

De relativiteit van afstand

Door Dennis ten Brink

Afstand is zeer relatief. Waar de een op zijn dooie gemak een afstand aflegt, ziet de ander vele beren op de weg bij het overbruggen van deze afstand. Bij het betrekken van mensen met een afstand voor de arbeidsmarkt geldt precies hetzelfde. De een heeft zijn bedrijfsvoering helemaal rondom deze groep heen gebouwd. De ander denkt er niet aan om zijn vingers hieraan te branden.



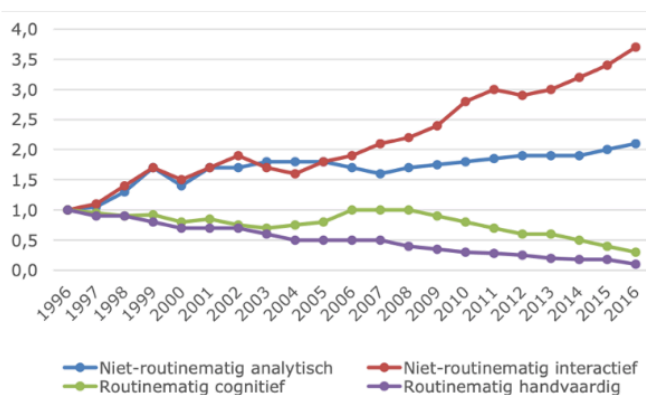
Het meedoen in de 'normale' wereld klinkt voor veel mensen als iets vanzelfsprekend. Toch is er een grote groep die buiten de boot valt en niet makkelijk kan deelnemen als volwaardig werknemer op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Deze groep valt in een diepte waar men lastig uitkomt. In de volksmond wordt dit ook wel de afstand tot de arbeidsmarkt genoemd. In Nederland wordt het lastig gevonden om werknemers aan te nemen die meer begeleiding nodig hebben dan een ander. Zelfstandigheid wordt als zeer belangrijk beschouwd. Natuurlijk is dit per persoon en branche verschillend en komt in vele vormen voor.

Sinds 2015 is de participatiewet in werking getreden. Deze wet is aangenomen met het doel dat meer mensen werk kunnen vinden, ook mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

Naast dat er steeds meer wettelijke verplichtingen zijn speelt maatschappelijke druk op ondernemingen ook een grote rol bij dit onderwerp. Er wordt van bedrijven steeds meer verwacht dat zij zich verantwoordelijk gedragen en voelen voor maatschappelijk sociale aspecten. In het bedrijfsleven wordt dit ook wel maatschappelijk verantwoord ondernemen genoemd.

Wanneer gemeentes een aanbesteding uitzet voor een dienst of klus boven de 200.000 euro wordt het te leveren bedrijf verplicht gesteld om een sociaal return on investment mee te nemen in de aanbesteding. Hierbij wordt een percentage over de loonsom of aanneemsom aangehouden die gebruikt dient te worden om werkgelegenheid te creëren. Deze werkgelegenheid is bedoeld voor mensen die ingeschreven staan bij het UWV of voor mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Deze manier van aanbesteden zorgt ervoor dat geld dat de gemeentes uitgeeft voor een deel terugkomt bij haar inwoners.



Figuur 1, verandering tussen beroepen (1996-2016)

Op dit moment spelen er veel zaken rondom dit onderwerp. Mede hierdoor lijkt het mij als junior consultant zeer interessant en leerzaam om uit te zoeken of het, en zo ja waarom is het, voor commerciële bedrijven aantrekkelijk is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te betrekken in de bedrijfsvoering.

Personen hebben een afstand tot de markt met een reden. Zij passen niet binnen het plaatje van een standaard werknemer. Deze groep is zeer divers en

omvat mensen met een (combinatie van) (licht) verstandelijke, psychische en lichamelijke beperkingen, vaak laaggeletterd, zeer laagopgeleid en/of met een leerachterstand. Laaggeschoolde arbeid met veel routinematig werk verdwijnt bijna

volledig in het Nederlandse arbeidsveld, zoals u in figuur 1 kunt zien. Nieuwe beroepen zijn veelal gericht op hoger opgeleide mensen en zijn vaak niet routinematig in de werkzaamheden en zeer interactief en sociaal gericht. Voor ondernemingen veroorzaakt de combinatie van niet-routinematig en interactief werk met nieuwe technologieën een enorm versterkt productiviteitsvoordeel. Dit voordeel draagt bij aan een hoger bedrijfsresultaat op de winst. Het streven van een hoger winstresultaat heeft als gevolg dat de Nederlandse arbeidsmarkt enorm versplinterd en dat de ongelijkheid in inkomen tussen hoog- en laagopgeleide mensen toeneemt. De krapte en versplintering op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat het benutten van het arbeidspotentieel van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een hoge mate van sociale innovatie vraagt.

Sociale innovatie is het ontwikkelen van nieuwe managementvaardigheden (dynamisch managen), het hanteren van flexibele organisatieprincipes (flexibel organiseren) en het realiseren van hoogwaardige arbeidsvormen (slimmer werken) om het concurrentievermogen en de productiviteit te verhogen. Met sociale innovatie kunnen organisaties hun technologische kennisbasis beter benutten en prestaties verbeteren. (Volberda, Janssen, Tempelaar & Heij, 2011)

Wanneer overheden Europees aanbesteden betrekken zij hun eigen doelstelling in deze aanbesteding. Mede hierom wordt het duurzaamheidsaspect hierin inbegrepen. In het geval van participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gaat het om duurzame arbeid. Dit wordt ook wel social return on investment genoemd, of kortweg SROI. Met deze aanbestedingen wordt re-integratie tot de arbeidsmarkt gerealiseerd.

Naast de door overheden gelegde doelen komt er vanuit de wetgeving ook een bepaalde vorm van druk op het bedrijfsleven. Voornaamste reden hiervan is dat bedrijven voor de makkelijkste weg kiezen en niet zo snel voor de moeilijke en vaak, op voorhand, duurdere weg gaan. Deze politieke druk is vormgegeven in de participatiewet. Deze stelt dat ondernemingen van een bepaalde grote extra inspanningen moeten leveren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. In eerste instantie niet op verplichte basis. Lukt dit niet dan wordt een percentage van vijf procent gebruikt om een stok achter de deur te houden. Na de economische groei van de laatste jaren is de groep mensen dat een afstand heeft tot de arbeidsmarkt en die bekend is bij het UWV en de sociale dienst een stuk kleiner geworden. De overgebleven personen in de databases hebben een dusdanige afstand dat deze zeer lastig te betrekken zijn in de bedrijfsvoering. Doordat deze groep kleiner is geworden en zeer lastig te betrekken is mogen organisaties de SROI verleggen. Dit betekent dat zij niet persé zelf intern invulling hoeven te geven aan de opgelegde eisen die gesteld worden tijdens het aanbestedingsproces. Deze mogen verlegd worden naar bedrijfseigen aanbestedingen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een cateraar, schoonmaakbedrijf, hovenier, stratenmaker of ramenwasser (C. Van Orden, 2020).

De politiek geeft aan dat ondernemingen niet altijd verplicht zijn om zelf aan SROI te doen. Waarom zouden bedrijven mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen betrekken? Heel simpel, persoonlijke normen en waarden van de ondernemer en/of de organisatie. Wanneer hij of zij dit zeer belangrijk vindt zal dit ook sneller meegenomen worden in de bedrijfsmatige missie en visie.

Door het betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan een onderneming in de markt gezet worden als een sociale onderneming. Dit kan jou als organisatie in een beter daglicht zetten dan de directe concurrent die hier niet aan doet. Dit kan net de drempelwaarde zijn waardoor een consument niet voor de concurrent kiest maar voor jouw onderneming.



Het is in dit geval zaak dat de onderneming niet aan ‘Greenwashing’ doet. Dit is het groener of maatschappelijk verantwoordere van een bedrijf of organisatie dan dat deze daadwerkelijk is (Ensycolo, 2020). Dit kan in eerste instantie een positieve invloed hebben op de omzetgroei van de organisatie. Maar als de klant en de maatschappij hierachter komen kan dit grote negatieve gevolgen hebben op de omzet en in het ergste geval leidt dit tot faillissement.

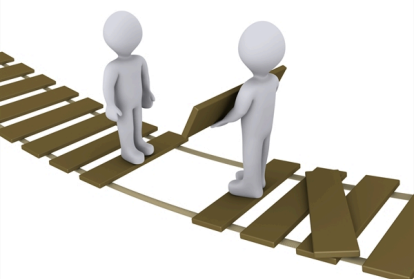
Sociaal ondernemerschap vergt het nodige van de organisatie. Vanuit landelijke instanties kan een bedrijf het label van sociale ondernemer krijgen. Hier hangen wel strikte voorwaarden aan. De sociaal economische raad, of kortweg SER, hangt de volgende definitie aan sociaal ondernemerschap: “Een sociaal ondernemer:

- onderneemt primair vanuit een maatschappelijke missie (*impact first*);
- realiseert impact als zelfstandige onderneming die een dienst of product levert;
- heeft een verdienmodel;
- ziet winst als middel, niet als doel;
- is transparant en *fair* naar iedereen;
- is sociaal in de wijze waarop de onderneming wordt gevoerd;
- baseert bestuur en beleid op evenwichtige zeggenschap van alle betrokkenen” (SER, 2020).

Zoals u kunt lezen is het eerste punt impact first. Dit houdt in dat de onderneming werkt vanuit een maatschappelijke missie en visie. Dit heeft tevens raakvlak met de normen en waarden van de ondernemer. Wanneer deze zich in sterke mate maatschappelijk betrokken voelt, zal hij of zij sneller een maatschappelijk vraagstuk zoals het betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen oplossen, of hier in ieder geval een bijdrage aan willen leveren. Een belangrijk punt van een sociale onderneming is winst zien als een middel, niet als een doel. Het winsttoegmerk van een organisatie wordt bij een sociale ondernemer besteed aan het maatschappelijk vraagstuk dat in de missie naar voren komt.

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betrekken in de bedrijfsvoering kan in vele vormen gebeuren. De eerste vorm is het aanbieden van dagbesteding. Dit is voornamelijk voor personen die niet dagelijks een arbeidstaak kunnen verrichten en zullen vooral taken uitvoeren waarbij gewerkt wordt zonder productiedruk. Zij moeten de mogelijkheid krijgen om zich in een stimulerende omgeving op hun eigen tempo te ontwikkelen. Het voordeel van deze vorm van arbeidsparticipatie is dat kandidaten die hieraan doen niet op de loonlijst van het bedrijf komen te staan, daarnaast behouden zij hun eigen uitkering. Een groot nadeel hiervan is dat deze vorm niet valt onder de Social Return voorwaarden die de overheid als eis kan opleggen bij een aanbesteding (Philadelphia, 2020).

Een andere vorm van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betrekken is het aanbieden van leerwerk trajecten. Een kandidaat kan dan zowel een diploma behalen als werkervaring in de vorm van praktische ervaring binnen de onderneming opdoen. Deze trajecten duren meestal één tot twee jaar. De kandidaat behaalt uiteindelijk een niveau één middelbaar beroepsonderwijs (mbo) diploma. De helft van de tijd is de kandidaat werkzaam binnen het bedrijf en de andere helft is hij of zij kennis aan het opdoen over de theorie. Dit kan binnen het bedrijf of in een onderwijsinstelling. Het voordeel van dit traject is dat deze persoon na afloop een branche-erkend certificaat ontvangt dat een opstap kan zijn naar een betaalde baan. In deze vorm behoudt de kandidaat zijn recht op uitkering. Een voordeel voor de onderneming waarbij dit traject wordt uitgevoerd is dat deze persoon een trajectfinanciering ontvangt. Dit betekent dat hij of zij niet in loondienst is bij het bedrijf. Bij het UWV of de gemeente komen kandidaten beschikbaar voor deze vorm. Het aanbieden van leerwerk trajecten voor mensen met een afstand tot de



arbeidsmarkt voldoet aan de eisen voor de Social Return voorwaarden en valt daarnaast onder de Arbeidsquotum (Philadelphia, 2020).

De laatste vorm in hoe mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betrokken kunnen worden tot deze arbeidsmarkt is het volledig betrekken van deze persoon in de bedrijfsvoering, of te wel, het aanbieden van een betaalde baan. In sommige gevallen is het voor ondernemingen aantrekkelijker om eerst iemand een leerwerk traject aan te bieden. Zodoende kan de werknemer op een rustige manier wennen aan de nieuwe organisatie. Daarnaast kan hij of zij op voorhand praktische en theoretische kennis opdoen die veel raakvlakken hebben met zijn toekomstige functie en takenpakket. Een logische volgende stap is het aannemen van deze persoon, alhoewel dit geen vereiste is van een leerwerktraject. Het aannemen van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt is niet altijd even makkelijk. Deze personen vragen veel aandacht en vaak is het noodzakelijk om aanpassingen aan de arbeidsplek te verrichten. Het geldt hier enkel en alleen voor personen die geregistreerd staan in het doelgroepenregister. Dit is een register van het UWV waaronder de volgende groepen vallen (UWV, 2020):

- personen die onder de participatiewet vallen van wie het UWV vaststelt dat zij niet zelfstandig het wettelijke minimumloon kunnen verdienen;
- schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) die zich hebben aangemeld bij het UWV;
- mensen met een WSW-indicatie (wet sociale werkvoorziening);
- mensen met een oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken;
- mensen met een WIW-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen);
- mensen die via de Praktijkroute in het doelgroepenregister instromen;
- mensen met een ziekte of handicap die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die alleen het wettelijk minimumloon kunnen verdienen met een werkvoorziening (bijvoorbeeld een vervoersvoorziening of een brailletoetsenbord).

Alle personen die in dit register geregistreerd staan vallen onder de banenafpraak (UWV, 2020). De banenafpraak is een regeling van de overheid dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan vinden bij een 'normale' werkgever in plaats van een sociale werkplaats. Op de werkvloer kunnen deze personen ondersteuning krijgen van een jobcoach. Een jobcoach staat tussen de werkgever en werknemer en bemiddelt waar nodig om de arbeidsbeperkte optimaal te laten functioneren in zijn werk (Particibaan, 2020). Denk hierbij aan het bemiddelen van het aantal uren dat de werknemer per dag kan werken en of er aanpassingen nodig zijn aan de arbeidsomgeving. De jobcoach gaat daarnaast ook mee naar de werkplek en begeleidt de werknemer in de nieuwe omgeving. Naarmate het werken in de nieuwe organisatie steeds beter gaat zal de jobcoach zich langzaam terugtrekken en werkt de nieuwe werknemer volledig in de organisatie zonder hulp van buitenaf. Vaak is het zo dat nadat de externe jobcoach zich heeft teruggetrokken tot een bezoekje per maand er een interne jobcoach wordt aangewezen als contact- en vertrouwenspersoon.

Het betrekken van deze personen in de arbeidsvoering komt met een aantal voordelen voor de werkgever. Zo tellen deze type werknemers mee voor het arbeidsquotum. Ook biedt de overheid een vangnet regeling voor deze personen om het werkgeversrisico te verminderen bij bijvoorbeeld ziekte met de No-risk polis. Dit kan op voorhand voor de werkgever een groot risico zijn wanneer hij of zij geen kennis heeft opgedaan van deze regeling. De no-risk polis is een regeling vanuit het UWV. Als een persoon valt onder de no-risk polis betaalt het UWV de werkgever een ziektewetuitkering als deze werknemer ziek wordt. Zo hoeft de werkgever een groot deel van het loon niet zelf te betalen bij ziekte. De

no-risk polis geldt maximaal vijf jaar en kan ik uitzonderlijke gevallen met nog eens vijf jaar verlengd worden. Ook biedt de overheid een vergoedingsregeling voor noodzakelijke aanpassingen aan de werkplek.

Ik vind deze groep bestempelen als een groep die een afstand heeft tot de arbeidsmarkt nogal ver gaan. Er hangt naar mijn mening een zeer negatief beeld rondom het woord afstand. Mede hierom wil ik voorstellen om het in de volksmond te veranderen tot personen met een mogelijkheid tot de arbeidsmarkt. Zoals u in mijn artikel leest zijn er vele mogelijkheden om deze groep mensen te betrekken in de bedrijfsvoering. Van een lichte optie in de vorm van het aanbieden van dagbesteding tot iemand volledig te betrekken in de organisatie als volwaardige werknemer. Ook is er nog een gulden middenweg mogelijk in de vorm van het aanbieden van een leerwerktraject. Op voorhand vergt het veel tijd van een ondernemer om een persoon met een mogelijkheid tot de arbeidsmarkt te betrekken in de bedrijfsvoering. Dit moet gezien worden als een investering waar de werkgever veel voor terugkrijgt. Zo kan deze organisatie aanbestedingen aannemen voor overheden omdat er voldaan wordt aan de social return eisen. Zaken doen met een overheid heeft als grootste voordeel dat deze niet gevoelig is voor een faillissement of betaalachterstanden en dit dus altijd een betaalzekerheid met zich meebrengt. Voor de diversiteit binnen de organisatie is het naar mijn mening belangrijk dat deze een afspiegeling is van de samenleving. Personen met een mogelijkheid tot de arbeidsmarkt horen hier zeker bij.

Een ander belangrijk punt om deze mensen aan te nemen is de maatschappelijke druk. Er wordt van overheden en ondernemingen steeds meer gevraagd naar maatschappelijke betrokkenheid. Consumenten vinden dit steeds belangrijker, en bedrijven worden er vaker op afgerekend als zij niet of in mindere mate dan de concurrent aan doen. Daarnaast kan het extra werk opleveren als bedrijven de social return willen verleggen. Als jouw onderneming hier wel aan doet, kan het zo zijn dat aanbestedende bedrijven bij de gemeente of andere overheidsinstellingen de social return verleggen naar jouw organisatie. Dit kan extra omzet opleveren wat weer ten gunste komt van de onderneming.

De overheid heeft verschillende vangnetten ingebouwd in het Nederlands rechtssysteem om werkgevers te ondersteunen in het aannemen van of aan het werk zetten van mensen met een mogelijkheid tot de arbeidsmarkt binnen de organisatie. Het grootste risico voor de ondernemer ligt in het voortraject. Hier zal veel tijd en geld in gestopt moeten worden. Organisaties moeten dit in mijn ogen zien als een investering waar je ook veel voor terug krijgt. Niet alleen organisaties krijgen er iets voor terug, wat dacht u van de persoon met een mogelijkheid tot de arbeidsmarkt. Deze personen krijgen een kans tot zelfontplooiing, zingeving, sociale contacten, persoonlijke ontwikkeling en betrokkenheid in de maatschappij.

Een sociale ondernemer is zich mijn mening altijd verplicht zich te inzetten om mensen met een mogelijkheid tot de arbeidsmarkt te betrekken in de organisatie. Zij streven erna om maatschappelijk actief te zijn en zich bezig te houden met de circulaire economie. Het inzetten van deze personen draagt bij aan circulaire arbeid. De winst die gemaakt wordt met deze werknemers kan weer ingezet worden om meer werknemers met een mogelijkheid tot de arbeidsmarkt een kans binnen de organisatie te geven. Zodoende draagt deze onderneming bij aan het maatschappelijk vraagstuk omtrent actieve arbeidsparticipatie. Het geld dat verdiend wordt door deze groep, komt ook weer terecht bij deze groep.

De overheid draagt enorm bij aan het betrekken van deze personen in de arbeidsmarkt. Dit vind ik een groot compliment aan de overheid. Er zijn genoeg landen die hier in mindere mate, of totaal niet aan doen. De overheid zorgt voor haar burgers en degene die het



lastiger hebben om binnen het plaatje van 'normaal' te passen kunnen hier ondersteuning bij krijgen. Instanties zoals het UWV en de gemeentes dragen hierin enorm bij. Zij staan dicht bij deze groep en zien sneller waar zij ondersteuning bij nodig hebben. Om te stimuleren dat ondernemingen meer moeite willen steken in deze groep worden grote beren op de weg en onzekerheden weg gehaald bij de ondernemers. De groep met een mogelijkheid tot de afstandsmarkt heeft een hogere risico tot ziekte. Door een regeling haalt de overheid dit hete hangijzer weg bij de ondernemer en nemen zij de ziektekosten bijna volledig op zich. Daarnaast is het vaak zo dat er aanpassingen aan de werkplek gedaan moeten worden. Denk hierbij aan aanpassingen aan het bureau of bureaustoel. Via subsidie regelgevingen neemt de overheid deze kostenpost ook op zich. Het enige dat van ondernemingen gevraagd wordt is een stukje bereidheid en investering van tijd en geld. Als u het aan mij vraagt een kleine investering waar de onderneming, de persoon met een mogelijkheid tot de arbeidsmarkt en de maatschappij veel voor terug krijgen. Bent u bereid deze groep een kans te geven?

