

D10
vlt

RAAD

Kajzer, A.M.

Van: BRL-Corsa
Onderwerp: FW: update manifest namens ondernemingsraden sw bedrijven Nederland

Van: roelof.schaafsma [mailto:roelof.c.schaafsma@gmail.com]

Verzonden: vrijdag 10 februari 2017 22:23

Aan: gemeente@bellingwedde.nl; gemeente@bergendal.nl; info@bergeijk.nl; info@bergen.nl; info@bergen-nh.nl; stadskantoor@bergenopzoom.nl; info@gemeenteberkelland.nl; gemeente@bernheze.org; info@gemeentebest.nl; gemeente@beuningen.nl; info@beverwijk.nl; gemeente@binnenmaas.nl; info@bladel.nl; info@blaricum.nl; gemeente@bloemendaal.nl; info@bodegraven-reeuwijk.nl; info@boekel.nl; gemeente@borger-odoorn.nl; info@borne.nl; info@borsele.nl; gemeente@boxmeer.nl; gemeente@boxtel.nl; contact@breda.nl; BRL-Info; info@bronckhorst.nl; gemeente@brummen.nl; gemeente@bunnik.nl; info@giessenlanden.nl; info@gilzerijen.nl; info@goeree-overflakkee.nl; stadskantoor@goes.nl; info@goirle.nl; gemeente@gorinchem.nl; gemeente@gouda.nl; info@grave.nl; info@ groningen.nl; info@grootegast.nl; info@gulpen-wittem.nl; gemeente@haaksbergen.nl; gemeente@haaren.nl; antwoord@haarlem.nl; post@haarlemmerliede.nl; info@gemeente@halderberge.nl; gemeente@hardenberg.nl; info@harderwijk.nl; info@gemhg.nl; gemeente@haren.nl; info@harlingen.nl; gemeente@hattem.nl; post@heemskerk.nl; gemeente@heemstede.nl; gemeente@heerde.nl; gemeente@heerenveen.nl; post@heerhugowaard.nl; gemeente@heerlen.nl; postbus@heeze-leende.nl; info@heiloo.nl; gemeentebestuur@hellendoorn.nl; gemeente@hellevoetsluis.nl; gemeente@helmond.nl; gemeente@h-i-ambacht.nl; gemeente@hengelo.nl; info@hetbildt.nl; heumen@heumen.nl; info@heusden.nl; info@hillegom.nl; gemeente@hilvarenbeek.nl; gemeente@hilversum.nl; info@hofvantwente.nl; contact@hollandskroon.nl; info@hoogeveen.nl; gemeente@hoogezand-sappemeer.nl; gemeente@hoorn.nl; gemeente@horstaandemaas.nl; gemeentehuis@houten.nl; gemeente@huizen.nl; info@gemeentehulst.nl; info@ijsselstein.nl; info@kaagenbraassem.nl; info@kampen.nl; gemeente@kapelle.nl; info@katwijk.nl

Onderwerp: update manifest namens ondernemingsraden sw bedrijven Nederland

geachte leden van gemeenteraden

Vorige week hebben wij u namens de ondernemingsraden van Sociale Werkbedrijven een manifest aangeboden.

Wij hopen natuurlijk dat u dit manifest zult bespreken in de Raadscommissie en/of de Raad.

Naar aanleiding van de lezing van hoogleraar Kim Putters, directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP),

over polarisatie op de arbeidsmarkt van 2 februari jl. willen wij u graag wijzen op het artikel in het magazine van Cedris. Daarin ondersteunt Putters de inhoud van ons manifest.

Het artikel kunt u ook vinden op www.scherpopparticipatie.nl

Een van de zaken die Putters benoemt is dat ook op gemeentelijk (politiek) niveau samenwerking nodig is tussen partijen, waar we in de praktijk vooral of vaak polarisatie zien.

GEMEENTE BRIELLE	
In behandeling bij	SL
Bijlage(n)	20170
Burg.	Secr.
Ingekomen	13 FEB 2017
Reg.nr.	17.0002297
Bvo j/n	

Raad 2813: SP verzoekt agendering in com SL

Wij willen er bij u op aandringen dat het, zeker op het terrein van de Participatiewet, juist belangrijk is om de samenwerking op te zoeken.

We vragen u in gesprek te gaan met de ondernemingsraden van uw sociaal werkbedrijf. ook al denkt u dat u het in uw gemeente goed voor elkaar heeft.

En heeft u succesverhalen: deel deze dan met ons want Nederland heeft die ideeën hard nodig.

Namens ondernemingsraden sw bedrijven Nederland
Roelof Schaafsma

Peter Smit
woordvoerders van dit manifest

Roelof Schaafsma
voorzitter OR Tomingroep
franciscusweg 12
1200 AD Hilversum



Kim Putters Manifest
02022017.... ondernemi...

‘Zonder binding met de samenleving geen optimale bedrijfsvoering’

De verschillen tussen hoger en lager opgeleiden op de arbeidsmarkt nemen toe en daarmee ook de kans op maatschappelijke ontwrichting. Tegelijkertijd signaleert Kim Putters positieve ontwikkelingen: een groeiend aantal ondernemers ziet het belang van menselijke inzet voor goede bedrijfsresultaten, ook mensen met een beperking.

U heeft het in uw lezingen regelmatig over nieuwe scheidslijnen die de moderne samenleving verdelen. Welke ontwikkelingen ziet u daarin op de arbeidsmarkt?

“We zien dat kinderen ongelijke kansen hebben in het onderwijs. Maar vooral wat er daarna op de arbeidsmarkt gebeurt leidt tot scherpe ongelijkheid. Hoogopgeleiden kunnen vaak uit de voeten met

technologie, zelf de regie voeren over hun leven en alle risico's zoveel mogelijk uitbannen. Mensen met een mbo-opleiding of minder scholing krijgen vaker flex-contracten. Hun banen worden gemakkelijker uitbesteed en hun werk verdwijnt vaker door robotisering. Als de scheidslijnen scherper worden, groeien ook de spanningen. Als mensen ervaren dat zij iedere

keer weer de klos zijn, neemt het risico toe op ontwrichtende polarisatie en conflicten. Dat zien we in de Verenigde Staten, maar ook in Europa.”

Wat zijn de gevolgen van deze polarisatie voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?

“Als je een arbeidsbeperking hebt, ben je in veel gevallen ook lager

'Politieke partijen zouden juist de groepen meer moeten verbinden, maar ik zie vooral polarisatie'

Kim Putters

Kim Putters (1973) is bestuurskundige en sinds 2013 directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Hij is hoogleraar Beleid en Sturing van de Zorg aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Hij verrichtte eerder onderzoek naar innovaties in zorginstellingen, naar maatschappelijk ondernemerschap en wijk- en buurtgericht werken.

Op 2 februari 2017 verzorgt hij de jaarlijkse Cedrislezing over de gevolgen van maatschappelijke polarisatie voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.



opgeleid. Dat kan leiden tot een opeenstapeling van negatieve effecten: een minder goede gezondheid, minder inkomen en minder goede participatie in de maatschappij. Alleen al het bedienen van de kaartautomaat voor een treinticket kan een grote drempel zijn om mee te doen in de samenleving. De meest kwetsbare mensen hebben ook vaak de kleinste netwerken. Door dit alles groeit de afstand tot de arbeidsmarkt alleen maar.

Het verschil in arbeidsdeelname tussen mensen met en zonder arbeidshandicap is de afgelopen jaren juist groter geworden in plaats van kleiner. Uit onze trendrapportage 'Beperkt in functie' uit oktober 2016 blijkt dat

mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering of arbeidshandicap steeds minder vaak betaald werk hebben.

Juist in dit tijdsgewricht kiezen sommige gemeenten ervoor om SW-bedrijven te sluiten. Maar mensen met een arbeidsbeperking verdwijnen niet. Deze groep is er en zal er altijd zijn.

We hebben verder niet goed op ons netvlies om hoeveel mensen dat eigenlijk gaat. Als we arbeidsongeschikten buiten beschouwing laten, heeft één op de tien personen van 15 tot 65 jaar een gezondheidsbeperking, die hem of haar belemmert om werk te krijgen of te behouden. Veel mensen hebben dus een viekje. Ik vind het belangrijk dat dit beter zichtbaar wordt."

Wat is de rol van werkgevers hierbij?

"Slechts negen procent van de werkgevers had in 2014 specifiek beleid om mensen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen. Veel bedrijven denken dat het in dienst nemen van deze mensen niet samengaat met een efficiënte bedrijfsvoering. Door overheidsbezuinigingen en automatiseringen is de gedachte ont-

staan dat het efficiënter is om robots in te zetten dan mensen. Gelukkig zien we ook bedrijven die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt juist wel in dienst nemen. Dat zijn vaak kleinere bedrijven, die meer binding met de samenleving voelen."

Ziet u een kanteling van de mindset?

"Ja. Als een bedrijf een paar Wsw'ers in dienst heeft, blijkt dat juist een enorme samenbindende factor voor het hele personeel. De vrij rationele manier van denken over efficiency en het wegbezuinigen van mensen begint op zijn einde te lopen. Het is niet wenselijk voor de samenleving om de groep met een arbeidsbeperking achter te laten. Niet voor

vlak voor het bedrijfsleven anders afneemt. Het verzet tegen vrijhandelsverdragen zou bijvoorbeeld kunnen toenemen."

U pleit voor een nieuw sociaal contract tussen burgers, om de kloof te overbruggen. Wat bedoelt u daarmee?

"Ik bedoel het vooral overdrachtelijk: wat voor idee ligt er onder onze samenleving? Wat willen wij bijdragen aan de verdeling van inkomen en kansen van mensen? Zo'n deal moet voorkomen dat mensen buitenboord vallen op de arbeidsmarkt en op andere terreinen. De overheid kan dit niet alleen oplossen en heeft daarbij dus ook het bedrijfsleven nodig.

Een grotere polarisatie is niet goed voor de economie, de samenleving en het vertrouwen. In de politiek ontstaat

'We zijn niet de BV Nederland, maar de Gemeenschap Nederland'

steeds meer fragmentatie. Je hebt aparte partijen voor moslims, ouderen, yuppen en kansarmen. Politieke partijen zouden juist de groepen meer moeten verbinden, maar ik zie op dit moment vooral polarisatie."

Waar ziet u deze voorlopers?

"Opmerkelijk genoeg is het niet de overheid die voorop loopt bij het in dienst nemen van deze groep, maar zijn dat een aantal bedrijven. In het mkb en misschien ook in de gezondheidszorg gaat deze kanteling het snelst. Het heeft een meerwaarde voor de samenleving en het blijkt ook nog eens goed te zijn voor de bedrijfsresultaten.

Ik woon in de Albasserwaard, waar veel scheepswerven zijn. Deze werven zijn sterk geworteld in de omgeving. Daarom vinden ze het heel gewoon om hun werknemers ook uit de eigen regio te betrekken. Ze halen uit mensen wat erin zit.

Ik zie dat ook werkgeversorganisaties VNO/NCW en AWWN zich hiervoor sterk maken. Dat moet ook wel, want zij beseffen heel goed dat het draag-

Welke rol spelen Cadris en SW-bedrijven in het sociale contract?

"De SW-bedrijven kunnen zelfbewuster en actiever zijn. Ze kunnen de lead nemen in het agenderen van dit thema en het creëren van alternatieven. Het debat lijkt bijna alleen maar te gaan over de quota om mensen met een beperking in dienst te nemen. Maar SW-bedrijven kunnen ook hun eigen contacten leggen en opkomen voor de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het is normaal dat niet iedereen op hetzelfde niveau functioneert. Wat voor de een optimaal is, pakt voor een andere persoon anders uit. Die mix van verschillen zou juist wel eens heel vruchtbaar kunnen zijn op de werkvloer." ■

'Je ziet het pas als je het doorhebt.'

Met dit manifest willen ondernemingsraden van de sociale werkbedrijven, aangeven wat nodig is nu we sinds 2015 onder de Participatiewet vallen.

Sociale Werkplaatsen bestaan in Nederland wettelijk sinds 1969, maar op veel plaatsen al langer. Sinds de eeuwwisseling is het perspectief langzaam verschoven, van 'werkplaats' naar normaal emplooi bij gewone werkgevers, vaak via detachering of begeleid werken. Van exclusief – in de werkplaats – naar inclusief – bij reguliere werkgevers. De Participatiewet stuurt nadrukkelijk aan op een versterking van deze inclusieve arbeidsmarkt. Sinds 2015 zijn de gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van dit werk en zij hebben ook het bijbehorende budget gekregen. Wat zien we nu in de praktijk?

1. Een aantal gemeenten gaat het wiel opnieuw uitvinden door de SW-bedrijven te sluiten of om te bouwen tot werkplaats, waardoor kennis en expertise verloren gaat;
2. Het Nieuw Beschut Werken, voor dat deel van de doelgroep dat niet bij reguliere werkgevers kan werken, heeft tot nu toe gefaald. Slechts 13 van de 390 gemeenten heeft in 2015 beschutte werkplekken gerealiseerd. Het betreft 44 werkplekken waar het er 1600 hadden moeten zijn. In 2016 is het resultaat nauwelijks beter;
3. In veel gemeenten is het beleid onduidelijk of nog niet tot stand gekomen, wat tot grote onzekerheid met betrekking tot werk en inkomen voor de kwetsbare Participatiedoelgroep leidt. Delen van de Participatiedoelgroep zijn bij verschillende gemeenten niet of niet geheel in beeld. Dat zijn bijvoorbeeld schoolverlaters van speciaal onderwijs of mensen die zich zelf niet melden. Die zitten dus thuis zonder uitkering met alle toekomstige gevolgen van dien;

SW-bedrijven hebben overal in Nederland een jarenlange ervaring met de schijf van 6 cruciale instrumenten: (1) matching en begeleiding, (2) detachering, (3) werkgeversnetwerk, (4) werkproces op maat, (5) ontwikkeling werknemersvaardigheden en (6) beschut werk. Gemeenten zouden wel gek zijn deze kennis en expertise ongebruikt te laten. Helaas zijn veel gemeenten zo gek of is er zelfs sprake van een competentiestrijd tussen SW-bedrijf en gemeenten. Een meer dan onwenselijke situatie.

Wij als ondernemingsraden van SW-bedrijven (ORSW) willen samen met gemeenten in overleg over een gezamenlijke aanpak, met ruimte voor alternatieve en nieuwe perspectieven, waarbij de Participatiedoelgroep centraal staat. Wij noemen dat mensontwikkeling centraal, door een focus op werk. Wat ons betreft is in elk geval nodig:

- Samen met werkgevers komen tot duurzame constructies, waarin het sociaal werkbedrijf een sleutelrol vervult op gebied van matches, detacheren, begeleiding en advisering. (het repareren van negatieve effecten om mensen duurzaam aan het werk te krijgen, zoals de transitievergoeding uit de WWZ of de ziektewet)
- Het realiseren van een duurzame voorziening, waarin voldoende gevarieerde leer-werkplekken beschikbaar zijn, perspectief geboden wordt op het gebied van zelfstandigheid en een goed sociaal vangnet ontstaat voor mensen waarvoor dit niet mogelijk is.

Wij willen benadrukken dat alle betrokken partijen in Nederland gebaat zijn bij de duurzame verbeteringen die wij in dit manifest voorstellen. Het niet adequaat aanpakken van de effecten van de Participatiewet kost de samenleving al op middellange termijn veel geld.

Ook u allen behartigt de belangen van uw achterban, de inwoners van de gemeente, daarbij rekening houdend met de belangen van de gemeentelijke organisatie.

Wij vragen dan ook om samen met ons op te komen voor de groep die wij middels dit manifest willen steunen. Graag nodigen wij u uit om de komende weken samen in gesprek te gaan om onze jarenlange ervaring, deskundigheid en kennis te delen ten behoeve van de doelgroep.

Met vriendelijke groet,

Namens ORSW
Peter Smit, voorzitter OR WerkSaam Westfriesland en
Roelof Schaafsma, voorzitter OR Tomin-groep