

Toespraak staatssecretaris, Cedris (Cedris-lezing), Den Haag 5 februari 2018

1. Intro

Dames en Heren. Fijn om hier te zijn. Op deze bijzondere plek, samen met u allen.

Ik zie veel bekende gezichten. U heeft mij net gezien in de korte film over mijn bezoek aan SWA in Alphen aan de Rijn. Ik kan u vertellen: dat was mijn allereerste werkbezoek als staatssecretaris! Niet toevallig, want ik vind de inclusieve arbeidsmarkt ontzettend belangrijk.

Daarom is het goed om hier nu te zijn, te midden van bestuurders, deskundigen, betrokkenen. Mensen met wie ik de ambitie deel om de inclusieve arbeidsmarkt van de grond te krijgen en samen vorm te geven.

De weg naar een arbeidsmarkt waar iedereen kansen krijgt om mee te doen, is daarmee nog niet geplaveid. De weg kan lang en kronkelig zijn, maar het reisdoel is duidelijk. Onze blik is gericht op dezelfde stip aan de horizon.

En laat ik hier nu meteen al duidelijk over zijn: om daar te komen zie ik een cruciale rol weggelegd voor de SW-sector. De samenleving als geheel kan garen spinnen bij de infrastructuur van de SW-bedrijven. De kennis, kunde en betrokkenheid van wethouders, bestuurders en vakbonden is van onschatbare waarde om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. Ik zal straks nader ingaan op het langetermijnperspectief zoals ik dat voor me zie. Ik weet dat de behoefte daaraan groot is bij de achterban van Cedris.

Dat begrijp ik ook heel goed. U bent in de gezamenlijke zoektocht naar nieuwe structuur en rollen de afgelopen jaren heen en weer geslingerd tussen onzekerheid over de toekomst en zoektocht naar nieuwe kansen.

En ik snap óók dat alle recente ophef, publiciteit en aantijgingen over 'constructies' zwaar op de maag (kunnen) liggen. En het is goed hier scherp op te zijn. Maar laat ik daarop nu al dit zeggen: de SW-sector mag gewoon trots zijn op zich zelf! U laat ook elan, innovatie en meerwaarde zien.

Dames en Heren. Voordat ik verder vooruit wil kijken en tot slot ook enkele dilemma's wil schetsen waar we tegenaan lopen, zou ik echter eerst eens willen terugkijken. Hoe zijn we gekomen waar we nu staan? Hoe moeten we dit vertrekpunt nu duiden?

2. 'Aansluiting bij wat leeft in de maatschappij'

Er is ook alle aanleiding tot historische reflectie. Dit jaar bestaat het ministerie van SZW 100 jaar. Het werd opgericht op 25 september 1918 met Piet Aalberse als eerste officiële minister van Arbeid in de Nederlandse parlementaire geschiedenis.

Nu, 100 jaar later, sta ik hier als staatssecretaris met een portefeuille waarvan ik heel goed weet hoe belangrijk die is in het leven van mensen.

Werk en inkomen zijn de bodem onder je voeten. Het is ontzettend belangrijk dat mensen een steuntje in de rug krijgen als dat nodig is. Dat mensen gezien worden. Kortom, dat we een sociaal stelsel hebben dat er is voor mensen, niet andersom.

Op dat stelsel mogen we trots zijn. Het is het resultaat van lang bouwen, schaven en – om woorden van Aalberse aan te halen – ‘aansluiting bij wat leeft in de maatschappij’.

Juist dit laatste is cruciaal. Een sociaal stelsel is geen gegeven grootheid, maar een levend organisme dat ademt met de tijdgeest. Geen statisch, maar een dynamisch gegeven. Een weerspiegeling van politieke, sociale en economische veranderingen. Een optelsom van alle mensen die erin werkzaam zijn.

Laten we eens kijken naar het Nederland van Aalberse. Dat is tamelijk kleinschalig en homogeen.

De grootste breuklijnen lopen tussen de zuilen, met een rooms-katholiek, protestants-christelijk en socialistisch Nederland

En er zijn (grote) verschillen tussen stad en platteland. Relatief meer mensen wonen nog in dorpen en minder mensen in grote steden. In die steden spelen buurten overigens vaak dezelfde rol als voorheen de dorpen waaruit veel stedelingen afkomstig zijn.

De arbeidsmarkt is ‘lokaler’ dan nu. Plaatselijke, persoonlijke contacten zijn de sleutel naar werk. Mensen kennen elkaar. Ook mensen die misschien niet zo heel goed kunnen meekomen, hebben een gezicht. Ons kent ons in het dorp of de buurt.

Jan of Ans zijn niet alleen jonge mensen met een arbeidsbeperking, maar ook de neef of nicht van Kees. En die is weer goed bevriend met fabrikant Karel, met wie hij misschien wel in het bestuur zit van de katholieke, christelijke of socialistische schaakvereniging. Met als gevolg dat er voor Jan of Ans gewoon een werkplek wordt geregeld in het bedrijf van Karel.

Zonder tussenkomst van welke overheid of regelgeving dan ook.

Met de individualisering, ontzuiling en schaalvergroting van de maatschappij vallen deze informele arrangementen in de loop van de twintigste eeuw steeds meer weg. Om te beginnen in de (grote) steden. Later ook in de dorpen.

In plaats van informele komen er collectief gefinancierde arrangementen. Op de golven van de sterk groeiende economie ontstaat vanaf de jaren vijftig de verzorgingsstaat.

Enkel charitas - wat niet alleen voordelen kende maar ook nadelen zoals een zekere mate aan willekeur - maakt plaats voor wettelijk recht. Een regeling als de Wet sociale werkvoorziening (WSW) ziet het licht in 1969. Omdat het maatschappelijk onacceptabel is dat mensen als Jan en Ans tussen wal en schip vallen. Met de WSW moeten mensen als Jan en Ans, die nu geen of veel minder een gezicht hebben, toch onderdak komen.

In 1976 ontstaat een volksverzekering als de AAW: de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, waardoor jongeren met een arbeidsbeperking inkomenszekerheid krijgen. De AAW gaat uiteindelijk op in diverse regelingen.

Voor jong gehandicapten wordt dat de Wajong.

Dat is in 1998.

Een proces van geleidelijke aanpassing van het sociale stelsel in een richting die beter 'aansluit bij de maatschappij' is dan al lang in gang gezet, nadat begin jaren tachtig de verzorgingsstaat door zijn hoeven dreigt te zakken.

Het beroep op verschillende regelingen is wel heel groot geworden, wat uiteindelijk (financieel) onhoudbaar is. Er ontstaat discussie over de houdbaarheid van onze voorzieningen. Ook in de toekomst zullen er immers mensen zijn die het zonder steun niet redden.

Het groeiend gebruik zien we goed terug bij de WSW. In de jaren zeventig en tachtig wordt de doelgroep verruimd. De WSW wordt dan ook toegankelijk voor mensen die het slachtoffer zijn van moeilijke economische omstandigheden. Lees: Oost-Groningen, Twente, Zuid-Limburg. Daarmee groeit de WSW snel, maar ook met mensen die eigenlijk 'alleen' werkloos zijn en die gezien de regionale omstandigheden moeilijk aan het werk zouden komen.

In 1998 worden de indicatiecriteria aangescherpt, maar het beroep op de WSW blijft flink stijgen. Eind 2014 werken ruim 100.000 mensen in de WSW, en staan er 11.000 mensen op de wachtlijst. Ook wat betreft de Wajong valt een vergelijkbaar beeld van almaar groeiend gebruik te schetsen.

Maar er speelt tegelijk – en dit is veel fundamenteeler – de vraag of regelingen wel het doel dienen waarvoor ze eigenlijk bedoeld zijn, namelijk bieden van steun als alle andere wegen niet werken. Mensen permanent op de bank houden of apart zetten is niet sociaal. Zetten regelingen mensen te makkelijk weg in uitkeringen? Worden mensen te makkelijk afgeschreven? Activeren ze wel genoeg?

En niet te vergeten: moeten mensen met een (grote) arbeidsbeperking niet veel meer zichtbaar deel uitmaken van arbeidsmarkt en samenleving in plaats van te worden 'geïsoleerd' in sociale werkplaatsen. Stoppen we mensen niet weg. Wie kent er nog iemand met een handicap?

Dit waren de essentiële vragen. En zijn dat deels nog steeds.

Wat we hebben gezien is dat de kleinschalige wereld waar informele arrangementen bijdroegen aan een inclusieve arbeidsmarkt, vanaf de jaren vijftig geleidelijk heeft plaatsgemaakt voor een stelsel dat sociaal en goed bedoeld was, maar feitelijk ook 'exclusie' in de hand werkte in plaats van 'inclusie'.

Momenteel bevinden we ons weer in een proces van transformatie, maar nu op de weg terug naar een inclusieve arbeidsmarkt.

Niet de kleinschalige, informele van weleer, maar een moderne variant, want de wereld blijft veranderen. Met ruim oog voor talenten van mensen met een arbeidsbeperking om wie het uiteindelijk draait. En met bundeling van kennis en expertise die hen ook echt aan het werk kan helpen.

Wat betreft de SW-sector is deze transformatie grofweg in 1989 begonnen, toen de sociale werkbedrijven 'marktconform' moesten gaan werken en gemeenten financieel eindverantwoordelijk werden.

In 1998 volgde de strengere indicatiestelling die ik net al noemde. Ook daarna bepaalden kritisch maatschappelijk debat, adviezen en versoberingen het beeld.

Ik hoef u dat hier niet te schetsen. Het is een voedingsbodem geweest voor de onzekerheid in de SW-sector over de toekomst, waarover ik in begin sprak.

3. Naar een nieuwe modus

Dames en Heren.

Maar ik noemde behalve die onzekerheid ook het geloof in nieuwe kansen. Terecht, want die liggen er en die ziet u als sector ook. Cedris afficheert zich tegenwoordig als de 'landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie'. Daaruit blijkt al de verbreding van het werkveld en de expertise.

Het draait bij de leden al lang niet meer alleen om WSW en sociale werkplaatsen. Het gaat om hulp bij het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking bij 'gewone' werkgevers, om invulling te geven aan de banenafpraak.

Veel gemeenten kiezen ervoor om een SW-bedrijf in te zetten voor de brede doelgroep van de Participatiewet. Het gaat ook om expertise op het gebied van opleiding, training en re-integratie. Het gaat om hulp bij het inrichten door gemeenten van beschutte werkplekken voor mensen voor wie een beschermde werkomgeving nodig blijft. Want laten we wel wezen: voor sommigen is een 'regulier' bedrijf te ver gegrepen. Dan kan beschut werk in beeld komen. Soms is eerder zelfs een vorm van dagbesteding aan de orde.

Wat mij betreft zit er op al deze terreinen muziek in de infrastructuur die de SW-sector te bieden heeft. In mijn 100 dagen als staatssecretaris ben ik daar al inspirerende voorbeelden van tegengekomen.

SW-bedrijven vormen zich om tot toekomstbestendige bedrijven met verschillende organisatievormen. De afgelopen jaren zijn vele bekende namen verdwenen, maar ook veel nieuwe namen verschenen. Sallcon (Deventer) werd Konnekted, Breed (Nijmegen) werd Werkbedrijf Rijk van Nijmegen, Atlant-groep (Helmond) werd Senzer, Felua (Apeldoorn) werd Lucrato, Wedeo (Doetinchem) werd Laborijn, de bedrijven Dukdalf

(Maassluis), TBV (Vlaardingen) en BGS (Schiedam) vormden het nieuwe werkbedrijf Stroomopwaarts en recentelijk is in Alphen aan de Rijn het SW-bedrijf SWA omgedoopt tot Rijnvicus.

Een bijzondere rol zie ik voor de SW-bedrijven als kennis- en 'ontzorgcentra' voor bedrijven. In bedrijven moet het voor het grootste deel gebeuren. Daar ontstaan banen en dus ook banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Veel werkgevers tonen zich gemotiveerd. De cijfers van de banenafsprake stemmen wat dat betreft optimistisch. De overheid moet het been nog bijtrekken, maar *overall* lijkt de beweging in gang gezet. *The proof of the pudding is in the eating*. En die smaakt naar meer. Hier liggen voor de SW-sector zeker kansen. Grijp ze.

4. Dilemma's

Dames en Heren.

Ik zou hier echter niet het volledige verhaal vertellen als ik niet ook zou ingaan op enkele dilemma's waar we tegenaan lopen. Die zijn er wel degelijk.

Daar is allereerst de kwestie van loonkostensubsidie versus loondispensatie. In het Regeerakkoord kiezen wij ervoor loonkostensubsidie in de Participatiewet te vervangen door loondispensatie, een variant op de regeling zoals we die in de Wajong kennen. Daar is veel over te doen geweest en alleen al het noemen van de termen drijft mensen in schuttersputjes. Maar ik wil hier deze 'roze olifant' niet stil onder het tapijt vegen. Onmogelijk ook, want zo'n flinke hobbel valt meteen op..

Ik begrijp de zorgen die mensen en gemeenten hierover hebben. Maar ik doe het omdat ik meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk wil helpen, ook op langere termijn.

Werkgevers willen loondispensatie omdat zij dan met meer eenduidige regels te maken hebben. Dan zullen zij eerder mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen.

Het geld dat door loondispensatie vrijvalt, zet ik in om meer mensen met een arbeidsbeperking te kunnen ondersteunen richting werk. Gemeenten krijgen meer mogelijkheden om meer beschutte werkplekken te organiseren, maatwerk te bieden of werkgevers te 'ontzorgen'.

Ik heb de Kamer in mijn brief van 14 december de contouren geschetst van de regeling die ik graag met alle betrokken partijen, dus ook met Cedris en gemeenten, wil uitwerken. Ik koers op een regeling die aanvult tot het minimumloon voor mensen die vanuit de bijstand gaan werken. En op een regeling die werkt. Zowel voor de mensen die het betreft, als voor de gemeenten die met de regeling gaan werken. Ik heb uw zorgen daarover goed verstaan.

Ik begrijp ook dat u hier van mij vandaag al heel graag een doorkijkje had gehad welke uitwerking mij daarbij voor ogen staat, maar daarvoor komt deze lezing echt te vroeg. Ik wil bij de uitwerking van loondispensatie namelijk nauw samenwerken met alle relevante partners. Dat kost tijd. De Kamer kan een brief over de uitwerking in maart verwachten.

Een dilemma speelt ook bij arbeidsvoorwaarden waaronder mensen met een arbeidsbeperking werken. We willen zoveel mogelijk mensen perspectief op werk bieden. Maar we willen ook dat mensen oude rechten

behouden, wat betekent eerbiediging van oude rechten. Dat is goed te begrijpen. Dat maakt de overheid betrouwbaar.

Het effect is wel dat mensen met een arbeidsbeperking soms onder verschillende arbeidsvoorwaarden werken, en dat soms op dezelfde werkplek. Iemand met een WSW-indicatie bijvoorbeeld naast iemand die beschut werkt onder de Participatiewet of vanuit de banenafspraken (en de arbeidsvoorwaarden die daarbij horen).

En als je eerlijk bent is dagbesteding met een uitkering, in ieder geval in de praktijk, niet altijd scherp te onderscheiden van een beschut werkplek met salaris. Het is allemaal uit te leggen en te verklaren, maar het schuurt. Het is evenwel het gevolg van de fase waarin we nu zitten.

Wat ik zou willen, is dat mensen met een arbeidsbeperking die ondersteuning krijgen die ze nodig hebben en het arrangement dat daarbij past. Dat arrangement kan wisselen in de tijd, omdat de ondersteuningsbehoefte in tijd kan verschillen.

Dilemma is dat de uitvoering dat vaak lastig vindt. Want hoe kunnen we de geldstromen en instrumenten, die juist zijn gedecentraliseerd, goed combineren? De praktijk is soms best verkokerd. Of is het juist toch het stelsel dat dit nog te vaak in de weg zit? Ik hoor graag uw mening hierover.

Een volgend dilemma is dat mensen met een arbeidsbeperking soms huiverig zijn om een baan te aanvaarden. Zij verkiezen soms de zekerheid van de uitkering boven de onzekerheid van een baan met salaris. Met andere woorden: mensen zitten dan 'opgesloten' in een uitkering.

Ik hoor bijvoorbeeld van mensen in de bijstand die best willen werken, maar niet in een tijdelijke baan. Uit vrees om zonder geld te zitten als het contract afloopt en de uitkering nog niet is opgestart. Of Wajongers, die liever in de dagbesteding werken dan een baan te accepteren, uit vrees oude rechten te verspelen.

Ik begrijp die zorgen héél goed. Maar het is niét goed. Hoe krijgen we de uitkering meer activerend? Hoe kunnen we de drempels voor mensen om werk te aanvaarden wegnemen?

Hoe kunnen we de overgangen van dagbesteding, beschut, banenafspraken en een reguliere baan versoepelen, ook in de weg terug als het even tegen zit? Hoe kunnen we voldoen aan de behoefte aan bescherming zonder mensen vast te zetten?

Het moet een soepele keten zijn, waar mensen veilig tussen kunnen bewegen. Waar ambitie niet wordt gesnoerd door de angst voor onzekerheid.

Ik roep u op om hierover mee te denken. Laten we hier samen mee aan de slag gaan. Een werkgroep vormen. Binnenkort ontvangt u van mijn ministerie een uitnodiging.

Waar het om gaat is:

- Mensen aan de slag en niet in de uitkering vasthouden.
- Werkgevers die mensen met een beperking duurzame banen bieden (zeker de overheid kan dit zich aantrekken)

- En een samenleving waarin het normaal is dat iedereen meedoet.
Dames en Heren.

Bij de kennismakingsbijeenkomst van mijn ministerie in de Caballero-fabriek in november gaf ik al aan dat het om mensen gaat. Ik zie ze voor me, net als u. Wat ik wil is in de kern een sociale zekerheid die mensen activeert en op weg helpt. Daar worden we met z'n allen sterker van. Uiteindelijk zie ik een keten voor me van diverse voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking. Als opstap naar een baan, als het kan bij een gewoon bedrijf en duurzaam, en anders in een beschermde omgeving. Een keten van voorzieningen waar mensen ook weer op terug kunnen vallen als dat even nodig is.

Een keten ook die stevig is ingebed in de arbeidsmarktregio. Want we mogen dan niet meer in de tijd van Aalberse leven, plaatselijke en regionale samenwerking en persoonlijk contact biedt nog steeds een goed fundament voor succesvol arbeidsmarktbeleid. Letterlijk weten om wie het gaat, een gezicht hebben, helpt in 2018 net zo goed als in 1918.

Ik roep Cedris op mee te denken hoe we die keten het beste kunnen inrichten. Wat is uw visie op die keten? U bent niet alleen belangenbehartiger, maar ook een belangrijke en volwassen partner met wie ik heel graag de dialoog aanga. Constructief, met altijd dat gezamenlijk doel voor ogen: zo veel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen.

Daarbij moeten we ook kritisch kijken naar hoe we omgaan met verschillende arbeidsvoorwaarden.

Ook de schaalgrootte is wat mij betreft punt van gesprek. Is het bijvoorbeeld wel logisch dat er (maar liefst) 91 SW-bedrijven zijn en 35 arbeidsmarktregio's?

Dames en Heren.

Maar ook de inbreng van alle andere partijen is onmisbaar. We moeten het uiteindelijk allemaal samen doen.

En goede antwoorden en oplossingen kunnen we ook het beste samen vinden. De rijksoverheid, de SW-sector, gemeenten, UWV, werkgevers en de mensen zelf uiteraard: samen kunnen we er het beste achter komen wat het best werkt en wat nog nodig is.

Met een open houding - van u als SW-sector, van alle andere partijen en van mijzelf - en met een stevige economische wind in de rug kunnen we die definitieve slag naar een inclusieve arbeidsmarkt maken.

Dat is niet makkelijk. Dat doet soms pijn. Dat vergt veel.

Maar het levert ontzettend veel op.

- Mensen met een arbeidsbeperking worden er beter van.
- Werkgevers worden er beter van.
- Nederland wordt er beter van.

Hartelijk dank voor uw aandacht.