

# TRENDRAPPORTAGE

## INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

GAUVIN KLEIN JEANS

EVERYDAY  
**HEROES**

LET'S GET THE JOB DONE!

# Tendrapportage inclusieve arbeidsmarkt

Werk speelt een andere rol in het leven van mensen dan ruim een halve eeuw geleden. Het werk is ook anders. En meer mensen kunnen, willen en moeten werken. Andere wetten en gebruiken zijn dus noodzakelijk.

In de zoektocht naar een nieuw systeem voor werk speelt de overheid een centrale rol. Vorig jaar riepen we ondernemers en de overheid op om in de zoektocht naar een nieuwe, inclusieve arbeidsmarkt durf en daadkracht te tonen. En dat deden ze! Natuurlijk niet (alleen) door onze oproep, maar met name door de grote versnelling in de veranderingen op de arbeidsmarkt. Nooit eerder werkten zoveel mensen en toch lukt het nog niet om iedereen aan het werk te krijgen.

In deze tendrapportage kijken we terug op de stappen die het afgelopen jaar zijn gezet richting een inclusieve arbeidsmarkt. Dit overzicht hoort bij ons whitepaper *Durf en daadkracht*<sup>1</sup>.

Volgens de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) zijn er nu ongeveer 1 miljoen mensen in ons land die willen en kunnen werken maar dit nu niet doen, of meer uren willen werken<sup>2</sup>. Inclusief werkgeverschap is onverminderd belangrijk voor werkgevers, aldus het SCP<sup>3</sup>. Ook staatssecretaris Tamara van Ark durft belangrijke stappen te zetten met de update op het Breed Offensief om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen<sup>4</sup>. Er gebeurt dus van alles.

## WHITEPAPER DURF EN DAADKRACHT

In het whitepaper *Durf en daadkracht* beschrijven we de ontwikkeling van de arbeidsmarkt sinds de jaren '60. We bespreken hoopvolle initiatieven vanuit de overheid en het bedrijfsleven om de arbeidsmarkt daadwerkelijk inclusief te maken. Het whitepaper eindigt met een frictielijst met punten waar verandering gewenst is. Het gaat om verandering op het gebied van de perceptie, het systeem, de instituten en het individu.

Het whitepaper is te downloaden op [www.everydayheroes.com/whitepaper](http://www.everydayheroes.com/whitepaper)

## Een selectie 'durf en daadkracht' van het afgelopen jaar:

### Durf

Het SCP durfde te concluderen dat de Participatiewet niet goed genoeg functioneert<sup>5</sup>

Het concept van een baan zonder te solliciteren is overgewaaid naar Nederland, zoals bij internetbedrijf MamaLoes<sup>7</sup>

Inclusieve tosti- en broodbakkers investeren in De Broodbrouwers, waar meer dan 60 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk gaan.<sup>9</sup>

De gedwongen tegenprestatie wordt door steeds meer gemeenten teruggedraaid, bijvoorbeeld in Rotterdam<sup>11</sup>

Het Breed Offensief om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen krijgt een belangrijke update<sup>12</sup>

### Daadkracht

De teller van de banenafpraak staat op ruim 55.000 extra banen, waarvan 45.000 in vast dienstverband, vooral bij marktpartijen<sup>6</sup>

Mede door de inzet van Lucille Werner en KRO-NCRV heeft Nederland een minister van Gehandicaptenzaken, Rick Brink<sup>8</sup>

Een wetswijziging in de Wajong zorgt dat jongeren die gaan werken terug kunnen vallen op hun uitkering, mocht dat nodig zijn. Werken is zo minder een risico<sup>10</sup>

Met Op de naar de 25.000 banen erkent de overheid dat het beter moet en stelt Aart van der Gaag aan als inspirator

Op steeds meer plekken worden SROI-gelden op alternatieve wijze geïnvesteerd in werk, zoals in de regio Drechtsteden



## Friktielijst: Zonder wrijving geen glans

Er is durf en daadkracht nodig om de frictie weg te nemen tussen werk en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op ieder van de vier gebieden waar het regelmatig mis gaat – perceptie, systeem, instituut, individu – is in 2019 beweging geweest.

### Perceptie

Mede met dank aan de inzet van Minister van Gehandicaptenzaken Rick Brink is het bewustzijn over de vaak verkeerde perceptie van een deel van de doelgroep vergroot. “Alles begint met zichtbaarheid”<sup>13</sup> “Je bent niet je beperking, je bent je talent.”

Initiatieven die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geven, zoals Mama Taxi en Happy Tosti, groeien als kool. Hun zichtbaarheid in het straatbeeld laat zien wat de inclusieve arbeidsmarkt in de praktijk betekent.

Voor specifieke doelgroepen worden betekenisvolle projecten opgezet. Speciale aandacht verdient het project “Een nieuw bestaan, een nieuwe baan” van Instituut Gak. Dit initiatief helpt nieuwkomers die een vluchtelingenstatus hebben aan het werk. Voor deze groep is het normaal bijzonder moeilijk om aan het werk te komen<sup>14</sup>.

Tot slot laat de beeldbank van Everyday Heroes zien hoe divers de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is, en hoe divers de werkgevers zijn waar zij een baan kunnen vinden. Niet iedere arbeidsbeperking is zichtbaar, en niet iedere zichtbare beperking is reden om een afstand tot de arbeidsmarkt te hebben<sup>15</sup>.

## Systeem

De frictie in het systeem leidde in 2019 tot een negatieve eindevaluatie van het systeem: de Participatiewet. De doelgroepgerichte aanpak, die ervan uitgaat dat de afstand tot de arbeidsmarkt makkelijk te overbruggen is, werkt niet, is het oordeel. Voor zo'n beetje alle betrokkenen is de kans op werk, de kwaliteit van werk, en de beloning voor werk nauwelijks beter geworden of zelfs verslechterd. Uitvoerenden, waaronder gemeenten, weten zich geen raad met moeilijke kandidaten en het systeem bevat bovendien tegengestelde belangen, blijkt uit de eindevaluatie van de Participatiewet van het SCP<sup>16</sup>.

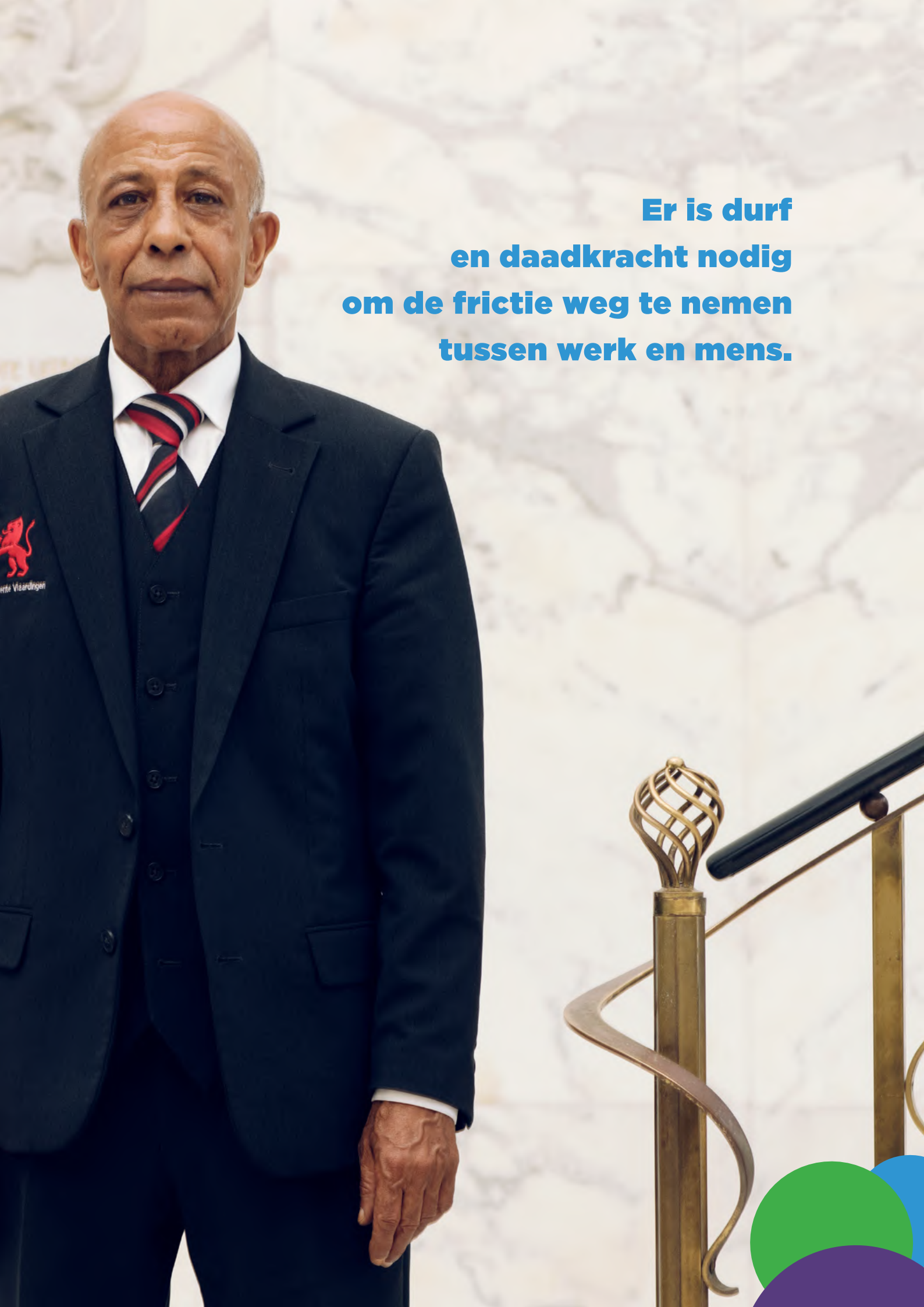
Dit betekent dat het aanpakken van het systeem voor 2020 alleen maar belangrijker geworden is. In zo'n nieuw systeem pleiten wij voor ruimte voor het individu, voor de moeilijk plaatsbare kandidaat, duurzame carrières, flexibiliteit, regelruimte voor de (publieke en private) professionals en gedeelde belangen en verantwoordelijkheden.

En zeker niet alles hoeft overboord. Het belangrijke knelpunt van 'terugval' is in 2019 succesvol aangepakt. Wajongers die gaan werken, houden een leven lang recht op hun uitkering. Als ze gaan werken, gaan ze er voor ieder uur werk financieel op vooruit. Werken loont, zonder risico<sup>17</sup>.

**“Je bent niet je beperking, je bent je talent.”**

Rick Brink,  
Minister van Gehandicaptenzaken





**Er is durf  
en daadkracht nodig  
om de frictie weg te nemen  
tussen werk en mens.**



## Instituut

Het instituut – UWV, gemeenten, jobcoaches – is altijd in ontwikkeling. Tegelijk zijn de knelpunten op niveau van het instituut wellicht de moeilijkste om aan te pakken.

Het nieuwe initiatief Perspectief op Werk biedt perspectief op een verbetering van de samenwerking in de keten op weg naar werk. In een gezamenlijke intentieverklaring hebben werkgevers, gemeenten, UWV, MBO-Raad en de ministeries van OCW en SZW aangegeven werk te maken van betere samenwerking. Resultaat voor de komende twee jaar: 35 actieplannen die ieder aanspraak maken op 1 miljoen **per jaar** om te dóen.<sup>18</sup>.

## Individu

Initiatieven als een baan zonder solliciteren en het stoppen van ‘straffen’ van mensen in de bijstand dragen steeds meer bij aan een betere behandeling van het individu. Het past in een bredere trend, die in 2019 steeds meer vorm kreeg: dat een eerlijke benadering van alle mensen de voorkeur krijgt boven puur economisch denken. Dit is nu wellicht **alleen nog het geval** bij een voorhoede van ondernemers, maar verspreid zich steeds meer door de maatschappij.

Waar een kopgroep bedrijven verantwoordelijkheid neemt voor de inclusieve arbeidsmarkt, blijft ook in 2019 de overheid achter als het om hun eigen inclusieve werkgeverschap gaat<sup>19</sup>. Het initiatief Op naar de 25.000 in aanvulling op het eerdere Op naar de 100.000 om de nadruk te leggen op de 25.000 banen die de overheid moet realiseren, moet zich in de komende jaren gaan bewijzen.

Op niveau van het individu, tot slot, zitten er hoopvolle ideeën in het rapport van de Commissie Regulering van werk (Borstlap)<sup>20</sup>. Met name de aanbevelingen voor een ‘leven lang leren’ stellen ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in staat om duurzaam aan het werk te gaan en te blijven.

## De volgende stap: Richtingen voor werk

Het systeem dat opgebouwd is rondom werk beweegt. Het kraakt, piept en knarst en verandert soms van richting. In die beweging zit een kans.

De aanbevelingen van de Commissie Regulering van werk zijn nog kakelvers. Bovendien is de recente brief van staatssecretaris Tamara van Ark over het Breed Offensief gericht op het verbeteren van de Participatiewet en zit vol aanbevelingen voor een beter systeem. Samen met andere trends wijzen ze op een systeem waarin meer verantwoordelijkheid komt te liggen bij het individu, het instituut en werkgevers. Dit kan een risico vormen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: ze vallen vaak tussen wal en schip. Tegelijk ontstaat er ook vrije ruimte voor organisaties om werk anders in te richten. Er wordt gesproken over meer maatwerk, meer focus op duurzame inzetbaarheid. Als de aanbevelingen overgenomen worden, is er meer ruimte voor opleiding, innovatie en wordt er meerwaarde gehaald uit niet voor de hand liggende kandidaten.

Wat Everyday Heroes bewijst, is dat vrije ruimte tot meer werk leidt. Voor een gemeente, voor een werkgever, voor een jobcoach. Social Return (SROI) is hierin een belangrijk instrument. Net als bescherming bij terugval voor Wajongers. De overheid speelt daar een grote rol in, maar een belangrijke verantwoordelijkheid is bovendien weggelegd voor werkgevers en 'het individu'.


Met elkaar moeten we met lef en creativiteit die ruimte creëren. Durf en daadkracht blijven nodig om iedereen die wil en kan werken aan het werk te krijgen.

Durf iemand aan te nemen op z'n talent. Daadkracht zetten we in om in de ruimte die we met elkaar creëren alle belemmeringen weg te nemen. Everyday Heroes helpt daar concreet bij. Samen maken we werk voor iedereen toegankelijk.



## Bronnen

- 1 [https://www.everydayheroes.com/s/Whitepaper\\_Durf\\_en\\_Daadkracht-Digital.pdf](https://www.everydayheroes.com/s/Whitepaper_Durf_en_Daadkracht-Digital.pdf)
- 2 <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk>
- 3 [https://www.scp.nl/Nieuws/Inclusieve\\_arbeidsmarkt\\_geen\\_hoge\\_prioriteit\\_voor\\_werkgevers\\_ondanks\\_economische\\_groei](https://www.scp.nl/Nieuws/Inclusieve_arbeidsmarkt_geen_hoge_prioriteit_voor_werkgevers_ondanks_economische_groei)
- 4 <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/documenten/kamerstukken/2020/02/13/kamerbrief-voortgang-breed-offensief>
- 5 [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2019/Eindevaluatie\\_van\\_de\\_Participatiewet](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2019/Eindevaluatie_van_de_Participatiewet)
- 6 <https://www.uwv.nl/overuuv/pers/nieuwsberichten/2019/uwv-55903-banen-van-banenaafsprake-gerealiseerd.aspx>
- 7 <https://www.ad.nl/ad-werkt/bij-dit-nederlandse-bedrijf-krijgt-iedereen-een-baan-zonder-sollicitatie-af5b516b/>
- 8 <https://www.everydayheroes.com/nieuws-berichten/gekozenministergehandicaptenzaken>
- 9 <https://debroodbrouwers.nl>
- 10 <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2019/11/07/tweede-kamer-akkoord-met-wetsvoorstel-wajong>
- 11 <https://www.everydayheroes.com/nieuws-berichten/gemeenterotterdam>
- 12 <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/documenten/kamerstukken/2020/02/13/kamerbrief-voortgang-breed-offensief>
- 13 <https://kro-ncrv.nl/ministervangehandicaptenzaken>
- 14 <https://www.instituutgak.nl/aanvragen/programma/>
- 15 <https://www.everydayheroes.com/heldeninbeeld>
- 16 <https://www.everydayheroes.com/nieuws-berichten/levedeparticipatie>
- 17 <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2019/11/07/tweede-kamer-akkoord-met-wetsvoorstel-wajong>
- 18 <https://www.vno-ncw.nl/projects/perspectief-op-werk>
- 19 <https://www.rtlnieuws.nl/economie/column/4822281/tamara-van-ark-arbeidsgeschiedenis-bedrijfsleven-overheid-quotum>
- 20 <https://www.reguleringvanwerk.nl/>

A man with dark hair, wearing a white lab coat, is leaning over a stainless steel workbench in a laboratory. He is looking down at something on the workbench. The background shows laboratory equipment and a sink. There are decorative colored circles (green, purple, blue) in the top right and bottom right corners of the image.

**Niet iedere arbeidsbeperking  
is zichtbaar, en niet iedere  
zichtbare beperking is  
reden om een afstand tot de  
arbeidsmarkt te hebben.**