

IN HET DIRECTEURENPANEL GEVEN TELKENS DRIE MANAGERS UIT HET BREDE SOCIAAL DOMEIN HUN MENING OVER EEN ACTUEEL THEMA.

# Belemmert de verdringingstoets de re-integratie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt?



## Marjolijn Dölle, algemeen directeur Werksaam Westfriesland

**B**ij Werksaam Westfriesland is werken met behoud van uitkering onderdeel van een re-integratietraject. Vaak intern, soms bij een werkgever. Ik denk dat het een ongelooflijk goede opstap is voor mensen die niet direct een loonwaarde hebben of allang weg zijn van de arbeidsmarkt en zo werkervaring kunnen opdoen. Zelf ben ik toen ik kinderen kreeg vijf jaar gestopt met werken. Daarna solliciteerde ik me suf, maar ik kwam pas aan de slag via een onbetaalde stageplek waar ik een jaar lang mijn netwerk weer opbouwde. Het is dus ook een kwestie van kansen pakken. De meeste kandidaten hebben in het begin wel moeite met werken met behoud van uitkering; ze voelen zich soms gedwongen. We beginnen direct met activeren: kom binnen, ga aan de slag. Daarbij krijgen ze veel coaching en begeleiding. Juist die aandacht helpt hen uit een impasse, dat zeggen ze zelf later ook. En dan ontstaat de motivatie, het geloof in eigen kunnen. Mensen komen in beweging. Natuurlijk willen we niet dat reguliere banen moeten wijken. Dat is ook niet het uitgangspunt, het gaat in de Participatiewet om 125

duizend extra banen. We willen werkgevers de ruimte geven om de doelgroep te leren kennen en vertrouwen in deze mensen te krijgen. Je kunt wel zeggen dat mensen die gewoon werken ook gewoon loon moeten krijgen, maar deze kandidaten zijn nog geen gewone werknemers. Ze komen soms opeens niet opdagen. De risico's die werkgevers ervaren om hen vast aan te nemen zijn groot. Terwijl ze bereid moeten zijn om te investeren in begeleiding, coaching, jobcarving en het aanpassen van de werkomgeving. Er bestaat een beeld dat er misbruik gemaakt wordt van mensen. Werkgevers worden weggezet als uitbuiters. Dat bestrijd ik, maar het is wel gevoelig voor misbruik. Daarom heb ik er geen moeite mee dat de toets er komt. Als dit instrument ons extra scherpheid en alertheid geeft: prima. Voor ons zal het niets veranderen want we controleren al heel goed of een plaatsing met behoud van uitkering wel boven de sterkte is en of er bij een proefplaatsing wel zicht is op een baan.

'Als de toets ons extra scherpheid en alertheid geeft: prima'

## Ina Hol, directeur WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

Ik vind de verdringingstoets een door angst en wantrouwen gedreven impulswet, naar aanleiding van enkele situaties die misschien niet helemaal correct zijn. Maar het is wel een maatregel die effect heeft op alles wat er gebeurt. We zijn al jaren bezig met werkvormen gericht op arbeidsinschakeling, of het nu participatieplaatsen heet of ID-banen. Intermediairs die de Participatiewet uitvoeren zoals wij letten er echt wel op dat we ons aan de wet houden en dat de werkgever geen misbruik maakt van goedkope arbeid. Dat is de professionaliteit die hoort bij onze opdracht en de zorg voor de mensen die afhankelijk zijn van onze hulp. Als je zorgvuldig omgaat met participatieplaatsen en normale uitgangspunten hanteert, zoals wettelijk minimumloon en groeiperspectief in een onderneming, worden werkgevers én uitkeringsgerechtigden er beter van. Als we vermoeden dat er iets niet klopt, betrekken we er de medezeggenschapsorganen van de ondernemer bij. Die letten er met ons

op of er sprake is van oneerlijke concurrentie. Dat komt zelden voor; daar hebben we eerlijk gezegd dit soort wetgeving niet voor nodig. Ik voel er helemaal niets voor om een bureaucratie op te werpen. Werkgevers vanuit wantrouwen benaderen helpt niet in de onderlinge relatie. Ik ga uit van het positieve bij ondernemers en mijn eigen professionals. We werken met veertienhonderd werkgevers in de regio. Onze ervaring is dat zij zeker in deze tijd belang hebben bij betrokken medewerkers. Ze hebben er niets aan om mensen uit te buiten en snel weer te verliezen. Ik zie zelfs dat werkgevers arbeid uit lagelonenlanden terughalen. Loonkostensubsidies kunnen hen over de drempel helpen om medewerkers in dienst te nemen. Ik vind het terecht dat werkgevers alleen betalen voor wat een werknemer levert. Ondernemers zijn geen filantropische instelling; ze moeten hun bedrijf draaiende houden. Wat een werknemer in het begin nog niet kan leveren moeten we publiekelijk bijleggen.



‘Ik voel er niets voor om een bureaucratie op te werpen’



## Sjoerd Osinga, directeur Sociale Dienst VeluweRand

De verdringingstoets sluit aan bij wat we nu al doen in Harderwijk, Ermelo en Zeewolde. We gebruiken een checklist verdringing om te voorkomen dat participatieplaatsen reguliere banen verdringen; dat de postvoorziening opeens wordt gedaan door werkzoekenden in plaats van postbodes, dat is niet wat wij willen. Of dat landelijk geregeld moet worden? Ik zou het liever lokaal doen, op de lokale markt afgestemd. Maar nu het voorstel is aangenomen moeten we ermee aan de slag.

Bij iedereen die we uitplaatsen vullen we in overleg met de werkgever een checklist in. Daarin staan vragen als: vult de plaatsing een bestaande baan in of een baan die minder dan zes maanden terug is opgeheven? Is dat het geval, dan komt het niet tot een plaatsing. Zo hebben we ervoor gezorgd dat we weinig missers maken, want er zijn altijd kapers op de kust die willen verdienen aan werkloosheid. Gelukkig hebben we goede relaties met lokale

werkgevers die het hart op de goede plek hebben en mensen aan een baan willen helpen. De toets verandert in principe niets aan onze praktijk. We moeten hoogstens een lokale verordening uitwerken. We zijn nu aan het evalueren hoe de nieuwe toets zich verhoudt tot wat we al zelf hebben geregeld. Is de toets een aanvulling of kan die ons lokaal juist tegenwerken? Daar betrekken we ook de vakbonden bij, het gaat ten slotte vooral om werknemers. Het is nog te vroeg om daar iets over te zeggen: de uitwerking van de Participatiewet en afspraken met werkgevers beginnen pas vorm te krijgen. We moeten leren van elkaars best practices. Plaatsing van iemand met een uitkering in een reguliere baan, dat kan bij ons een paar maanden, maar het moet altijd leiden tot een contract. Tenzij de kandidaat er zelf met de pet naar gooit en zich onmogelijk maakt, dan houdt het op. We kunnen in het begin helpen, maar uiteindelijk willen we iemand altijd loslaten en moet de werkgever het overnemen. \*

‘De toets sluit aan bij wat we nu al doen met een checklist’