



De heer Prof. Dr. U. Rosenthal  
En de heer Prof. Dr. J. Wallage,  
Informateurs  
P/a Eerste Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20017  
2500 ES 's-Gravenhage

Utrecht, 6 juli 2010

Zeer geachte heren,

Op dit moment bestaan verschillende regelingen om min of meer dezelfde doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt aan de slag te helpen. Voor burgers en werkgevers zijn de regelingen te vaak onduidelijk, onredelijk en ondoelmatig.

De commissie Bakker becijferde al dat Nederland binnen enkele jaren afstevent op een toenemend tekort aan arbeidskrachten. Naar onze overtuiging biedt één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt meer ruimte om het potentieel dat mensen wél in huis hebben beter te ontwikkelen. Verder volgen wij het advies van de commissie De Vries die stelt dat niet de belemmeringen die een persoon heeft bepalend zou moeten zijn voor de re-integratie-inspanningen maar zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is beter voor de persoon zelf, én het helpt de overheidsuitgaven en tekorten op de arbeidsmarkt terug te dringen.

Divosa en Cedris stellen daarom voor om in het regeerakkoord de volgende passage op te nemen:

*Er komt één nieuwe regeling waarin in ieder geval de Wsw, Wajong, Wet werk en bijstand en de Wij opgaan. Uitgangspunt van de nieuwe regeling is dat ieders verdiencapaciteit beter wordt benut. Voorop staat wat mensen wél kunnen en wat er voor nodig is om de afstand tot de gewone arbeidsmarkt te overbruggen. Voor mensen voor wie dat (nog) niet is weggelegd, blijven beschermde banen beschikbaar.*

De vorming van een nieuw regeerakkoord biedt een unieke kans. In de bijgevoegde 'position paper' lichten wij toe hoe een betere regeling er uit zou kunnen zien en wat er nodig is om de regeling tot een succes te maken.

Wij wensen u veel succes bij het tot stand brengen van een regeerakkoord dat veel Nederlanders vooruit helpt. We denken dat ons voorstel daaraan een bijdrage biedt.

Hoogachtend,

Mr. drs. F.J. Paas,  
voorzitter Divosa

ir. J.M. Leemhuis-Stout,  
voorzitter Cedris

## **Position Paper Divosa en Cedris**

### **Eén regeling: iedereen werkt mee naar vermogen!**

#### *Achtergrond en noodzaak*

Als gevolg van de vergrijzing nemen de tekorten op de Nederlandse arbeidsmarkt de komende jaren sterk toe. Iedereen is dan hard nodig. Dat geldt ook voor de 'onderkant van de arbeidsmarkt'. Schattingen van de omvang van deze groep lopen – afhankelijk van de definitie – uiteen van 350.000 tot 500.000 mensen. De bijdrage van een groep van deze omvang kan niet gemist worden. Voor het nieuwe kabinet is het daarom zaak alles op alles te zetten om ook mensen voor wie dat niet vanzelfsprekend is, uit te dagen te werken op de toppen van hun kunnen.

Dat levert niet alleen voordelen op voor de arbeidsmarkt, maar ook voor de schatkist. Naarmate meer mensen zich verder ontwikkelen, wordt bespaard op uitkeringen. Maar juist voor deze groep heeft werk een grotere meerwaarde. Als mensen werken krijgen gezondheidsklachten, schulden, verslaving en overlast voor de bevolking minder de kans. Voor de overheid betekent dat financiële, maar ook maatschappelijke winst.

Het huidige stelsel van regelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt is nog onvoldoende toegerust op de uitdagingen waar we voor staan. Op dit moment bestaan er aan de onderkant van de arbeidsmarkt verschillende regelingen om min of meer dezelfde doelgroep aan de slag te helpen. Dat is verwarrend en onduidelijk voor burgers en werkgevers en leidt tot onduidelijke verantwoordelijkheidsverdeling en verminderde efficiëntie bij de betrokken uitvoeringsorganisaties.

#### *Wat is de oplossing?*

Divosa en Cedris pleiten ervoor dat één nieuwe regeling komt waarin in ieder geval de Wsw, Wajong, Wet Werk en Bijstand en de WIJ worden samengevoegd. In de nieuwe regeling moet voorop staan dat iedereen meedoet en naar vermogen participeert op de arbeidsmarkt. Voorop staat wat mensen wél kunnen en wat er voor nodig is om de afstand tot de gewone arbeidsmarkt te overbruggen. Niet de regeling, maar persoon en diens afstand tot de arbeidsmarkt en persoonlijke behoeften staan centraal. Van daaruit wordt bekeken wat er nodig is om iemand aan het werk te helpen, bij voorkeur in een gewone baan. Voor wie dat nog niet is weggelegd, moeten beschermde banen beschikbaar blijven. Het is vooral van belang dat de regelingen die gericht zijn op het aan slag helpen van mensen synchroon lopen. Het gaat Divosa en Cedris niet primair om veranderingen in de rechten, hoogte of duur van de inkomensregelingen en de uitkeringen.

#### *Waarom is één regeling beter dan de huidige situatie?*

- Voor iedereen is hetzelfde arbeidsinstrumentarium beschikbaar. Het uitgangspunt voor de inzet van dat instrumentarium zijn de behoeften van de persoon in kwestie en diens afstand tot de arbeidsmarkt, niet de regeling waar hij of zij onder valt.
- Mensen vallen niet langer 'tussen de wal en het schip', omdat ze te goed zijn voor de ene, maar niet goed genoeg voor de andere regeling.
- Gewone werkgevers hebben met één regeling en één uitvoerder te maken als ze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. Dat is overzichtelijker voor de werkgever en biedt de mensen waar het om gaat meer kansen op de gewone arbeidsmarkt.
- De verantwoordelijkheid in de uitvoering is helderder belegd. Dat zorgt voor een efficiëntere uitvoering, minder 'procesdrukke' en dus voor kostenreductie.

- De participatiedoelstellingen van de huidige regelingen (onder andere WWB, Wsw, Wajong) zijn steeds meer op elkaar gaan lijken. Het uitgangspunt is overal dat mensen waar mogelijk aan de slag moeten gaan en dat centraal moet staan wat mensen wél kunnen. Dat maakt het onnodig de verschillende regelingen in stand te houden.

#### *Wat zijn de succesfactoren?*

Eén regeling kan alleen succesvol zijn als wordt voldaan aan een aantal randvoorwaarden:

- De regeling bevat een financiële prikkel voor de uitvoerder om te waarborgen dat de meest kwetsbare groep een kans houdt op werk. Anders bestaat het risico dat alleen de mensen met het meeste potentieel aan de slag worden geholpen en dat de mensen die onze hulp het hardste nodig hebben buiten de boot vallen.
- De regeling moet mensen uitdagen het beste uit zichzelf te halen. Daarom moet werk lonen, ook financieel. Ook helpt het om mensen die werken te behandelen als werknemer en hen niet gevangen te houden in een uitkering. Mensen die werken naar vermogen, moeten dan ook uitzicht hebben op volwaardig werknemerschap met loon.
- De nieuwe regeling moet vraaggericht zijn en voldoende prikkels bevatten voor gewone werkgevers om met de doelgroep aan de slag te gaan.
- De regeling is conjunctuurongevoelig en toekomstbestendig
- In de uitvoering zijn de taken en verantwoordelijkheden helderder belegd.
- De regeling is eenduidig en eenvoudig. Er wordt gestuurd op resultaat of 'outcome'. Er hoeft niet gedetailleerd verantwoording afgelegd te worden over de manier waarop het resultaat is bereikt. Dat betekent: zo min mogelijk bureaucratie, met ruimte voor lokaal/regionale invulling.
- De regeling bouwt voort op verworven en beschikbare kennis en ervaring op het gebied van arbeidsontwikkeling, opleiding, training en bemiddeling. De ervaringen die nu worden opgedaan in de pilots Werken naar Vermogen zijn daarbij behulpzaam.
- Er komt een goede overgangsregeling voor de huidige Wsw, onder andere met het oog op de huidige pensioenvoorziening.

#### *Intake, diagnose en instrumentarium voor de doelgroep*

In de nieuwe regeling staan mensen en hun afstand tot arbeidsmarkt centraal, en niet langer de regelingen. Een groot voordeel is dat daardoor het hele scala aan arbeidsinstrumenten kan worden ingezet om iemand aan de slag te helpen.

Vanzelfsprekend is een zorgvuldige intake en diagnose van belang om vast te stellen wat er nodig is om iemand aan de slag te helpen. Van belang is wel dat het een dynamisch systeem is: mensen moeten niet in een hokje worden geplaatst. Daarom moet periodiek gekeken worden hoe iemand zich ontwikkelt en of het instrumentarium nog past.

Loonkostensubsidie blijkt een goede manier om mensen die tijdelijk of structureel niet in zijn staat het minimumloon te verdienen toch bij een gewone werkgever aan de slag te krijgen. Mensen werken naar wat ze kunnen en de werkgever wordt gecompenseerd met de subsidie die aanvult tot het minimumloon. Voor de groep die echt niet mee kan op de arbeidsmarkt, ook niet met ondersteuning, kan teruggevallen worden op AWBZ en of WMO, waarbij oog is voor een soepele overgang.

#### *Hoe slechten we de barrière bij gewone werkgevers?*

Voor de gewone werkgevers is het voordeel van één regeling dat het overzichtelijker wordt. Werkgevers hebben niet langer te maken met verschillende regelingen, verschillende uitvoerders en de bijbehorende administratieve rompslomp. Dat alleen zal echter niet voldoende zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij een gewone werkgever aan de slag te krijgen.

Het uitgangspunt moet in ieder geval zijn dat werkgever alleen betaalt voor de geleverde productiviteit van een werknemer. Daarnaast is van belang dat gedacht wordt vanuit het perspectief van de werkgever: samenwerking en vraaggericht werken is van belang.