

Aan de slag in het Sociaal Ontwikkelbedrijf

Op naar een gerevitaliseerde Sociale Werkvoorziening

Initiatiefnota SP-CDA

Jasper van Dijk

René Peters

november 2020



Aanleiding

Voor een arbeidsmarkt waar iedereen kans op werk heeft, is de rol van SW-bedrijven cruciaal. In de praktijk zien we helaas te vaak dat deze bedrijven onder druk staan. De infrastructuur, de kennis en kunde van SW-bedrijven worden onvoldoende benut.

Al in 2016 waarschuwde de SER¹ dat de krimp van SW-bedrijven ertoe zal leiden dat de sociale infrastructuur voor kwetsbare groepen zal verdwijnen en dat noodzakelijke kennis, ervaring en netwerken verloren gaan. Voor kwetsbare groepen blijft deze weg een onmisbare weg naar werk. Door bezuinigingen en een grote diversiteit aan beleidskeuzes staan SW-bedrijven onder druk.

Uit een rapport van Berenschot² blijkt dat SW-bedrijven onder de streep verlies maken, ondanks een forse verbetering van het bedrijfsresultaat. Landelijk was sprake van een tekort van 43 miljoen euro in 2014. Dat liep op naar 172 miljoen euro in 2018, in 2019 tot 210 miljoen. In december 2019 gaf het Sociaal en Cultureel Planbureau in de eindevaluatie³ van de Participatiewet een kritisch oordeel: de baankansen voor de doelgroep zijn door de invoering van de Participatiewet geslonken.

Naarmate dit falen van de Participatiewet zich duidelijker aftekende, werd de roep om alternatieven luider. In januari 2020 kwam de FNV met het voorstel 'Recht op werk'.⁴ Aangespoord door deze ontwikkelingen schreven de indieners voorliggende initiatiefnota om SW-bedrijven nieuw leven in te blazen en om te vormen naar Sociaal Ontwikkelbedrijven. Wij danken eerst en vooral de FNV, maar evengoed andere organisaties voor hun waardevolle input. Dan gaat het onder andere om Cedris, Ieder(in), CNV, LCR en VNO-NCW.

Doelstelling Sociaal Ontwikkelbedrijf

Mensen met een arbeidsbeperking en mensen die door andere omstandigheden een grote afstand tot de arbeidsmarkt of een verhoogde begeleidingsbehoefte hebben, moeten hun talenten zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen, op een manier die bij hun past. Het Sociaal Ontwikkelbedrijf helpt hen daarbij. Mensen met een beperking en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen zich ontwikkelen buiten en binnen het ontwikkelbedrijf. Dit bedrijf biedt naast begeleiding, training en scholing, ook werk in een beschermde werkomgeving, gemeentelijke opdrachten, groepsdetachering, individuele detachering en directe plaatsing in een zelfstandige baan bij het bedrijfsleven. Ontwikkeling van mensen staat centraal, maar ook het bieden van een veilige haven. Want als het niet lukt in het bedrijfsleven, kunnen mensen altijd terugkeren naar het Sociaal Ontwikkelbedrijf.

¹ Zie: <https://www.ser.nl/nl/publicaties/sociale-infrastructuur-kwetsbare-groepen>

Sociale infrastructuur kwetsbare groepen binnen de Participatiewet, SER-verkenning; juni 2016

² <https://www.berenschot.nl/actueel/2020/juli/verbetering-bedrijfsresultaat/>

Thermometer Wsw, 2-meting, Berenschot; maart 2020

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/11/20/eindevaluatie-van-de-participatiewet-scp>

Eindevaluatie van de Participatiewet, Sociaal en Cultureel Planbureau; december 2019

⁴ <https://www.fnv.nl/cao-sector/overheid/sociale-werkvoorziening/iedereen-heeft-recht-op-werk/oplossing-rechtopwerk/help-mensen-met-een-arbeidsbeperking-aan-een-baan>

Recht op werk, FNV; januari 2020

Het Sociaal Ontwikkelbedrijf: werkvormen, kosten en baten, Robert Capel; januari 2020

De behoeften en (ontwikkel)mogelijkheden van elk individu vormen het uitgangspunt bij een Sociaal Ontwikkelbedrijf. Iedereen wordt gestimuleerd om zijn of haar talent te ontwikkelen en – indien mogelijk - regulier op de arbeidsmarkt actief te zijn. Daarnaast worden er binnen het Sociaal Ontwikkelbedrijf werkplekken geboden voor de mensen die in een beschermde omgeving het best tot hun recht komen. Het Sociaal Ontwikkelbedrijf biedt een ruim aanbod aan werksoorten voor mensen met een beperking die dit al dan niet kunnen gebruiken als opstap om buiten het Sociaal Ontwikkelbedrijf aan de slag te gaan. Meerdere werksoorten vormen een leerwerkbedrijf waar een certificaat behaald kan worden (zoals een praktijkverklaring). Ook bijstandsgerechtigden en statushouders kunnen gebruik maken van het leerwerkbedrijf. Het aanbod van werksoorten en certificaten wordt besproken met werkgevers, werknemers en met de ondernemingsraad.

Uitgangspunt

Indieneren willen de toegang tot werk voor mensen met een beperking als recht vormgeven. Uitgangspunt is dat mensen met een beperking recht hebben op werk, conform Artikel 27 van het VN Verdrag Handicap.

Om dit te realiseren is een landelijk dekkend netwerk⁵ van Sociaal Ontwikkelbedrijven nodig. Elke gemeente dient te participeren in een Sociaal Ontwikkelbedrijf, zodat instrumenten voor zowel werkzoekenden als werkgevers overal beschikbaar zijn. Dit kan bij een eigen gemeentelijk Sociaal Ontwikkelbedrijf zijn of door middel van een regionale samenwerking. Daarnaast helpt het Sociaal Ontwikkelbedrijf werkgevers die mensen met een beperking in dienst willen nemen en vormt het een aanspreekpunt voor scholen.

Het Sociaal Ontwikkelbedrijf is tevens een plek waar mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt terecht kunnen voor praktijkopleidingen en begeleiding naar werk.

Mensen met een beperking én mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben recht op begeleiding naar werk via het Sociaal Ontwikkelbedrijf. Daartoe wordt een recht geformuleerd, waarbij werkzoekenden met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt een aanvraag kunnen indienen voor scholing, bemiddeling en begeleiding naar werk, waaronder jobcoaching en detachering. Er wordt een persoonlijke analyse en een plan van aanpak opgesteld.

De afgelopen jaren is nauwelijks geïnvesteerd in het aan het werk helpen van mensen in de bijstand. Zeker de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kregen weinig tot geen hulp of begeleiding. Bijstandsgerechtigden die niet kansrijk werden geacht, werden aan hun lot overgelaten. Terwijl velen van hen graag aan de slag willen, gebeurde er te weinig om hen aan werk te helpen. Bijstandsgerechtigden die eigen voorstellen hadden voor om- of bijscholing, liepen te vaak tegen dichte deuren aan.

Recent is onder andere door de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid en de Commissie Borstlap benadrukt dat de re-integratie van groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt om hernieuwde aandacht vraagt. Nederlands geeft hier vergeleken met

⁵ Zie: SER-verkenning Sociale Infrastructuur, juni 2016

andere landen weinig geld aan uit, blijkt uit onderzoek (Brede Maatschappelijke Heroverwegingen). Een aantal gemeenten maakt het inzetten van geld voor hulp aan bijstandsgerechtigden afhankelijk van een kosten-baten analyse. Alleen als de baten hoger zijn dan de kosten, wordt er geïnvesteerd in re-integratie activiteiten. Alleen de meest kansrijke kandidaten worden geholpen⁶.

Dat mechanisme willen indieners doorbreken. Het uitgangspunt daarbij is dat mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, recht krijgt op scholing en op begeleiding naar werk. Gemeenten die zich meer inzetten om mensen in de bijstand te re-integreren, moeten daarvoor niet gestraft worden, maar beloond (zie ook het rapport “de waarde van werk verzilveren” van de FNV/Robert Capel).

Indieners vinden het onwenselijk dat er zo weinig aandacht is voor re-integratie en scholing van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Temeer daar sinds 2015 ook mensen met een beperking en (gedeeltelijk) werkvermogen onder de bijstand vallen. Voorheen konden zij een beroep doen op de Wajong uitkering. De indieners willen dat het Sociaal Ontwikkelbedrijf een plek is waar deze mensen terecht kunnen voor praktijkscholing en begeleiding naar werk. Ze kunnen er bijvoorbeeld een certificaat lassen behalen, gedetacheerd worden om werkervaring op te doen of een re-integratietraject volgen. Re-integratietrajecten zijn gericht op het leren van nieuwe vaardigheden. Mensen die (productie)werk verrichten behoren uiteraard betaald te krijgen volgens een landelijke CAO.

Verder krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (inclusief mensen met een beperking) een ‘recht op initiatief’. Dat betekent dat werkzoekenden zelf een re-integratieplan kunnen indienen bij de gemeente, met de daarvoor noodzakelijke loonkostensubsidie, jobcoaching en werkplekaanpassing (tot een bepaald maximum). Dit leidt wellicht tot enige extra kosten, maar het leidt evengoed tot een besparing op de uitkeringslasten. Het recht op werk en begeleiding naar werk wordt versterkt en mensen kunnen zelf de regie nemen.

Een Sociaal Ontwikkelbedrijf dient aan de volgende kenmerken te voldoen.

- a) Het geeft werk, begeleiding en ontwikkelmogelijkheden voor mensen met een beperking. Zo biedt het mensen met een beperking diverse werksoorten in een beschutte omgeving, sociale detacheringsfaciliteiten, jobcoaching en loonkostensubsidie.
- b) Het biedt een plek waar mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terecht kunnen voor bemiddeling of begeleiding naar werk en voor het behalen van praktijkcertificaten of andere scholingsmogelijkheden.
- c) Het biedt een ruim aanbod aan werksoorten / werkleerlijnen waarbij meerdere werksoorten tevens een leerwerkbedrijf vormen. Mensen met een beperking en mensen in de Participatiewet worden daar opgeleid voor een vak en kunnen een diploma of certificaat halen, zoals een praktijkverklaring. De leerlijnen voor diverse

⁶ Zie: Commissie Regulering van Werk (o.l.v. H. Borstlap), p.58

beroepen worden samen met bedrijfsleven, onderwijs en vakbond samengesteld (hierdoor kan een deel van de leerlijn ook bij een bedrijf liggen).

- d) Het helpt werkgevers die mensen met een beperking een baan willen bieden en vormt een aanspreekpunt voor onderwijsinstellingen.
- e) Het beschikt over een basispakket aan instrumenten voor werkgevers, zoals: detachingsfaciliteit, als directe plaatsing (nog) niet haalbaar is; ontzorging en ondersteuning van werkgevers (bijvoorbeeld bij aanpassing werkplek, aanvraag no-riskpolis en loonkostensubsidie), inzetten van jobcoach.
- f) Het bespreekt het aanbod van werksoorten en certificaten met de werkgevers, werknemers en de ondernemingsraad.
- g) Het betaalt werknemers volgens een landelijke CAO, regelt inspraak en heeft een onafhankelijk aanspreekpunt dat laagdrempelig toegankelijk is voor vragen en klachten van werknemers.

Het Sociaal Ontwikkelbedrijf helpt mensen aan het werk met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt. Dus naast mensen met een arbeidsbeperking, ook mensen die door omstandigheden al langere tijd geen werk kunnen vinden en daarbij ondersteuning nodig hebben. De doelgroep is breed. Zowel mensen met een lichamelijke en/of verstandelijke handicap, als mensen die andere belemmeringen hebben in bijvoorbeeld de psycho/sociale sfeer (ongeletterdheid, verslaving, strafblad, etc) kunnen (tijdelijk) van de kennis, ervaring en expertise van het Sociaal Ontwikkelbedrijf gebruik maken (zie punt b).

Bijzondere aandacht blijft bestaan voor mensen die aangewezen zijn op werk in aangepaste omstandigheden. De definitie van de doelgroep sluit aan op de Wet sociale werkvoorziening: personen die nog niet de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, hebben bereikt en die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn.

Beslispunten

1. Er komt een landelijk dekkend netwerk van Sociaal Ontwikkelbedrijven. Elke gemeente dient te participeren in een Sociaal Ontwikkelbedrijf (al dan niet in regionaal verband).
2. Mensen met een beperking hebben recht op werk en begeleiding bij werk. Zij kunnen hiervoor terecht bij een Sociaal Ontwikkelbedrijf. Een diagnosetraject, een persoonlijk plan van aanpak, werkplekaanpassing, jobcoaching, sociale detachering en loonkostensubsidie worden een recht voor mensen met een beperking.
3. Mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen terecht bij een Sociaal Ontwikkelbedrijf voor hulp richting de arbeidsmarkt middels een persoonlijk plan van aanpak. Zij krijgen recht op scholing, begeleiding en een 'recht op initiatief' waarbij ze (tot een bepaald budget) zelf een re-integratie plan kunnen indienen.

4. Gemeenten worden door het Rijk gefinancierd op basis van gerealiseerde aantallen in het voorafgaande jaar, gedifferentieerd naar drie zwaarte-groepen⁷. De meerkosten voor het scholen en begeleiden van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden vergoed door het Rijk, voor zover ze nog niet binnen de huidige systematiek worden vergoed.

Financiën

De Rijksoverheid wordt verantwoordelijk voor adequate financiering richting gemeenten, zodat zij het recht op werk en begeleiding vorm kunnen geven. Voor de groepen die zwaardere ondersteuning behoeven, wordt aanvullende financiering geboden.

De indieners vragen het CPB om te berekenen hoeveel extra geld er daarnaast nodig is voor het aan de slag helpen van mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij wordt rekening gehouden met de economische én maatschappelijke waarde van het hebben van werk. Het hebben van een baan heeft immers naast een economische waarde, ook een maatschappelijke waarde. Bovendien bevordert het hebben van werk het welbevinden en de sociale contacten van de persoon in kwestie.

Volgens het SCP en CPB (rapport “de brede baten van werk” maart 2020) wordt de maatschappelijke waarde becijferd op jaarlijks 5.000 euro per persoon. Het naar werk helpen van bijstandsgerechtigden levert deze gemiddelde besparing op, omdat er minder kosten gemaakt hoeven te worden voor zaken als zorg, jeugdzorg, schuldhulpverlening, et cetera.

Naast deze baten voor mens en maatschappij bespaart het de overheid de kosten van een bijstandsuitkering van 11.600 euro per jaar. Het CPB zal dan ook nadrukkelijk gevraagd worden niet alleen naar de kosten, maar ook naar de baten te kijken van het scholen en het aan het werk helpen van mensen in de participatiewet.

⁷ Zie ook: Het Sociaal Ontwikkelbedrijf: Werkvormen, Kosten en Baten, p.15 Robert Capel; januari 2020