
Naar een meer inclusieve arbeidsmarkt de komende kabinetsperiode

Geachte formateur, geachte leden van de Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Steeds meer werkgevers ervaren de meerwaarde van inclusief werkgeverschap en bieden met succes werk aan mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt: mensen die zonder een steuntje in de rug niet aan duurzaam werk komen. Een belangrijke win-win situatie: de werkgever heeft goede en gemotiveerde medewerkers en de medewerkers voelen zich gewaardeerd en verdienen hun eigen inkomen. Dit zien we ook terug in de tussentijdse resultaten van de Banenafpraak: sinds 2013 zijn er al ruim 66 duizend extra banen bij reguliere werkgevers voor deze doelgroep gerealiseerd.

Maar de Nederlandse arbeidsmarkt is nog lang niet inclusief genoeg. Iedere dag gaan er baanmogelijkheden verloren, omdat de match tussen inclusieve werkgevers en werkzoekenden vaak niet tot stand komt. Of omdat – als de match wel is gemaakt – er geen adequate ondersteuning plaatsvindt.

Daarnaast worden de banen nu nog gerealiseerd bij een veel te beperkt deel van de werkgevers. Veel werkgevers die werk beschikbaar hebben, zien nog onvoldoende kansen om mensen uit kwetsbare groepen in te zetten. Doordat het te ingewikkeld is, goede ondersteuning ontbreekt, het financieel ongunstig is of doordat werkgevers talenten en mogelijkheden nog niet herkennen.

Om te komen tot een meer inclusieve arbeidsmarkt, moet het nieuwe kabinet de volgende punten realiseren:

- De doelgroep banenafpraak verbreden naar: iedereen die zonder ondersteuning niet aan het werk komt. Instrumenten van de banenafpraak komen voor die gehele groep beschikbaar;
- Werkgeversdienstverlening door gemeenten en UWV verbeteren en harmoniseren en alle mensen die willen werken praktisch en vindbaar in beeld brengen;
- Sociaal ontwikkelbedrijven een stevige positie geven in de ontwikkeling van werk- en vakvaardigheden van medewerkers en hun toeleiding naar de reguliere arbeidsmarkt;
- Maatschappelijke organisaties een nadrukkelijke rol geven in de weg naar werk voor de mensen aan wie ze ondersteuning bieden en deze organisaties ook beter aan de werksituatie verbinden;
- Werken en meer gaan werken netto meer laten opleveren voor de werknemer. En inclusieve werkgevers een financiële aanmoediging geven.

De werkgevers van De Normaalste Zaak hopen en verwachten dat de nieuwe regering verder werk maakt van een meer inclusieve arbeidsmarkt. Hieronder vertellen we welke stappen er precies gezet moeten worden.

De Normaalste Zaak is een werkgeversnetwerk van 700 markt- en overheidswerkgevers die werk maken van inclusief werkgeverschap. Een netwerk waarin we van elkaar leren en elkaar verder helpen. Via projecten dragen we bij aan een meer inclusieve arbeidsmarktketen. Het netwerk is een initiatief van AWWN, VNO-NCW, MKB Nederland en MVO Nederland.

9 stappen naar een inclusieve arbeidsmarkt

1. Verbreed de banenafpraak. Iedereen die wil en kan werken, maar zonder ondersteuning niet duurzaam aan werk komt of niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen krijgt via de banenafpraak betere kansen om op de reguliere arbeidsmarkt mee te doen. Ook mensen die tijdelijk een verminderde loonwaarde hebben, zoals statushouders, langdurig werklozen of mensen die re-integreren na ziekte of psychische klachten, vallen dan niet langer tussen wal en schip. Een objectieve toetsing zal gaan vaststellen of iemand onder de doelgroep valt of niet. De uitkeringsachtergrond speelt dan geen rol meer.

2. Stel de instrumenten en regelingen voor deze gehele groep beschikbaar, zolang als nodig. Loonkostensubsidie, de no-riskpolis, jobcoaching, proefplaatsingen en werkplekaanpassingen zijn belangrijke instrumenten om tot een duurzame inzet van kwetsbare werkzoekenden te komen. De onder stap 1 genoemde uniforme, objectieve toetsing maakt een einde aan de huidige willekeur van het wel of niet toekennen als gevolg van lokaal beleid. Knip ook instrumenten en regelingen los van het type uitkering. Sluit juist aan op de behoefte van de persoon.

3. Uniformeer en verbeter de werkgeversdienstverlening van publieke uitvoerders (gemeenten en UWV). Er zijn grote lokale verschillen in de werkgeversdienstverlening. Het aanvragen en inzetten van instrumenten en regelingen verloopt overal net weer anders. Werkgevers raken daarin de weg kwijt, ervaren een dienstverlening die hen niet verder helpt en geven uiteindelijk op.

Verzorg vanuit 1 loket een uniforme toepassing en uitvoering van álle regelingen en instrumenten voor mensen uit álle groepen. Zorg dat de werkgeversdienstverlening de werkgever optimaal ondersteunt om meer inclusief te worden. Omarm daarbij ook vernieuwende concepten zoals Open Hiring om tot meer matches te komen. Maar help ook werkgevers op weg die via een private dienstverlener kandidaten vinden en bij het aanvragen van regelingen en instrumenten ondersteuning nodig hebben.

4. Breng iedereen die wil en kan werken praktisch in beeld. Veel te veel mensen die willen werken zijn nog niet in beeld. En sommigen zijn weliswaar vanuit de zorg of het sociaal domein in beeld, maar dan zonder een praktisch werkprofiel. Laat gemeenten en UWV van alle mensen die willen werken vastleggen welke motivatie, vaardigheden en brede ervaring (ook buiten het formele werk) ze hebben. Laat hen hierin nadrukkelijk samenwerken met de maatschappelijke organisaties. Zij kennen de kandidaten doorgaans goed. Geef werkzoekenden ook zelf de mogelijkheid hun profiel op te stellen. Zorg dat publieke en private bemiddelaars, maar ook werkgevers, zelf kunnen zoeken in het bestand van beschikbare kandidaten.

5. Versterk de positie van sociaal ontwikkelbedrijven en stimuleer hun samenwerking met reguliere werkgevers. Mensen die nog niet de stap naar regulier werk kunnen zetten, krijgen bij een sociaal ontwikkelbedrijf werkervaring, begeleiding en ontwikkelmogelijkheden. Het sociaal ontwikkelbedrijf krijgt als opdracht om mensen klaar te stomen voor de reguliere arbeidsmarkt. Door samen te werken met reguliere werkgevers in de buurt, ontstaat er veel meer zekerheid op regulier werk na het doorlopen van een traject.

Het sociaal ontwikkelbedrijf blijft ook nauwer betrokken bij de verdere ontwikkeling en begeleiding van medewerkers na de overstap naar de reguliere werkgever. Dit kan ook bijdragen aan meer continuïteit in het hebben van werk, bij voorkeur door het ondersteunen van werk-naar-werktrajecten bij reguliere werkgevers en met als alternatief het zelf bieden van werk.

De activiteiten van het sociaal ontwikkelbedrijf kunnen worden uitgevoerd door voor dit doel opgerichte publieke organisaties, en even zozeer door reguliere werkgevers die daar een deel van hun activiteiten op inrichten. Versterk de publiek private samenwerking hierin.

6. Verbeter de samenwerking tussen betrokkenen in de leefsituatie en de mensen op het werk.

Werk, of de weg naar werk, verdient een meer centrale rol in de persoonlijke ondersteuning van mensen. Betrokkenen in de leefsituatie (bijvoorbeeld het onderwijs, zorg of maatschappelijk werk) kennen de mensen goed. Ze weten veelal wat hun capaciteiten en motivatie zijn en kennen de randvoorwaarden om (weer) aan het werk te gaan. Ze hebben echter nog niet de taak om daadwerkelijk bij te dragen aan hun arbeidsparticipatie.

Omgekeerd moet ook de ondersteuning in het werk, zoals de jobcoach, een brugfunctie krijgen naar maatschappelijke ondersteuning. Zo staan werkgevers niet langer zonder mogelijkheden op de grens van werk en privé als het met een medewerker niet goed gaat. Dan kunnen ze er juist voor zorgen dat de medewerker de benodigde ondersteuning krijgt en kunnen ze ook beter achterhalen wat ze als werkgever zijnde zelf kunnen betekenen. Daarmee wordt de kans op uitval en op verdere verslechtering van de situatie verkleind.

Maatschappelijke organisaties moeten de opdracht én bekostiging krijgen om enerzijds hun begeleiding meer te richten op de weg naar werk en anderzijds de werksituatie en werkgever beter betrekken bij de ondersteuning die ze aan werkenden bieden.

7. Werkgevers passen hun werk verder aan naar de capaciteiten van beschikbare mensen op de arbeidsmarkt. Door diverse methoden van baancreatie breder en systematischer toe te passen, komen er veel meer passende banen beschikbaar voor mensen die moeilijk aan werk komen. Praktijkgerichte taken worden bijvoorbeeld losgekoppeld van banen met zwaardere opleidingseisen. Mensen met een praktijkachtergrond kunnen dan beter participeren.

Door meer modulair onderwijs en certificering worden zij vervolgens in hun ontwikkeling beter ondersteund. Zo wordt stapsgewijs ontwikkelen en certificeren van werk- en vakvaardigheden toegankelijker voor mensen die niet een hele cursus of opleiding in één keer aankunnen of nodig hebben. Het kabinet moet via de regionale arbeidsmarktinfrastructuur, zoals werkgeversservicepunten en regionale mobiliteitsteams, deze ontwikkeling nadrukkelijker ondersteunen.

8. Werk moet altijd lonen. Mensen geven vaak aan niet te gaan werken, omdat het hen netto te weinig oplevert. De (wijze van) kortingen op de uitkering en toeslagen zijn belangrijke redenen. Het is voor niet-werkenden vaak onduidelijk wat werk netto oplevert, waardoor ze beslissen geen risico te nemen en dan maar niet aan het werk te gaan. Of ze proberen het wel en haken na een teleurstellende uitkomst alsnog af.

Mensen moeten niet meer het gevoel hebben dat gaan werken een risico is voor hun maandelijkse inkomen. Het stelsel van toeslagen en uitkeringen moet mensen die een beperkt aantal uren gaan werken veel beter financieel gaan aanmoedigen.

9. Stel een financiële aanmoediging beschikbaar voor werkgevers die mensen met een kwetsbare positie in dienst nemen. Zo ontvangen werkgevers een waardering voor hun bijdrage aan een meer inclusief Nederland. Een financiële aanmoediging compenseert tevens de extra inspanning die de werkgever - zeker in de beginperiode - moet leveren.

Afsluitend

Wanneer er op deze wijze meer mensen met een kwetsbare positie werk vinden leidt dit tot:

- Meer mensen aan het werk met een eigen inkomensvoorziening en met voldoening uit werk;
- Minder werk dat blijft liggen en minder verloren economische en maatschappelijke ontwikkeling;
- Een meer gelijk speelveld voor alle mensen die gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan, maar die nu nog moeilijk werk vinden;
- Betere ondersteuning voor de werkenden om goed en prettig te kunnen werken met minder (kans op) uitval tegen eerlijke kosten en risico's voor de werkgever;
- Lagere uitkeringslasten en lagere zorg- en maatschappelijke kosten.

Daarmee maakt de nieuwe regering werk van een brede inclusieve arbeidsmarkt, waar ook mensen met een (tijdelijke) ondersteuningsbehoefte op basis van hun motivatie en capaciteiten goed en waardevol werk kunnen doen. Zo komen we dichterbij een inclusieve arbeidsmarkt waar alle mensen die *willen* werken, ook duurzaam *kunnen* werken.

Over deze brief en inclusief werkgeven in bredere zin kunt u contact opnemen met Steven Hubeek, gangmaker van [De Normaalste Zaak](http://denormalstezaak.nl) (06-53323570, stevenhubeek@denormalstezaak.nl).