

Brancheverenigingen VHG en Cedris zoeken toenadering

Wet sociale werkvoorziening op de schop

De sociale werkvoorziening gaat op de schop. Vanaf 1 januari 2013 moet vrijwel iedereen met een beperking aan de slag in het reguliere bedrijfsleven. Niet zo vreemd dus dat de 'traditionele' samenwerking tussen SW-bedrijven en VHG-leden een impuls krijgt. Marleen Damen, directeur van de brancheorganisatie van SW-bedrijven Cedris, over de kansen en bedreigingen voor haar leden.

Door Remco Faassen



Het kabinet wil meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen. Om dat te bereiken worden diverse regelingen en wetten (WWB, Wajong, Wij en Wsw) samengevoegd en aangescherpt. De Wet werken naar vermogen (Wwnv) moet er vanaf 1 januari 2013 toe leiden dat meer mensen die nu nog onder de Wet sociale werkvoorziening vallen zelf deels of volledig in hun eigen onderhoud gaan voorzien. Dat moet dan gebeuren in het reguliere bedrijfsleven. Wsw'ers die écht niet aan de slag kunnen en zogenaamd 'beschut' werk moeten doen, blijven onder een aparte regeling vallen. Voor de 94 bedrijven die zich in Nederland bezighouden met de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening, staat er dus een hoop te veranderen. Het leidt ertoe dat er nóg intensiever naar samenwerkingen met het reguliere bedrijfsleven wordt gezocht. Hun branchevereniging, Cedris, besloot daarop de al langer bestaande banden met VHG-leden te versterken. Directeur Marleen Damen van Cedris ziet er de voordelen van in, maar toont zich tegelijkertijd bezorgd over de plannen van het kabinet. Bent u niet tevreden met de invoering van de Wet werken naar vermogen? "Wij pleiten al lange tijd voor één regeling omdat het nu te veel versnipperd is. De regelingen kunnen een stuk beter voor de medewerkers zelf, maar ook

Marleen Damen

voor de uitvoerder en de werkgevers. Met de Wet werken naar vermogen komen we in de buurt van die ene regeling, maar helaas blijft er een regeling voor beschut werken bestaan: het gaat hierbij om 30.000 Wsw'ers die relatief weinig productief zijn en veel begeleiding nodig hebben. Het risico van een aparte regeling voor die groep is dat er weer een groep wordt 'opgesloten' in een regeling. Onze grootste zorg zit 'm in de financiële condities van de nieuwe wet. Er wordt bezuinigd op re-integratie en participatie terwijl dit kabinet tegen de mensen die nu al via de Wsw werken heeft toegezegd dat ze hun rechten behouden. Hierdoor blijft er te weinig geld over voor de mensen die nu nog aan de kant staan en ook ondersteuning nodig hebben. Daarnaast is het kabinet wel erg optimistisch over de kansen die werkgevers bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door gebrek aan geld is het risico groot dat mensen thuis moeten blijven, in plaats van aan het werk te gaan en daardoor stijgen andere kosten weer meer. De Engelsen noemen dit penny wise, pound foolish. Het is beter om te investeren in het verkrijgen van een maximaal rendement. Straks hebben we een mooie regeling maar geen geld."

Hoe reageren de Cedris-leden op de aanstaande veranderingen?

"Ze hebben grote zorgen. We kunnen geen mensen ontslaan of hun lonen aanpassen omdat dat niet mag. Er moet dus bezuinigd worden op overheadkosten, maar dat houdt op een gegeven moment ook op. Tekorten die dan ontstaan, dreigen voor rekening van de gemeenten te komen."

Hoe kunnen Cedris-leden hier nu al op inspelen?

"Dit jaar zijn er al forse bezuinigingen doorgevoerd en is er kritisch gekeken naar wat minder kan. Nu moeten we daarover in gesprek met de gemeenten. Maar het is geen kwestie van efficiënter werken van de mensen in de Wet sociale werkvoorziening, dat gaat gewoon niet. We zullen goed moeten kijken naar hoe we de mensen aan het werk houden. Daarvoor zijn we door het hele land in gesprek met verschillende partijen." Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan de helft van de



Plannen

Na het gesprek met Marleen Damen werd bekend dat Cedris samen met zes gemeenten de staat voor de rechter te willen dagen. De partijen vinden de plannen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 'eenzijdig en in strijd met eerdere afspraken'. Volgens Cedris drijven een half miljoen mensen die wel willen werken maar dat zonder hulp niet kunnen, hun kans op een arbeidsplaats te verliezen. Wanneer de zaak dient was bij de druk van dit Magazine nog niet bekend.

mensen die binnen een SW-bedrijf werkt aan de slag bij een eguliere werkgever. Slechts vijf procent zou die overstap echter maken. Kunt u zich in deze cijfers vinden? "Het is gegoochel met cijfers waarbij geen onderscheid wordt gemaakt tussen mensen die in vaste dienst van een werknemer komen of mensen die gedetacheerd worden. Bijna dertig procent van de Wsw'ers werkt bij gewone werkgevers via begeleid werken of via detachering. Maar naar die laatste groep kijkt het ministerie niet. Dat begrijp ik niet."

Steeds meer SW-bedrijven werken samen met VHG-leden. Is Cedris hier een voorstander van?

"Wij proberen samenwerking te bevorderen. Hoe dat gebeurt is dan aan de leden zelf. Ik juich creatieve vormen zoals in de groenbranche, bijvoorbeeld met het toenemend aantal zorghoverniers, toe. Onze rol daarin is stimuleren en faciliteren. Het resultaat is meestal prachtig: Wsw'ers zijn echt trots op hun werk bij een reguliere werkgever. Sommigen moeten even hun angst overwinnen, maar reguliere werknemers hebben daar ook mee te kampen. Ik wil zeggen: geef ze de kans om te groeien. Er zijn prima afspraken te maken over de begeleiding en hun werk."

Branchevereniging VHG en Cedris willen de samenwerking tussen hun

leden meer bevorderen. In welke vorm gaat dat gebeuren?

"Daarover zijn we nog met elkaar in gesprek. Onze leden moeten elkaar nog meer gaan vinden. Dit najaar volgt er daarom een aantal bijeenkomsten waar beide partijen elkaar kunnen leren kennen. Voor zover dat nodig is, want een aantal van onze leden zijn ook lid van VHG. Het doel is om gebruik te maken van elkaars kwaliteiten. Wij hebben toegezegd de handjes, de VHG-leden het werk. Traditioneel werken onze leden en VHG-leden al samen omdat het werk dat zij hebben goed door onze mensen kan worden gedaan. Nu gaan we dat verder uitbouwen."

Wat zijn obstakels hierbij?

"We gaan samen de belemmeringen weghalen, want ondanks ons gezamenlijke verleden is het ook nog een beetje onbekend maakt onbemind. Ja, een deel van onze mensen is minder productief, maar daar betaal je als werkgever dan ook minder voor. Gebruik maken van onze mensen heeft dus geen gevolgen voor de kwaliteit van je werk. Meer samenwerken is juist een enorme kans, zeker op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Iets dat de overheid bijvoorbeeld gewoon als eis stelt bij nieuwe opdrachten. Daarom is het niet alleen kansrijk, maar ook noodzakelijk om de samenwerking te intensiveren." ■