwijfelen dat bij de nieuwe aanpak een groter deel van de huidige middelen ingezet kan worden om veel meer personen uit de doelgroep aan een baan te helpen. Er bestaat echter geen zekerheid dat de middelen toereikend zijn om ook alle mensen met een baangarantie te helpen. Door de groep die in aanmerking komt voor de nieuwe aanpak geleidelijk aan te verbreden kan daar meer informatie over worden verkregen. Zo ontstaat tevens zicht op de vraag of de sluitende aanpak voldoende effectief is en of het opnieuw ontstaan van wachtlijsten kan worden voorkomen.

‘Dankzij een PGB word je weer voor vol aangezien’

Marlies Alaerds runt haar eigen re-integratie-bedrijf met de toepasselijke naam Werxe in Horst aan de Maas. Ze begeleidde de eerste PGB-aanvraag van Roger Bisseling in Helmond. Sindsdien zet Roger elke ochtend het ontbijt klaar voor de gasten in het Sandton Hotel Eindhoven. Hij heeft er de tijd van zijn leven.

PGB geeft Wsw'ers iets heel belangrijks: keuzevrijheid. Het geeft je de mogelijkheid om bij een gewone werkgever te werken in plaats van een sw-bedrijf. Een echte baan dus, waar mensen met een arbeidsbeperking voor vol worden aangezien. Dankzij het persoonsgebonden budget is Roger Bisseling sinds een halfjaar aan het werk in het Sandton hotel. 'Ik sta 25 uur per week in de bediening. Samen met collega's verzorg ik het ontbijt en de lunch voor de gasten, vul ik het buffet aan en maak ik schoon. Het is werk dat helemaal bij mij past. Servicegericht zijn geeft mij een kick. En dat ziet mijn werkgever ook, want mijn contract is net met een jaar verlengd.'

Rechten en plichten

'Ik wilde bij het Sandton werken vanwege een vacature in de krant', vervolgt Roger. 'Ik heb meteen gebeld en er volgden twee prettige sollicitatiegesprekken. Mijn begeleidingsorganisatie Werxe heeft mijn werkgever goed op de hoogte gebracht van de mogelijkheden binnen de Wsw.' Marlies Alaerds vult aan: 'Een werkgever wil natuurlijk altijd weten waar hij aan toe is als hij een sw'er in dienst neemt. Welke rechten en plichten heeft hij bijvoorbeeld? Daarnaast is het

belangrijk dat de aanvraag voldoet aan de eisen van de plaatselijke PGB-verordening. Die kan namelijk per gemeente verschillen. In Helmond geldt bijvoorbeeld dat een werkgever minimaal een halfjaarcontract moet aanbieden. En verlangt de gemeente van een begeleidingsorganisatie dat zij een UWV-erkenning voor jobcoach heeft.'

‘Het geeft me een bevrijdend gevoel om een echte baan te hebben, verlost te zijn van het stempel Wsw'er’

Begeleiding op afstand

Ook voor mensen die door de handicap niet in staat zijn zelf een PGB aan te vragen, biedt Marlies hulp. 'Ik help mensen bij het vinden van een geschikte werkgever. Verder kijk ik bijvoorbeeld waar iemand een uitkering heeft en vraag ik aan de uitkerende instantie of er bijvoorbeeld subsidies zijn om een werkgever te zoeken. Eenmaal aan de slag bied ik de nodige begeleiding.' Roger: 'Marlies laat me vrij, dat vind ik prettig. Ze werkt op afstand, maar ik kan haar altijd bellen als het nodig is. Dat bevalt heel goed. Eigen verantwoordelijkheid is voor mij heel motiverend. Zo krijg ik echt de kans het beste uit mezelf te halen.'

Geen automatische piloot

In het Sandton hotel is Roger een gewaardeerde collega. 'Hij heeft zelf contact gezocht,' zegt Marianne van Beek, assistent general manager.

'Het PGB geeft hem die mogelijkheid. We stonden gelijk al open voor zijn verzoek. Laten we het gewoon proberen, dachten we. In het begin was het overigens best een uitdaging om met Roger te werken. Er gaat immers niets op de automatische piloot. Je moet hem dingen duidelijk uitleggen. Je kunt hem ook niet overvallen met ingewikkelde nieuwe opdrachten. Maar we hebben een prima werkwijze gevonden. Roger heeft één aanspreekpunt en hij werkt nooit alleen, maar steeds met minimaal één collega. Zo kan hij altijd op iemand terugvallen.'

Bevrijdend gevoel

Inmiddels vormt Roger een vast onderdeel van het team. 'Ik zou niet snel meer willen werken bij een sw-bedrijf. De reguliere arbeidsmarkt bevalt me veel beter. Het geeft me een bevrijdend gevoel om een echte baan te hebben, verlost te zijn van het stempel Wsw'er. De collega's betrekken me bij alles, ze accepteren me zonder enig voorbehoud.'

‘Maatschappelijk ondernemerschap is meer dan een hype’

De Atlant Groep in Helmond ontstond in 2002 uit een samenvoeging van de voormalige sociale werkvoorziening Helso Helmond en Stichting Arbeidsplaatsen (STAP). Gedoopt met een nieuwe naam ontsproot ook een andere visie op werkgelegenheid. Want in de praktijk bleek dat mensen met een arbeidsbeperking vaak succesvol aan de slag konden bij reguliere werkgevers in de regio. Sindsdien verschoof het zwaartepunt van productiebedrijf partnerschap op touw zet.

Samen met partners uit het regionale bedrijfsleven, de non-profitsector en overheid richtte de Atlant Groep begin 2008 de Stichting Atlant Partnership op om arbeidsgehandicapten en langdurig werklozen (meer) kansen te bieden op een baan. ‘Deze ‘social community’ is uniek in

‘Deze ‘social community’ is uniek in Nederland vanwege de diversiteit aan bedrijven en instellingen en de gezamenlijke invulling die de partners geven aan hun voornemen tot maatschappelijk ondernemen’

Nederland vanwege de diversiteit aan bedrijven en instellingen en de gezamenlijke invulling die de partners geven aan hun voornemen tot maatschappelijk ondernemen,’ benadrukt Theo van Kroonenburg, algemeen directeur van de Atlant Groep. ‘Elke deelnemer betaalt een jaarlijkse bijdrage van 950 euro ter facilitering van de stichting. Daarnaast bieden de partners stage-, begeleid werken- of detachingsplekken, en/of doneren zij geld ter realisering van de doelstelling.’

Netwerken

Uiteindelijk is de rode draad van Atlant Partnership het bieden van passend werk voor mensen met verstandelijke, lichamelijke of psychische beperking. Theo: ‘Daarbij is het allereerst belangrijk om de koudwatervrees weg te nemen bij ondernemers ten aanzien van mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers willen - terecht - weten wat zij onder de streep overhouden. Het moet immers ook economisch aantrekkelijk zijn om deze mensen aan te nemen. Wat kan iemand wel en wat niet? Wat is de objectieve loonwaarde? En hoe zit het met de administratieve lasten? Die vragen kunnen wij, dankzij onze expertise, beantwoorden. Maar er zijn ook andere voordelen voor de ondernemers zelf. Via de community kunnen zij met een sociaal gezicht naar buiten treden en krijgen ze de mogelijkheid elkaar beter te leren kennen. Er vinden bijvoorbeeld regelmatig themabijeenkomsten plaats waar ondernemers kennis kunnen uitwisselen over het bieden van werk en begeleiding van iemand met een arbeidsbeperking.’

Commercieel concept

De Atlant Groep heeft vooral een ondersteunende functie in het partnerschap. ‘Wij treden op als arbeidsmakelaar. We bedenken samen met de werkgever een commercieel concept. We kijken welke aanpassingen er nodig zijn op de werkplek, zorgen voor begeleiding en zoeken uit welke subsidieregelingen de werkgever kan inzetten als de werkprestaties van een werknemer lager liggen dan gebruikelijk. Onderdeel daarvan is de no-risk-polis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Ook het uit handen nemen van de administratieve lasten hoort daarbij. Kortom: we maken het werkgevers zo aantrekkelijk mogelijk om Wsw’ers in dienst te nemen.’

Matchmaker

Op dit moment telt Atlant Partnership ongeveer honderd deelnemers. ‘We willen dat aantal uitbreiden naar 150. Wat we nu nog missen is nauwe gestructureerde samenwerking met het midden- en kleinbedrijf (MKB). Om deze groep ondernemers te bereiken, ontwikkelen we momenteel een geautomatiseerde matchmaker. Dit is een soort vacaturebank die vraag en aanbod van werk aan elkaar verbindt. Langzaam maar zeker wordt Atlant Partnership verder uitgebreid en geprofessionaliseerd. Maatschappelijk ondernemerschap is dus duidelijk meer dan een hype. Het is een verantwoordelijkheid van ons allemaal.’

‘Maatschappelijk ondernemen in een marktconforme omgeving’

Vebego Groep werd in 1943 opgericht als familiebedrijf. Wat ooit begon als een glazenwasserbedrijf, groeide uit tot een holding, bestaande uit 45 bedrijven die actief zijn in negen Europese landen. Vebego Groep verschaft werk aan 34.000 mensen in de schoonmaak, facilitaire dienstverlening en personeelsdiensten. Naast een economisch doel, heeft het bedrijf ook een sociale missie. In 2005 is Vebego samen met het Noord-Brabantse sw-bedrijf IBN Groep een joint venture gestart. Met als belangrijkste doel samen sw'ers te kunnen detacheren in facilitaire diensten zoals de schoonmaak en groenvoorzieningen.

Hoewel de Vebego Groep al jaren nauwe contacten onderhoudt met sw-bedrijven, slaagde de holding er nog niet eerder in een uniek samenwerkingsverband op te richten dat voor beide partijen werkt. ‘Totdat we een aantal jaar geleden door IBN Groep benaderd werden met de vraag of we samen wilden werken bij het uitzenden van personeel in de facilitaire dienstverlening. We kozen voor een joint venture, omdat deze vorm verschillende voordelen biedt,’ vertelt Niel Cortenraad van Vebego Groep. ‘Deze samenwerkingsvorm betekent voor ons allereerst meer arbeidspotentieel en dus een groter marktaandeel. Uit onderzoek blijkt namelijk dat de meeste sw'ers geschikt zijn voor het werk dat wij bieden. Die uitkomsten zijn voor ons heel belangrijk. Want het gaat niet om het detacheren van één persoon met een arbeidshandicap, op dit moment werken er ongeveer 1200 mensen vanuit de Wsw voor Vebego in Nederland.

Wij zijn geen liefdadigheidsinstelling, maar kiezen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen zolang we mensen marktconform kunnen inzetten. Het economisch belang blijft dus in ons geval leidend. Een andere reden om een joint venture op te richten met IBN Groep is dat wij ons meer willen richten op het kleinere lokale segment. Sw-bedrijven hebben een groot netwerk op lokaal niveau.’

‘Het gaat niet om het detacheren van één persoon met een arbeidshandicap, op dit moment werken er ongeveer 1200 mensen vanuit de Sw voor Vebego in Nederland’

Loonwaarde per individu

‘Natuurlijk is het werken met sw'ers ook spannend,’ geeft Niel toe. ‘In tegenstelling tot reguliere schoonmakers zijn sw'ers vooral fulltime en overdag beschikbaar. Bovendien doen ze het werk met meer mensen omdat ze minder productief zijn. Dit houdt in dat we het werk anders moeten organiseren. Denk bijvoorbeeld aan extra begeleiding en aanpassingen op de werkvloer. Om de eventuele ontbrekende arbeidsproductiviteit te compenseren, krijgen we loonkostensubsidie voor de sw'ers. Omdat we een publiek-private samenwerking aangaan met IBN Groep, zijn we samen verantwoorde-

lijk voor de winstdeling. We kiezen er bewust voor om vooraf te bepalen wat het gewenste rendement moet zijn. Op basis daarvan bepalen we, bij aanvang, per individu hoeveel subsidie er nodig is. Bij instroom van nieuwe medewerkers bepalen we gezamenlijk de productiviteit van de medewerker en koppelen hier een subsidiebedrag aan. Eigenlijk zou er een landelijk systeem moeten komen die de loonwaarde per individu kan berekenen. Een instrument om op individueel niveau te kunnen bepalen hoe hoog iemands productiviteit is in een bepaalde werksoort en wat de bijbehorende loonwaarde is. Op die manier hebben wij niet altijd de volledige subsidie nodig en kunnen sw-bedrijven het geld dat overblijft, investeren in de zwakkere groep die niet kan doorstromen. Denk bijvoorbeeld aan beschermde werkplekken, zoals het opzetten van zorgboerderijen.’

Hoger uurloon

‘Wat we uiteindelijk willen bereiken met de joint venture is het laten samenvoegen van Vebego bedrijven en de joint ventures met sw-bedrijven. In de praktijk betekent dit dat reguliere medewerkers en sw'ers in de toekomst meer gaan samenwerken en dat hierdoor doorstroom ontstaat naar ander werk. Denk bijvoorbeeld aan huishoudelijke krachten in de thuiszorg. Een mogelijk struikelblok bij de integratie van sw'ers op de arbeidsmarkt is het verschil in CAO. Niel: ‘Op dit moment krijgen sw'ers een hoger uurloon dan reguliere medewerkers. Dat is natuurlijk niet uit te leggen aan het reguliere personeel. Zeker als je bedenkt dat zij een begeleidende rol hebben en het goede voorbeeld moeten geven. Juist dit gegeven maakt het voor

veel werkgevers soms lastig om sw'ers in dienst te nemen. Vanuit een joint venture is die mogelijkheid er wel. Bij Vebego zijn daarom drie personen fulltime bezig om de samenwerking met sw-bedrijven uit te bouwen. We zijn in gesprek met ongeveer vijftig sw-bedrijven. Echter, hoe dichter deze sw-bedrijven bij de gemeenten staan, des te meer vertraging er wegens juridische constructies optreedt bij mogelijke samenwerkingsplannen. Ik verwacht overigens wel dat de nieuwe Wsw meer ruimte biedt voor onderhandelingen.'