



Private ondernemers en SW-bedrijven:

Meer samenwerking, meer doorstroming

Samenwerking tussen private ondernemers en SW-bedrijven wordt steeds belangrijker én noodzakelijker. Vooral nu de overheid meer mensen met een arbeidshandicap wil laten doorstromen naar een reguliere baan. Er is beleid en wetgeving in ontwikkeling om dit te realiseren. Wat betekent het voor de ondernemer en hoe bereidt de sector zich hier op voor?

Door Bas Wijffels en Annemieke Bos

WSW'ers in de groenvoorziening

Van de 47.000 werknemers binnen de groenvoorziening werken er 18.000 bij een SW-bedrijf. Ook werken steeds meer private bedrijven met deze mensen. Zij huren hen – bijvoorbeeld op detacheringbasis – in of werken samen met een SW-bedrijf aan een opdracht. Hiervoor zijn verschillende samenwerkingsconstructies mogelijk.

In Nederland werken ongeveer 100.000 mensen bij een SW-bedrijf. De kosten van de sociale werkvoorziening zijn daarvoor aanzienlijk. In de praktijk stroomt deze groep nog weinig door naar een reguliere werkplek. Ze blijven in feite hun leven lang 'op de rand van de arbeidsmarkt' zitten. Dat is niet goed voor de mensen zelf, maar in tijden van bezuinigingen ook moeilijker te verdedigen. De sociale werkvoorziening is namelijk voor een belangrijk deel afhankelijk van subsidies, waaronder een vergoeding van het rijk om de arbeidskosten te dekken. De overheid zet verschillende instrumenten in om deze situatie te veranderen, zoals de nieuwe Wet Werken Naar Vermogen die vanaf 2013 in gaat en de al bestaande social return-eis.

Wet Werken Naar Vermogen

In de ontwerpwet Werken Naar Vermogen zijn verschillende regelingen (bijstand, Wajong en WSW) samengevoegd en komt een grotere verantwoordelijkheid voor de uitvoering bij de gemeenten te liggen. Ook de verrekking van de kosten verandert. De werkgever betaalt de werknemer aan de hand van de vastgestelde productiviteit en krijgt het onproductieve deel vergoed. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat die productiviteit op termijn toeneemt en de inzet steeds minder met aanvullende subsidie kan plaatsvinden.

Social return-eis

Om de doorstroom naar regulier werk te bevorderen, hanteren overheden bij aan-

bestedingen ook steeds vaker de social return-eis. Hierbij dient ten minste 5 procent van de aanneemsom of 7 procent van de loonsom te worden gebruikt voor de inzet van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Bedrijven kunnen hiervoor bijvoorbeeld mensen inhuren van een SW-bedrijf of gezamenlijk de klus aannemen en het werk verdelen. Gemeenten gaan soms nog een stapje verder en verplichten zelf bijstandgerechtigden om in plantsoenen te werken op straffe van verlies van de uitkering.

Standpunt van de branches

De groensector haakt de laatste jaren steeds meer in op de trend om mensen met een arbeidshandicap in te zetten in het reguliere bedrijf. Vanuit de noodzaak om in te kunnen schrijven, maar ook uit maatschappelijke betrokkenheid. Vooral het eenvoudigere deel van het werk zoals het handmatig schoffelen, zwerfvuil verzamelen en maaien is uitstekend geschikt voor deze doelgroep. En het levert vaak zeer gemotiveerde werknemers op die trots zijn op hun plek in het bedrijf.

De beide betrokken brancheorganisaties, Cedris en VHG, zijn daarom voorstanders van intensievere samenwerking tussen SW-bedrijven en private bedrijven om meer doorstroming te realiseren. De vereenvoudiging van de wetgeving kan daar goed toe bijdragen. Tegelijk hebben zij echter grote zorgen over de bezuinigingen en de krimpende budgetten voor begeleiding en re-integratie. Juist begeleiding is nodig om arbeidsgehandicapten succesvol bij bedrijven aan het werk te zetten. Bijvoorbeeld om hen op te leiden in het vak. Maar ook om de collega's te leren omgaan met mensen die niet in het reguliere werkritme zitten of een bijzondere aandoening hebben. Ook begeleiding van ondernemers als het gaat om de wetgeving en het wegnemen van zorgen en risico's blijft essentieel. De grote bezuinigingen binnen de SW kunnen deze noodzakelijke begeleiding flink onder druk zetten.

Bovendien geven overheidsaanbestedingen veel belemmeringen in een constructieve samenwerking tussen SW- en private bedrijven doordat de laagste prijs nog te veel de doorslag geeft. Ook leent niet al het werk zich goed voor inzet van de SW-doelgroep vanwege de risico's of een vereist certifi-

caat. Daarover moet wel goed overleg met de opdrachtgever kunnen plaatsvinden. Branchevereniging VHG heeft op 28 juni haar zorgen hierover geuit in een open brief aan het kabinet en de gemeenten.

Samenwerking is maatwerk

Intussen gaan SW-bedrijven en private bedrijven wel gewoon door met de onderlinge samenwerking. Dit blijkt vaak wel maatwerk te zijn waarvoor geen standaard blauwdruk bestaat. Samenwerken kan immers op verschillende manieren: incidenteel samen een opdracht aannemen, een langdurige samenwerking aangaan of zelfs samen gaan in bijvoorbeeld een joint-venture. Wat wenselijk is hangt af van de regionale situatie, de bedrijfsculturen, het onderlinge vertrouwen en de bedrijfs-situatie.

'Op tijd beginnen'

Deze zomer verschijnt 'Op tijd beginnen', een gezamenlijke publicatie van Cedris, Divosa en VHG. In dit boekje zijn vier zeer uiteenlopende praktijkvoorbeelden weergegeven van samenwerking tussen private en SW-bedrijven. U kunt het gratis downloaden via de site van Branchevereniging VHG.

Partijen bij elkaar brengen

Om samenwerking tot stand te brengen is een open dialoog nodig met alle belanghebbende partijen: de aannemers (SW en privaot), opdrachtgevers (vaak gemeenten), uitkeringsinstanties en wetgevers. Zij moeten elkaar leren kennen in de regio om de samenwerking constructief vorm te geven en eventuele belemmeringen weg te nemen. Op landelijk niveau zal hiervoor in oktober een symposium worden georganiseerd. Regionaal komt daarop een vervolg in regionale studieclubs. Belanghebbenden zullen hiervoor op korte termijn een uitnodiging ontvangen. ■

Meer weten? Kijk op de site van Branchevereniging VHG voor rapportages, wetsartikelen en data voor bijeenkomsten.