

Position-paper: Onbenut arbeidspotentieel **Meer mensen met een beperking voor meer uren aan het werk**

Cedris is de vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt. Onder de bijna 100 leden van Cedris bevinden zich zowel sociale ondernemingen, leer-werkbedrijven als traditionele bedrijven in het kader van de wet sociale werkvoorziening. Alle leden staan voor hetzelfde doel; het ondersteunen en begeleiden van mensen naar en op de arbeidsmarkt. In het bijzonder de groep mensen die hierbij afhankelijk is van ondersteuning. Deze ondersteuning bestaat uit het bieden van de noodzakelijke hulpmiddelen, het begeleiden van deze mensen op de werkplek, maar ook het ontzorgen van werkgevers.

Binnen de doelgroep van mensen die potentieel door Cedris-leden geholpen worden, is op twee manieren sprake van onbenut arbeidspotentieel. Ten eerste is er nog steeds een groep mensen die wel wil werken, maar aan de kant staat. Een tweede groep bestaat uit mensen die al wel is toegetreten tot de arbeidsmarkt, maar waarvan niet het gehele potentieel wordt benut. Dit laatste als gevolg van de bestaande financieringsstructuur van de loonkostensubsidie.

Het beter benutten van het arbeidspotentieel van de groep mensen aan de onderkant van arbeidsmarkt helpt bij het beperken van de krapte op de arbeidsmarkt en zorgt voor een groot maatschappelijk en sociaal rendement. Het voorkomt sociale (uitkerings-) lasten, maar draagt ook bij tot bijvoorbeeld lagere zorgkosten. Het belangrijkste is echter dat het bijdraagt aan de ontwikkeling en zelfontplooiing van mensen.

In deze paper wordt een viertal suggesties gedaan die kunnen bijdragen om het arbeidspotentieel aan de onderkant van de arbeidsmarkt beter te benutten:

- Verbeteren van en vergroten van het inzicht in de doelgroep.
- Inzetten van de bestaande infrastructuur voor meer groepen.
- Anticiperen op mindere tijden
- Aanpassen financiering loonkostensubsidie

Verbeteren van en vergroten van het inzicht in de doelgroep.

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de instroom van voor de sociale werkvoorziening gesloten. De groep mensen met een SW-dienstverband daalt. Volgens de onlangs verschenen meicirculaire bestaat de SW in 2019 nog maar uit ruim 70.000 fte, in 2015 was dat nog ruim 90.000 fte.

Op basis van de inschattingen bij de invoering van de Participatiewet zou 1/3 van de van deze daling gecompenseerd worden door nieuw te creëren beschutte werkplekken. Dit betekent dat nu ongeveer 7.000 fte beschutte werkplekken gerealiseerd had moeten zijn. Echter, uit de cijfers van het CBS blijkt dat slechts een kleine 2000 plekken gerealiseerd zijn. Hiervan komt ongeveer 98% op het conto van leden van Cedris. Ook zijn 17.000 werkplekken gerealiseerd met Loonkostensubsidie, hieronder vallen ook de beschutte werkplekken. Bij ongeveer 50% van deze banen zijn leden van Cedris, gemeenten en sociale ontwikkelbedrijven, betrokken. Samengevat, zijn er 20.000 fte verdwenen uit de SW maar zijn er met loonkostensubsidie (inclusief beschut werk) maar 17.000 fte ondersteunt. Hierbij is nog geen rekening gehouden met 30.000 mensen die voorheen recht zouden hebben gehad op een Wajong uitkering.

Bovenstaande toont aan dat het van groot belang is dat gemeenten beter zicht krijgen op doelgroep. Dit om te voorkomen dat mensen tussen wal en schip belanden. Hierbij moet de focus niet alleen liggen op de directe beschikbaarheid (het laag hangend fruit). Maar juist ook op:

- Drijfveren, kennis en competenties van de doelgroep.
- Mate van ontwikkelingspotentieel binnen 3, 6 of 9 maanden.

In de ontwikkeling van de moeilijkere doelgroep, ligt de meerwaarde van veel (publiek) sociale-werkbedrijven.

Inzetten van de bestaande infrastructuur voor meer groepen.

Voor een grote groep mensen die langere tijd niet gewerkt heeft, is het opnieuw aanleren van basis werknemersvaardigheden essentieel. Een voorbeeld hiervan is het oppakken van het werkritme, maar ook de vaardigheden die nodig zijn in het in contact met leidinggevend en collega's.

Veel sociale werkbedrijven leveren hieraan al een belangrijke bijdrage. Zij bieden tijdelijke werkplekken en specifieke trainingen. De infrastructuur en kennis die de afgelopen decennia in de Sociale Werkvoorziening is opgebouwd, blijkt bijzonder nuttig om deze taak voor veel mensen uit te voeren. Daarbij gaat het niet alleen om mensen die vallen onder de Participatiewet. Maar langdurig werklozen vanuit de WW, statushouders en mensen die re-integreren vanuit of na ziekte.

In totaal organiseerden organisaties die aangesloten zijn bij Cedris in 2018 in totaal ruim 26.000 trajecten om deze taak te vervullen. Bijna 20.000 van deze trajecten hadden een looptijd van meer dan een ½ jaar. Met het inzetten van de kennis en infrastructuur leveren leden van Cedris hiermee een grote bijdrage aan het activeren van dit deel van het onbenutte arbeidspotentieel.

Veel gemeenten hebben er bij de invoering van de Participatiewet voor gekozen om het "oude" SW-bedrijf te transformeren naar een modern sociaal ontwikkelbedrijf. Met behoud van de contacten met werkgevers, de inzet van bewezen vormen van ondersteuning en herkenbare gezichten voor de mensen om wie het gaat wordt een groot maatschappelijk rendement gecreëerd. Transformeren, met behoud van het goede zou de norm moeten zijn.

Anticiperen op mindere tijden

In 2018 waren er bijna 2 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Steeds meer werknemers hebben zo'n overeenkomst. Hun aantal is in de periode 2003-2018 met 878 duizend toegenomen. Een groot deel van deze flexibele arbeidsrelaties zijn te vinden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Onderzoek van het sociaal cultureel planbureau, liet eerder al zien dat ten behoeve van deze groep het minst geïnvesteerd wordt in duurzame ontwikkeling.

Bij een stijgende werkloosheid is dit de eerste groep die het werk verliest. Deze groep komt letterlijk op de bank te zitten. In dat geval gaat niet alleen veel menselijk en maatschappelijk kapitaal verloren maar worden de investeringen die nu gedaan worden om deze groep te activeren in één klap te niet gedaan.

De volgende zaken zijn daarom van groot belang:

- Behoud van participatiemiddelen juist ook in moeilijke tijden. Herkenbaarheid van de participatiemiddelen binnen het gemeentelijk budget is daarbij cruciaal.
- Langjarige financiering van ondersteuning, bv. jobcoaching omdat het nodig is als onderhoudsdosis. Niet stoppen als het goed gaat; het gaat juist goed omdat het er is.

- Behoud van vaardigheden onder andere door het creëren van bufferzones (inclusieve arbeidsplaatsen) binnen bv. sociale werkbedrijven. Het instrument detachering kan hierbij een belangrijke rol spelen.

Aanpassen financiering loonkostensubsidie

Gemeenten krijgen geld voor zowel het verstrekken van loonkostensubsidie als voor het ondersteunen van mensen. Onderzoek van Berenschot, o.a. in opdracht van Cedris, laat echter zien dat in dit systeem perverse financiële prikkels zitten. Gemeenten die veel doen om mensen met loonkostensubsidie aan het werk te krijgen, geven ook veel ondersteuningsmiddelen uit. Gemeenten die niet inzetten op loonkostensubsidie, houden ondersteuningsmiddelen over. Daar staat wél een iets grotere uitkeringslast tegenover. Of een gemeente nu veel of weinig doet aan het ondersteunen van mensen en het verstrekken van loonkostensubsidie, onderaan de (financiële) streep is er geen verschil. Door de financiële prikkel voor gemeenten in het systeem te vergroten (bv. door financiering op basis van realisaties), wordt een bijdrage geleverd meer mensen aan het werk te krijgen en het onbenut arbeidspotentieel te beperken.

De toezegging van de staatssecretaris om hiermee aan de slag te gaan, wordt door Cedris van harte ondersteund. Naast de financiering van de loonkostensubsidie op basis van realisaties op gemeentelijk niveau, zouden realisaties ook een grotere rol moeten spelen in de totstandkoming en verdeling van het participatiebudget.

Naast een verkeerde prikkel voor gemeenten bevat het stelsel ook voor werknemers onvoldoende redenen (meer) te gaan werken. De systematiek achter de financiering van de loonkostensubsidie zorgt ervoor dat gemeenten een prikkel hebben mensen te begeleiden naar een dienstbetrekking van maximaal +/-26 tot 28 uur. Daarmee is de opbrengst, de bespaarde uitkering, voor de gemeente optimaal. Door het verlies aan fiscale en gemeentelijke toeslagen is het financiële voordeel voor mensen om (meer) te gaan werken vanuit een uitkering, echter juist zeer beperkt. De bestedingsruimte neemt bij dit aantal nauwelijks toe.

Het uitgangspunt 'werk moet lonen' moet leidend zijn in de financiering, juist ook om het onbenut arbeidspotentieel te beperken, ook daarvoor is een andere systematiek van de loonkostensubsidie van belang.