

Ik ben benieuwd wat
het werkdiner heeft
opgeleverd.

“ We hebben alle
ideeën vastgelegd in
dit verslag!”

Werkdiner ‘Impact nieuwe Participatiewet’: een terugblik

Op 1 januari 2015 is de nieuwe Participatiewet een feit. Gemeenten zijn vanaf die datum verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen die nog kunnen werken maar daarbij wel ondersteuning nodig hebben. Deze mensen zitten nu in de WWB (de wet Werk en Bijstand), Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en in de Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten). De Participatiewet brengt grote veranderingen met zich mee voor alle belanghebbenden op de regionale arbeidsmarkt: politiek, welzijnswerk, gemeenten én werkgevers. Daarom nam de Lumens Groep het initiatief om op 5 juni 2014 tijdens een werkdiner in gesprek te gaan met die belanghebbenden. We blikken terug op de inspirerende bijeenkomst.

Dat het onderwerp ‘Impact nieuwe Participatiewet’ leeft, blijkt als meteen om 16.00 uur de ontvangstzaal van Caffee Allee op Strijp-S volstroomt. Ruim zestig belangstellenden hebben zich aangemeld voor het werkdiner. Onder hen bevinden zich vertegenwoordigers van de gemeente, welzijnsinstellingen, van maatschappelijke, commerciële en financiële organisaties.

Welkom!

(Jos van Nunen)

Jos van Nunen, voorzitter van de Raad van Bestuur van de Lumens Groep, verzorgt een korte aftrap van de bijeenkomst, hij legt uit dat deze bijeenkomst belangrijk is voor klanten van de Lumens Groep. “Een paar jaar geleden zijn we gaan nadenken over de toekomst. We werkten er al lang aan om de maatschappelijke zelfstandigheid van mensen te vergroten. We kwamen erachter dat ook economische zelfstandigheid daarbij belangrijk is.” Sindsdien werkt de Lumens Groep aan de maatschappelijke én economische zelfstandigheid van mensen, en aan een stimulerende en veilige leefomgeving. Dat betekent dat de organisatie ook kijkt naar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. “Dat kunnen we niet alleen”, zegt Jos. En daarom is er deze bijeenkomst. Om samen te praten over de wijzigingen die op ons afkomen. Zodat we er samen op kunnen anticiperen en waar mogelijk: nu al afspraken maken.



Jos van Nunen

De waarheid van vandaag geldt niet voor morgen

(Marjolein ten Hoonte)

Tijdens het eerste deel van de bijeenkomst neemt Marjolein ten Hoonte ons mee naar de toekomst. Marjolein is directeur arbeidsmarkt van Randstad Nederland en vervult daarmee een bijzondere functie 'boven commercie'. Het is haar taak om alles wat buiten 'mens en werk' valt te vertalen, zodat mensen er iets aan hebben. Zo komt het dat zelfs een krantenbericht over een kattencafé haar aan het denken kan zetten: "Dan heb je geen huisdier in huis, maar ga je naar een café om je huisdier te bezoeken en te aaien." Wat dit te maken heeft met de arbeidsmarkt of de Participatiewet wordt snel duidelijk. Marjolein bouwt handig een brug naar de relatie tussen werknemer en werkgever. De samenleving verandert en de waarheid van vandaag geldt niet voor morgen. "Willen wij straks nog eigendom zijn van de werkgever?", vraagt Marjolein zich hardop af. "Of moet een werkgever het willen om werknemers in eigendom te hebben en voor tientallen jaren verantwoordelijk te zijn voor zijn inkomen, ook als de werknemer uitvalt?"

Om inzicht te geven in de veranderende toekomst, belicht Marjolein vier grote ontwikkelingen:

- **Demografie** – Er komen meer mensen, in het westen komen er meer ouderen en minder jongeren. Dit zorgt voor nieuwe verhoudingen in de samenleving.
- **Technologie** – Alles wordt sneller en goedkoper. Er gaat een wereld van nieuwe mogelijkheden open. Er ontstaan andere en nieuwe banen en een andere kijk op omgaan met welvaart.
- **Mondialisering** – De wereld is toegankelijk en wordt steeds kleiner. De mogelijkheden om goed met elkaar samen te werken, worden groter.
- **Duurzaamheid** – In het rijtje People-Profit-Planet is de P van People nu belangrijk. Geluiden over veranderingen met betrekking tot pensioenen, ziektekosten, de WW-uitkering, hypotheekrenteaf trek en de Participatiewet roepen vragen op en wekken wantrouwen bij burgers. Het is belangrijk om hier zorgvuldig mee om te gaan.

Volgens Marjolein zijn er nieuwe samenwerkingsverbanden nodig tussen organisaties, instituties en individuen. De samenwerking moet zich richten op de vraag hoe de wereld verandert en wat we nodig hebben om daarmee vooruit te kunnen. Daarbij zijn drie aspecten van belang:

- **Flexibiliteit voor organisaties en bedrijven** – Veranderingen vragen om aanpassingsvermogen. Organisaties moeten zich steeds opnieuw uitvinden. De grote vraag: kunnen we oude zekerheden (zoals vaste aanstellingen) omzetten in zekerheden die voor iedereen gelden?
- **Persoonlijke ontwikkeling** – De wereld is anders georganiseerd en daarom moeten we nieuwe skills aanleren: op welke manier kan ik in eigen welzijn en welvaart voorzien? Soms ontstaan er onverwachte combinaties als 'givers, takers en matchers' de samenwerking aangaan, kijk bijvoorbeeld naar de 3D printer uit Geldermalsen die razendsnel uitgegroeid is tot een betaalbaar product door het open source karakter en de mogelijkheid om mede-eigenaar te worden.
- **Inclusiviteit** – Als we ervan uitgaan dat er voor iedereen een plek moet zijn op de arbeidsmarkt, op welke manier gaan we dan arbeid realiseren? Als we ervoor kunnen zorgen dat de output zowel voor de werkgever als voor de werknemer voldoende is, hoeft het niet slechter te worden als het anders wordt.

De toekomst roept interessante vragen op, dat is duidelijk. Blijft werk wel zo belangrijk? Werken we in de toekomst bijvoorbeeld nog maar veertien uur per week? Misschien is er in de toekomst niet voor iedereen werk; hoe word je dan gelukkig? Gaat het dan om geld verdienen of om bijdragen leveren? Als iemand een uitkering aanvraagt, vraagt hij dan niet eigenlijk om werk? En waarom is er eigenlijk geen studiefinanciering voor volwassenen? Marjolein heeft alle antwoorden ook (nog) niet. Wel heeft ze ons laten inzien dat het inspirerend is om na te denken over onconventionele oplossingen en dat je zelf je eigen toekomst mee kunt ontwerpen.



Marjolein ten Hoonte

Socialer ondernemen in de regio

(Staf Depla)

Staf Depla heeft net een nieuwe portefeuille als wethouder van Eindhoven waar ‘werk en inkomen’ onderdeel van uitmaakt. Hij is dus nog beïnvloedbaar, zegt hij zelf met een knipoog. Aan de hand van een [filmpje](#) laat hij de aanwezigen zien welke onderwerpen de vier coalitiepartijen in Eindhoven belangrijk vinden. Dat zijn nogal wat onderwerpen die de Participatiewet raken. “We zijn ambitieus”, zegt Staf. “Bedrijven moeten groeien en daarbij willen we ook mensen met een arbeidshandicap en langdurig werklozen een kans geven.” Werk draagt bij aan een grotere mate van zelfstandigheid en bovendien aan een beter gevoel van eigenwaarde. Dit heeft topprioriteit, geeft Staf aan. Eindhoven is daarom al bezig met de invulling van social return. Bijvoorbeeld door toepassing van de zogenaamde Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) in aanbestedingsprocedures en bij inkopen.

Meer banen

“Iedereen heeft het recht om mee te doen”, vindt Staf. “In het verleden zijn daarom in Nederland voorzieningen bedacht, zoals de Wajong. Nu stellen we ons de vraag of die voorzieningen wel het beste zijn voor de mensen zelf. Mensen die nu op de bank zitten met een Wajong, zijn wellicht veel beter af in een werkomgeving.” In het kader van de Participatiewet hebben werkgevers daarom met de overheid afgesproken extra banen te scheppen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat gaat zowel om beschutte banen als om niet-beschutte banen. De overheid gaat zelf ook extra banen scheppen. “Mensen moeten ook geschikt gemaakt worden om die banen in te vullen”, voegt Staf toe. “In Eindhoven gaan we die gegevens aan elkaar verbinden door samen met werkgevers te onderzoeken wat zij willen en door te kijken naar wat mensen nodig hebben om hun leven op orde te krijgen.” In WIJ Eindhoven heeft de gemeente de verbinding gelegd tussen zorg en werk. Er zijn geen verschillende loketten meer voor vragen over werk, wonen, zorg, opvoeding, samenleven in wijken en buurten of ontmoeting. In plaats daarvan zijn er WIJteams die in de wijken aanwezig zijn en gesprekken aangaan met de bewoners. Medewerkers van een

WIJteam vragen daarbij ook altijd wat de bewoner zelf kan doen voor de wijk. Duurzaam geschikt De gemeente heeft dus de rol op zich genomen om mensen duurzaam geschikt te maken voor een baan. Banen verbinden aan werk, dat is soms nog lastig. De discussie over verdringing op de arbeidsmarkt steekt regelmatig de kop op. En helemaal aan 'de onderkant' vraagt het om veel ondersteuning aan beide kanten van de arbeidsrelatie. Waar eindigt werk en waar begint dagbesteding? En is het mogelijk om de scheidingslijn te laten vervagen? "We zijn nog aan het zoeken naar mogelijkheden en oplossingen", aldus Staf. "De gemeente wil daarvoor de ruimte geven." Concrete resultaten zijn er al wel. Zo heeft de Primark de gemeente om hulp gevraagd bij het zoeken naar een geschikte locatie voor een winkel. In ruil daarvoor heeft de Primark veel langdurig werklozen uit de 'bak' van Werkplein Eindhoven in dienst genomen.



Staf Depla

In samenwerking met regionale partners werkt de gemeente de komende tijd verder aan het bepalen van gemeenschappelijke strategieën en structuren. "Als we niet veranderen, dan zijn de mensen voor wie we het doen zeker de klos", besluit Staf.

Aan tafel!

We zijn bij Stadsrestaurant Caffee Allee, een van de hotspots van de Apparatenfabriek op Strijp-S, en dus gaan alle deelnemers van de bijeenkomst ook aan tafel. Daar ervaart iedereen hoe het kan zijn om op originele wijze vorm te geven aan de Participatiewet. Caffee Allee is namelijk een van de restaurants van Stichting Robin Hood. Dit samenwerkingsverband van de Lumens Groep en Trudo is in het leven geroepen om kwetsbare mensen de kans te bieden vooruit te komen in het leven door hen werkervaring op te laten doen, het horecavak te leren of om gewoon te participeren als vrijwilliger of als vorm van dagbesteding.

Er zijn zeven tafels gedekt en aan iedere tafel nemen zo'n acht deelnemers plaats. Tijdens het diner praten zij over een thema dat gerelateerd is aan de Participatiewet. Als het tijd is om de koffie te serveren, is het voor iedere groep ook tijd om te pitchen op het podium.



'Eerst detacheren of meteen in dienst nemen?'

De pitches

- **Tafel 1: Starten met leerwerktrajecten in de facilitaire sector** - Hoe krijg je de juiste leerling op de juiste plek? Deze groep heeft de vraag omgedraaid: hoe krijg je de juiste plek bij de juiste leerling. De begrippen 'give, take & match' staan hierbij centraal volgens deze groep. Aan deze tafel is een match ontstaan tussen vertegenwoordigers van organisaties: er zijn 'givers' en 'takers', leerlingen, banen en leerwerkplekken. De tafelgenoten hebben afgesproken het gewoon te gaan doen: zelf het gouden ei leggen en een afspraak maken om te komen tot een businessplan.
- **Tafel 2: Verbeteren instroom leerwerktrajecten in de horecasector** - Hoe verbeteren we de instroom voor leerwerktrajecten in de horeca? Niet focussen op degene die het budget beheert, is een antwoord van deze tafel. Bepaal wie je doelgroep is en zorg ervoor dat je bekend bent bij die doelgroep. Benader die doelgroep doelgericht, laat weten wat je te bieden hebt. Ga dan met dat pakket en de juiste kandidaten terug naar de politiek om een budget aan te vragen. Lukt dat niet meteen, zoek het dan gerust hogerop.



Volop in gesprek tijdens het diner.

- **Tafel 3: Jobcoaching van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt** - Wat heeft een ondernemer nodig om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen? Aan deze tafel vroeg men zich af of 'in dienst nemen' de eerste stap moet zijn. Eerst detacheren kan ook een oplossing zijn, om van daaruit voort te borduren op het voorzien in arbeidsplaatsen. Verder hebben ondernemers ruimte nodig in regels van de lokale overheid; niet denken in onmogelijkheden, maar in mogelijkheden. Wat ook nodig is: inzicht in de plaatsbaarheid, flexibiliteit voor de werknemer en zeker ook voor de jobcoach, duurzame begeleiding en vooral doordachte matches waarbij twee kanten van het economisch belang belicht zijn.
- **Tafel 4: Het matchen van bijzondere werknemers met bijzondere werkgevers** - Wat is duurzame uitstroom? Aan tafel wil deze groep niet stigmatiseren, dus het woord 'bijzondere' laten de tafelgenoten liever weg. Matches wil deze groep realiseren door een tekort te creëren. Als er bijvoorbeeld veel vraag komt naar blinden met een uitstekend gehoor, wordt het gemakkelijker om een match te maken. Zorg ervoor dat je een 'champion' hebt en zet daar een ambassadeur naast, is het advies van deze groep. Zo gaan werkgevers beseffen dat ze eigenlijk wel gek zijn als ze geen gebruikmaken van de bijzondere kwaliteiten die sommige werknemers hebben.

- **Tafel 5: Jonge ondernemers als antwoord op jeugdwerkeloosheid** - Hoe kunnen talentvolle en ondernemende jongeren een toegevoegde waarde leveren in bedrijven zonder arbeidscontract, en zonder risico? Er blijken talloze redenen en regelingen die jong ondernemerschap belemmeren. Door jongeren te betrekken bij ondernemingen en ondernemerschap te integreren in het onderwijs; moet iedereen toch samen tot oplossingen kunnen komen?
- **Tafel 6: De impact van het arbeidsquotum voor organisaties** - Dienen wij als organisaties nu al te anticiperen op de quotumwet of kunnen wij beter afwachten? De impact van het arbeidsquotum is groot, concludeert deze tafel. Ga er als organisatie wel nu al mee aan de slag, is het advies. Daar is ondersteuning bij nodig om inzicht te krijgen in wat het quotum oplevert, in plaats van in de kosten. De groep zegt: denk vanuit de werkgever, en praat ook met de doelgroep en met medewerkers op de werkvloer. Alleen dan kun je komen tot duurzame participatie.
- **Tafel 7: Alternatieven voor betaald werk** - Hoe zorgen we ervoor dat het bedrijfsleven meer plek voor vrijwilligers kan bieden? De oplossing heeft deze groep gevonden in de motivatie. Als mensen van binnenuit gemotiveerd zijn om bijvoorbeeld onbetaald werk te gaan doen, is het eenvoudiger om voor die mensen een geschikte taakinvoering te bedenken. Het moet kloppen, wil het slagen: mensen met een hockeystick moet je niet het voetbalveld op sturen. Mensen laten meedoen, ze laten ervaren waar ze goed in zijn en zo meer passend vrijwilligerswerk laten ontstaan: dat moet werken.



Deelnemers in de rij om te investeren in een pitch.

Het vervolg

Geïnspireerd en vol goede ideeën praten de aanwezigen nog een tijdlang verder tijdens de afsluitende borrel. Het kan bijna niet anders dan dat dit diner leidt tot nieuwe initiatieven en kruisbestuivingen. De Lumens Groep blijft er zeker voor open staan en denkt graag mee met iedereen die iets kan betekenen in het vormgeven van oplossingen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. We bedanken dan ook iedereen die aanwezig was. Heb je aanvullende of nieuwe ideeën, of wil je nog eens van gedachten wisselen? Laat het ons dan zeker weten!

