

'Drempels voor mensen met een beperking op de arbeidsmarkt'

Onderstaande is de lezing die Aart van der Gaag uit zou spreken op 17 december 2020 tijdens de AIAS-HSI-conferentie (Universiteit van Amsterdam) rond de vraag 'Arbeidsgehandicapten, hoe benutten we hun potentieel?'

De arbeidsmarkt kent drempels. Er vallen mensen buiten de boot. Dit is het moment om te komen tot een Banenafpraak 2.0: de kracht van de inclusieve beweging gecombineerd met een bredere doelgroep. Zo hebben we goud in handen om meer mensen de kans te bieden hun weg naar werk en zelfstandigheid te vinden.

Over onderzoeken

Maar eerst vooraf: Als er één groep van de Banenafpraak heeft geprofiteerd, zijn het de onderzoeksbureaus wel. Tientallen rapporten zijn aan de afgelopen jaren langsgelopen. De meeste zonder enige meerwaarde. Laatst nog werd – op verzoek van het ministerie van SZW - onderzoek verricht naar de toegevoegde waarde van de no-risk polis. Het rapport, dat inmiddels al naar de Kamer is gestuurd, stelde dat die toegevoegde waarde afwezig was.

Het verantwoordelijke bureau, over de naam zullen wij discreet zwijgen, had geen enkele werkgever geïnterviewd. Maar juist in de praktijk zijn de waardevolle lessen te leren. En laten wij nu in de praktijk volop werkgevers tegenkomen voor wie de no-risk polis juist heel belangrijk is. Laten wij nu in de praktijk zien dat die polis met een eenvoudiger toepassing nog veel belangrijker zou kunnen zijn.

Dit onderzoek

Het lijkt niet aardig een bijdrage bij de presentatie van een onderzoek op deze manier te beginnen. Maar het is belangrijk het kaf van het koren te scheiden. Natuurlijk worden er ook nuttige rapporten geschreven. Zoals die van vandaag. Ik moet bekennen dat ik het gepresenteerde onderzoek - de internationale vergelijking - met plezier gelezen heb. Kleine disclaimer, ik zat nota bene in de begeleidingscommissie!

Wat haal ik eruit? Ieder land vliegt het op een andere manier aan. De definities zijn ook niet overal hetzelfde en de tellingen zijn al helemaal een probleem, ook in Nederland. Het blijkt zelfs dat het CBS voor een aantal jaar niet beschikt over essentiële werkgelegenheidsgegevens van mensen met een beperking. Opvallend vond ik ook dat de succesvolle landen daar zelf niet goed van op de hoogte waren. De gesproken woordvoerders van de hoogvliegers Finland en Italië waren althans volgens onderzoeker Roos van der Zwan verbaasd dat ze zo hoog scoorden.

Praktijk in Nederland

Nederland zit dus in de middenmoot. De totale werkgelegenheid voor mensen met een beperking is er na invoering van de Participatiewet niet op vooruitgegaan. Die conclusie van een SCP rapport wil ik wel geloven. Het idee dat de gemeenten het veel beter zouden doen door

‘dicht op de burger te zitten’, (met minder geld en geen ervaring) behoort tot de categorie beleidsklets.

In de werkelijkheid bleek vooral het wiel vaak opnieuw te worden uitgevonden. Er zijn 350 beleidsplannen geschreven. Soms werd de SW gesloten, soms in een BV veranderd. Soms werd van een BV weer een gemeentelijke dienst gemaakt of werden gemeenschappelijke regelingen werden omgetoverd tot gemeentelijke.

Er kwamen eigen interpretaties van subsidieregelingen. En nog erger: soms werden eigen toelatingscriteria bedacht. Het maakte voortaan uit waar je woonde of recht op ondersteuning had. Zo kregen NUGGERS (onder andere vso/pro schoolverlaters) in de ene gemeente wel rechten, in de andere moesten ze wachten tot ze de leeftijd van 27 hadden bereikt.

De uitvoering van de Participatiewet leverde dus nieuwe drempels op voor werkgevers en de doelgroep arbeidsbeperkten. Het was ondoorzichtig, bureaucratisch en niet professioneel.

Rol van wetgeving

De quotumwet is er nooit gekomen, gelukkig maar. De dreiging van de quotumwet was er wel en heeft zijn nut gehad. De Banenafpraak was er namelijk nooit gekomen zonder die dreiging. Een aantal bedrijven was niet in beweging gekomen als de dreiging van de boetes er niet was geweest. En toegegeven: er ook werkgevers die bereid waren eventuele boetes voor lief te nemen.

Met de Banenafpraak als stimulans en de Quotumdreiging als stok achter de deur, kwam een brede beweging op gang. We moeten namelijk niet vergeten dat ook voor 2015 er gewoon mensen met een arbeidsbeperking (denk aan Wajongeren) in het bedrijfsleven en bij de overheid werkten. De nulmeting startte niet op nul. Dat het bij veel bedrijven al ‘gewoon’ was, werd al vroeg duidelijk. In 2015 gaf ik een boek uit met 25 voorbeelden van bedrijven die het al langer deden, al vóór de introductie van de Banenafpraak. De meeste bedrijven gingen daar niet prat op en hanteren de bekende credo’s: ‘dat doe je gewoon’ of ‘het zal je kind maar wezen.’

Marketing

De wereld van de overheid is wet en regelgeving. Het is een wereld van beleidsplannen, convenanten, intentieverklaringen en bestuurlijke akkoorden. Het is een papieren wereld, ver van de dagelijkse praktijk van bedrijven (en overheidsorganisaties in hun rol als werkgever). Om die werelden met elkaar te verbinden, is marketing nodig. Maar dat zit niet in de genen van regelopstellers en uitvoerders. Het delen van aansprekende voorbeelden levert veel meer op dan welk convenant dan ook.

Dat is dus een drempel voor groei. De manier waarop het verhaal over inclusie wordt verteld, bepaalt hoeveel werkgevers bereikt worden. Dat bepaalt weer hoeveel mogelijkheden voor mensen met een beperking gecreëerd worden. Marketing is niet het verkopen van een gebakken

lucht. Met goede, op de inhoud gerichte marketing kan je laten zien dat de doelgroep Banenafpraak net zo breed is als de 'doelgroep mensen zonder beperking'. Dat loopt echt van hoog opgeleid in een rolstoel, tot aan intellectueel wat minder sterk, maar vol motivatie aan het werk in de schoonmaak.

De nieuwe Quotumwet in wording kent een inclusieopslag vooraf. Die kan je dan weer terugverdienen door voldoende mensen met beperking aan te stellen. Dit is het paard achter de wagen spannen. Zo werp je nieuwe drempels op! Een vooraf betaalde opslag is een nieuwe last voor werkgevers en motiveert niemand om mensen met uit de betroffen doelgroep in dienst te nemen.

De bepaling van de doelgroep - zoals in de Banenafpraak afgesproken - had en heeft de charme dat de focus ligt op de groepen die altijd als laatste aan bod kwamen. Maar elke doelgroep werkt automatisch beperkend. In dit geval zelfs letterlijk. De Banenafpraak sluit niet aan op de definities handicap zoals in het VN-verdrag. Dat kun je dus ook weer als een drempel voor toetreding zien.

Succes

De Banenafpraak is tot op dit moment gelukt. Er is een brede beweging in het bedrijfsleven op gang gekomen. De duurzaamheid van de plaatsingen is op zijn minst vergelijkbaar met andere toetreders op de markt. Dit blijkt ook weer uit een onlangs verschenen UWV-rapport. Zo'n 85% van de mensen uit de doelgroep Banenafpraak is na een jaar nog steeds aan het werk. Bij de overheid als werkgever komt de beweging nu ook op gang.

Uiteraard strooit Corona zand in de motor, maar tot op dit moment is de terugloop betrekkelijk gering. De toename is even weg, maar gelukkig was er een voorsprong van rond 10.000 plaatsingen. (Om even kort terug te komen op de recente controverses naar aanleiding van het Cedris-rapport: wie andere definities dan afgesproken hanteert en daarnaast de resultaten van UWV-polisadministratie betwijfelt, plaatst zichzelf wat mij betreft buiten de discussie).

Het werd werkgevers niet gemakkelijk gemaakt. Het kandidatenbestand was ondoorzichtig en vaak niet beschikbaar. De regelingen zijn moeilijk en overal anders. Toch deden en doen talloze werkgevers aan inclusie. Er zijn aantoonbaar bijna 60.000 plekken bij werkgevers in overheid en bedrijfsleven bijgekomen voor de groep binnen de afspraken van de Banenafpraak.

Veel goeds

Er is veel goeds gebeurd in de afgelopen jaren. Ik kijk niet alleen naar de brede beweging, die onder bedrijven tot stand is gekomen. Ik zie ook dat de WSP's zijn gegroeid, dat gemeenten meer ervaring met de groep hebben opgebouwd. Iedereen kent zijn of haar rol steeds beter. Laten we daar op voortbouwen.

De oorspronkelijke titel van mijn lezing was 'Drempels voor mensen met een beperking op de arbeidsmarkt'. Terugkijkende denk ik dat belemmeringen in de regelgeving voor werkgevers, drempels voor toetreding opleveren. Natuurlijk, intrinsiek gemotiveerde werkgevers zijn in staat die drempels te slechten. Die goede voorbeelden moeten we als verschijnsel vermarkten! Maar er is echt een breed, gemeenschappelijk belang om belemmeringen voor werkgevers weg te nemen.

Met het breed offensief, dat staatssecretaris Van Ark al twee jaar geleden aankondigde, moeten regelingen vereenvoudigen worden. Helaas is er in de Tweede Kamer continue uitstel. Terwijl we juist een grotere stap zouden moeten doen. Teveel mensen vallen buiten de boot. Dan denk ik niet alleen aan de veel bredere groep van gehandicapten volgens de definities van het VN-verdrag, maar bijvoorbeeld ook aan de WIA populatie, statushouders, langdurig oudere werklozen en mensen die lang in de bijstand zitten.

Ik pleit voor één regeling voor een ieder. Een regeling met eenvoudige, eenduidige subsidieregelingen, waarin niet de manier van subsidiëren verschilt maar alleen de hoogte van de subsidie.

Stel je een Banenafpraak 2.0 voor. Een bredere doelstelling gekoppeld aan de succesfactoren van de Banenafpraak: sterke marketing met de nadruk op de best practices, het verbinden van inclusieve werkgevers en het creëren van een beweging. Voor het geld van de tientallen onderzoeken had een prachtige, jarenlang lopende publiekscampagne betaald kunnen worden. Dat zou véél meer effect sorteren. Leg daarbij de focus niet op beleid, maar op goede uitvoering, ondersteuning van degenen die het doen. Dan heb je echt goud in handen om drempels naar de arbeidsmarkt te slechten.