

Interviewbundel

Zestien jaar
sociale werkgelegenheid
en re-integratie naar werk
in de regio Zuid-Kennemerland

Voorwoord

Zestien jaar lang voerde Cees Boon de directie van Paswerk en later ook Werkpas Holding (met dochterbedrijven). Hij kwam na een heel turbulente periode bij Paswerk. In die zestien jaar veranderden het rijksbeleid, de wetgeving, de budgetverdelingen en beleid en budgetten van de samenwerkende gemeenten. En in die zestien jaar waren er grote fluctuaties in de economie: van hoogconjunctuur tot en met twee wereldwijde crises.

Paswerk is een bedrijf dat doelgericht werkt aan de uitvoering van de opdrachten van het Rijk en de regiogemeenten. Initiatiefrijk en ondernemend waar dat mogelijk is, maar nuchter en sober waar het nodig is. Bij het afscheid na zo'n lange directieperiode kozen wij voor een terugblik in de vorm van vijf interviews met totaal negen direct betrokkenen. Terugblikken op koers en beleidskeuzes in de regio binnen de relevante omgevingsfactoren.

De regio Zuid-Kennemerland mag heel trots zijn op Paswerk en Werkpas Holding als sociale ondernemingen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij zijn afscheid past natuurlijk veel dank aan Cees Boon voor zijn visie, inzet en enthousiasme. Deze interviewbundel is daarbij een mooie attentie. Het grootste cadeau voor hem is echter als wij - met de ervaringen van die zestien jaar en de kennis van nu - de komende tien jaar voortbouwen aan sociale werkgelegenheid en re-integratie naar werk.

Floor Roduner
Bestuursvoorzitter Paswerk

Jeroen Coops
Waarnemend Algemeen directeur Paswerk en Werkpas Holding

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
“Dankzij de ziekte van mijn vrouw kreeg ik voeling met de doelgroep.”	6
Solo interview met Cees Boon (vertrekkend algemeen directeur Paswerk en Werkpas Holding)	
“Verplicht werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.”	12
Duo-interview met Hilde van der Molen en Jan Nieuwenburg (oud-bestuursvoorzitters van Paswerk)	
“Maak sociaal ontwikkelbedrijven de spil van maatschappelijke zorg.”	18
Trio-interview met Yolanda Hoogtanders, Cor van der Wel en Frank Rossel (collega sw-directeuren van resp. Werkom, Werkse en Promen)	
“Een inclusieve arbeidsmarkt is niet gratis!”	24
Duo-interview met Jeroen Coops en Gert Geensen (directieteam Paswerk en Werkpas Holding)	
“Werkgevers zullen zich nu wel móeten openstellen voor meer diversiteit.”	30
Solo-interview met Floor Roduner (bestuursvoorzitter Paswerk)	
Colofon.....	34



Cees Boon

“Dankzij de ziekte van mijn vrouw kreeg ik voeling met de doelgroep.”

Cees Boon vormde Paswerk in zestien jaar tijd om van verkapte zorgorganisatie naar bloeiend werkbedrijf. Toch is hij bezorgd om de toekomst, omdat nog altijd veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt thuis zitten. “We hebben een nieuw stelsel nodig, met goede regelingen voor werknemers.”

Pampercultuur

Eerst even over de ‘pampercultuur’, waar u naar verwees in uw afscheidinterview met Haarlems Dagblad. Toen u in 2005 directeur van Paswerk werd, wilde u af van “het gepamper van personeel”, “een grens stellen aan de empathische opstelling en medewerkers vooral beoordelen op hun prestaties”. U bent geen softie.

“Je moet het in de historische context zien, die is in het HD-interview niet helemaal uit de verf gekomen. Paswerk is eind jaren negentig ontstaan uit een fusie van de gemeentelijke sociale werkplaats in Haarlem en de werkplaatsen van twee woonzorgcentra voor mensen met een beperking: SEIN in Cruquius en Nieuw Unicum in Zandvoort. Die laatste bepaalden destijds duidelijk de bedrijfscultuur.

Toen ik kwam als directeur, heerste er meer een ‘zorgklimaat’ dan een ‘werkklimaat’. Er werden nauwelijks eisen gesteld aan medewerkers, óók als ze best wat konden. Dat leek me niet goed voor de mensen zelf - die ontwikkelen zich niet optimaal als de lat zo laag ligt - maar het dreigde ook tot financiële problemen te leiden.

Er werd simpelweg te weinig geld verdiend. Om twee redenen was er dus een zakelijker aanpak nodig. Daar heb ik de eerste jaren hard voor moeten knokken.”

Knokken

In welke zin moest u ‘knokken’?

“Het was in het begin lastig om alle leidinggevenden ervan te overtuigen dat het echt anders moest. Het is ook niet bij iedereen gelukt. Van sommigen hebben we afscheid moeten nemen, omdat het niet werkte, met die botsende visies. Verder heb ik me bij de gemeente Haarlem gék moeten lobbyen om geld los te krijgen. Niet dat ik het fijn vond om mijn hand op te houden, maar toen ik aantrad, waren de tekorten zó groot dat Paswerk zonder steun onherroepelijk omgevallen zou zijn. Het gemeentelijke sociaal werkbedrijf had tot de fusie in 1999 zijn eigen broek opge-

houden, maar daarna lukte dat niet meer, onder meer vanwege de aankoop van het grote pand in Cruquius, waar nog steeds het hoofdkwartier van Paswerk zit.”

Onszelf bedruipen

“Hoewel het in andere regio’s, met name de noordelijke provincies, heel normaal was - en is - dat sociaal werkbedrijven subsidie krijgen van de lokale overheid, had men daar in Haarlem en omliggende gemeenten absoluut geen trek in.

*We hebben een nieuw stelsel nodig,
met goede regelingen voor werknemers.*

In mijn eerste jaar, 2005/2006, was er nog steeds een tekort van 1,7 miljoen. Bij de gratie Gods is dat toen aangezuiverd, onder het motto ‘eens maar nooit weer’. Ik wist vanaf dat moment dat we als Paswerk onszelf zouden moeten bedruipen. Bijvoorbeeld door ons meer te richten op dienstverlening zoals groenonderhoud en schoonmaak, activiteiten die meer opleveren dan productiewerk, en op detachering van medewerkers bij externe bedrijven. Hoewel we toen nog niet uit de problemen waren, hebben we nog maar één jaar verlies geleden. Daarna nooit meer.”

Impact op iemands leven

Hoe kreeg u voeling met de doelgroep? U kwam uit het bedrijfsleven, uit de logistiek met name. Opeens zat u tussen de mensen met een arbeidsbeperking.

Daar heeft, hoe raar het ook klinkt, de ziekte van mijn overleden vrouw me enorm bij geholpen. Zij

had MS en in 2004, het jaar voordat ik bij Paswerk kwam, ging ze heel snel achteruit, zowel fysiek als cognitief. Als je in je thuissituatie ziet wat dat soort beperkingen voor impact op iemands leven hebben, dan krijg je er vanzelf oog voor bij anderen, wat het betekent als je allerlei functies moet inleveren. En hoe belangrijk het is dat daar begrip is voor is vanuit de omgeving, dus ook de werksituatie. Anderzijds was mijn vrouw voor mij het toonbeeld dat je niet zielig hoeft te zijn als je fysiek of mentaal beperkt bent. Ze heeft zich tot het eind zeer kranig gedragen, ze bleef de dingen doen die ze wél kon. Op die manier heb ik begrip gekregen voor de doelgroep, voor hun mogelijkheden en onmogelijkheden, en ben ik er tegelijkertijd van overtuigd geraakt dat je mensen met een beperking niet als slachtoffer moet zien, en dus ook niet moet pampieren.”

Diepgaande assessments

In een interview met het vakblad SW-Journaal noemt u als “hoogtepunt” van de afgelopen vijftien jaar dat u na invoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB) in 2004, toen gemeenten de verantwoordelijkheid kregen voor de re-integratie van langdurig werklozen, “honderden mensen” per jaar vanuit de bijstand aan een baan heeft kunnen helpen. Waarom was juist dát het hoogtepunt? Langdurig werklozen waren niet de traditionele doelgroep van de sociale werkvoorziening. “Het heeft ook wel een paar jaar geduurd voordat we de juiste aanpak vonden. We hadden in het begin geen kennis over deze doelgroep, daardoor bleven er te veel mensen ‘hangen’ in de sociale werkplaats. We namen hen vanuit de uitkering in dienst bij Paswerk, tegen het minimumloon, en de bedoeling was dat we ze vervolgens elders

aan een baan zouden helpen. Maar een grote groep vond het wel fijn bij Paswerk. Een deel van de populatie hoorde daar ook echt, die kreeg een SW-contract. Een ander deel moest op weg geholpen worden op een manier die we voorheen niet gewend waren. Deze mensen hadden allerlei onderliggende problemen, variërend van een echtscheiding tot schulden en dakloosheid. Er stond een keer iemand 's ochtends voor de deur met een slaapzak onder zijn arm, hij kwam rechtstreeks uit de opvang. Hij wilde graag werken, maar had geen huis. Langzamerhand hebben we geleerd om via diepgaande assessments goed te onderzoeken wat er met iemand aan de hand is, en wat nu precies de belemmeringen zijn voor werk. Daar hebben we psychologen voor in dienst genomen, op zeker moment hadden we er zelfs drie.”

Duizenden naar banen

“Uiteindelijk hebben we duizenden bijstandsgerechtigden aan een baan geholpen. We hebben hiervoor ruime middelen gekregen van de gemeenten Haarlem en Heemstede, maar die zijn zéér nuttig besteed, dat kan ik met de hand op mijn hart zeggen. Een deel van dat geld hebben we, via zogeheten kruissubsidiëring, kunnen gebruiken om de sociale werkvoorziening verder uit te bouwen.

Uit de bijstand

Ineens was er wel geld.....

“Omdat de gemeenten de middelen die ze uitspaarden aan bijstandsuitkeringen ‘in eigen zak’ mochten steken en daarom graag zoveel mogelijk mensen uit de bijstand wilden halen. Wij kregen dus een groot deel van die taak toebedeeld, met bijbehorende financiering.”

Taal van de ondernemers

De volgende stelselwijziging, de Participatiewet uit 2015, noemt u ‘mislukt’.

“Het idee van de Participatiewet was op zich goed, dat je mensen met een arbeidsbeperking niet ‘wegstopt’, maar zoveel mogelijk in het reguliere bedrijfsleven laat werken. Bij Paswerk heb ik zelf ook van begin af aan ingezet op detachering van medewerkers. Maar het duurt een tijd voor je bedrijven bereid vindt om die stap te zetten, en om vervolgens te zorgen voor de juiste begeleiding van medewerkers. Mij heeft het jaren gekost om een netwerk op te bouwen in het regionale bedrijfsleven, terwijl ik toch echt de taal van die ondernemers sprak en me in hen kon verplaatsen. De sociale werkvoorziening is, kortom, te snel en te overhaast afgeschaft, want er waren nog niet voldoende alternatieven. Het gevolg is dat er veel mensen thuis zitten, terwijl dat niet zou hoeven.”

Leuren en sleuren

Hoe gaan we die zo vurig gewenste inclusieve arbeidsmarkt nu dan wél regelen?

“Anders dan bijvoorbeeld Duitsland en de VS, waar oorlogsveteranen met een handicap en in hun kielzog andere mensen met een beperking, als vanzelfsprekend meedoen op de arbeidsmarkt, heeft Nederland geen traditie van inclusie.

Laten we hopen dat het volgende kabinet komt met een Participatiewet 2.0.

Op een paar uitzonderingen na ken ik ook weinig échte sociale ondernemingen. Ook bij overheidsinstellingen valt nog veel te verbeteren wat dat betreft. Het was voor Paswerk jarenlang leuren

en sleuren bij de gemeenten voordat ze eindelijk onze schoonmaak- en groendiensten gingen afnemen. Het lukte pas toen in de ambtenarij de oude garde plaatsmaakte voor nieuwe, jongere mensen; toen kregen we eindelijk een kans. We hebben, kortom, een nieuw stelsel nodig, met goede regelingen voor werkgevers. De loonkostensubsidie voor werknemers die vallen onder de Banenafpraak is zo'n regeling die wél functioneert. Laten we hopen dat het volgende kabinet komt met een Participatiewet 2.0."



Jan Nieuwenburg

“Verplicht werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.”

Ze waren wethouder Sociale Zaken en - qualitate qua - bestuursvoorzitter van Paswerk in roerige tijden. Twee oudgedienden uit de Haarlemse politiek blikken terug. Vanwege Corona was het er al even niet meer van gekomen, maar normaal spraken oud-wethouders Hilde van der Molen en Jan Nieuwenburg nog ieder jaar een keertje af om bij te praten. Ze hebben dan ook een flink gedeelde geschiedenis.

‘Het beste college ooit’

In 1998 kwamen ze beiden voor het eerst in de Haarlemse gemeenteraad, Van der Molen voor de SP en Nieuwenburg voor de PvdA. Van 2006 tot 2010 vormden ze samen met Chris van Velzen (VVD), Maarten Divendal (PvdA) en burgemeester Bernt Schneiders het College van B&W, volgens Van der Molen door ingewijden bestempeld als ‘het beste college ooit’. Voor Nieuwenburg volgde daarna nog een periode als wethouder; in 2010 nam hij de portefeuille Sociale Zaken over van Van der Molen. Ter gelegenheid van het afscheid van Cees Boon als directeur van Paswerk halen ze samen herinneringen op in het stadskantoor van de

gemeente Hoorn, waar Nieuwenburg sinds 2016 burgemeester is.

’n Guur windje

Hoewel er maar vier jaar tussen zaten, begonnen Van der Molen en Nieuwenburg hun periode als wethouder Sociale Zaken onder een compleet ander gesternte. Van der Molen had nauwelijks zorgen over geld, het waren wat dat betreft ‘goede tijden’, zegt ze, ondanks de kredietcrisis die in 2008 uitbrak. De gevolgen daarvan deden zich een paar jaar later pas voelen. Wie het Haarlemse collegeakkoord van 2010-2014 leest, struikelt over het woord ‘ombuigingen’. Er stak in die tijd, aldus Jan Nieuwenburg, ‘een guur windje’ op ten aanzien van de sociale werkvoorziening.

“De SW werd ineens niet meer zo nodig geacht. Iedereen aan de slag bij een reguliere werkgever, dat was het idee. Terwijl dat detacheren in de praktijk helemaal niet zo gemakkelijk ging.” Van der Molen: “Dat was de papieren werkelijkheid zoals die in Den Haag bedacht was.”

Desinteresse uit Den Haag

De Participatiewet zou pas in 2015 worden ingevoerd, maar de voortekenen waren er al, zegt Nieuwenburg, zoals de Wet Werken naar Vermo-

gen, met als doel één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Daar is het uiteindelijk niet van gekomen, het wetsvoorstel werd tijdens het Lenteakkoord in 2012 geschrapt. Het idee dat mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk bij gewone werkgevers aan de slag moesten en dat gemeenten daar verantwoordelijk voor werden, bleef. Nieuwenburg: “Die bezuinigingen waren beroerd, maar erger nog vond ik de desinteresse van de Haagse politiek.

De nadruk kwam te liggen op nuttig en zinvol werk.

Er was vanuit de gemeenten behoorlijk wat weerstand tegen het kabinetsbeleid, maar de verantwoordelijke bewindslieden deden geen moeite om in gesprek te gaan met ons. Vooral over die ‘granieten’ populatie SW-ers die gewoon niet kán uitstromen, maakte ik me grote zorgen, en in het verlengde daarvan ook over het voortbestaan van Paswerk. Tegelijk was ik er van overtuigd dat, als de kaalslag in de SW maar groot genoeg werd, de wal het schip zou keren.” Van der Molen: “En dat is dus ook gebeurd. Het is gebleken dat met de Participatiewet uiteindelijk niet meer mensen aan het werk zijn geholpen.”

Work First

Toen Hilde van der Molen in 2006 aantrad als wethouder Sociale Zaken, begon de Wet Werk en Bijstand (WWB) flink op stoom te komen. Gemeenten hadden tot taak gekregen om langdurig werklozen uit de bijstand weer aan het werk te helpen, en ze kregen daarvoor ruime middelen van het Rijk. In de overvolle kaartenbakken met

uitkeringsgerechtigden, zo was het idee, zaten een hoop mensen die daar eigenlijk niet hoorden. Daarom was een stevige aanpak gewenst; veel gemeenten gingen over tot de ‘Work First’-methode, waarbij van burgers die aanspraak wilden maken op bijstand een tegenprestatie werd verlangd in de vorm van (productie-) werk.

Wakker schudden

Dat Van der Molen, een van de eerste SP-wethouders buiten Noord-oost Brabant, zich achter dit beleid schaarde, werd haar binnen de partij niet door iedereen in dank afgenomen, vertelt ze. Maar ze volgde haar eigen koers, uit volle overtuiging. “Uit eigen ervaring wist ik hoe belangrijk werk is voor mensen, voor hun zelfvertrouwen, hun levensgeluk, het voorbeeld dat ze aan hun kinderen geven. Ik had zelf in de bijstand gezeten. Na mijn scheiding, toen de kinderen klein waren, was ik daarin beland. Het bleek lastig om er weer uit te klimmen, je komt als het ware vast te zitten in de situatie. Een medewerker van de Sociale Dienst schudde me wakker. Zij zei op een gegeven moment: “Hilde, zou je niet eens iets gaan dóen met je leven?” Ik ben haar nog altijd dankbaar.”

Enorm succes

Het was Paswerk dat de opdracht kreeg om zoveel mogelijk van de 3.600 Haarlemse WWB’ers aan een baan te helpen. Ook dat sprak niet vanzelf. Van der Molen: “Paswerk had geen goede naam in die tijd. Financieel had het in zwaar weer gezeten, Cees was nog bezig orde op zaken te stellen. En bij het publiek stond Paswerk bekend als een plek voor ‘debielen’, daar wilde je niet heen. Later is het imago, onder Cees z’n leiding, enorm verbeterd.” Nieuwenburg: “Ook omdat hij zich sterk maakte voor andere werksoorten dan ‘zakjes



Hilde van der Molen

plakken'. Hij wilde dat de nadruk kwam te liggen op nuttig en zinvol werk, waar mensen zich in konden ontwikkelen." Het was, zegt Hilde van der Molen, dankzij het vertrouwen in Cees Boon als nieuwe directeur dat Paswerk de WWB-opdracht kreeg. "Hij was heel ambitieus. En hij heeft zijn ambities waargemaakt: in de eerste vier jaar - mijn periode als wethouder - slonk het bestand WWB'ers van 3.600 naar 2.400. Dat was een enorm succes."

Heisessies

Nieuwenburg: "Cees was een vechter, dat merkte ik ook tijdens de bijeenkomsten met het Paswerk-bestuur. We hebben aardig wat 'heisessies' gehad, met als doel de strategische koers te bepa-

Die bezuinigingen waren beroerd, maar erger nog vond ik de desinteresse van de Haagse politiek.

len in een tijd van politieke tegenwind. Wat wordt de toekomst van de SW en wat voor rol krijgt Paswerk? Zo hebben we nagedacht over schaalvergroting, in de vorm van een samenwerking met Haarlemmermeer. Dat pad hebben we weer verlaten, maar het was een serieuze optie. We hebben ook gekeken naar de mogelijkheid om een deel van de Sociale Dienst over te hevelen naar Paswerk, iets wat hier in de regio [West-Friesland NH, red.] trouwens wel gelukt is: WerkSaam doet voor ons de uitvoering van de bijstand. Zo waren er allerlei verkenningen om met schaalvergroting en meer regionale samenwerking robuust de toekomst in te kunnen gaan."

Dubbeldoelstelling

De overname van De Schalm door Rataplan in 2013 komt ter sprake. Cees Boon wond zich daar erg over op, vertelt Nieuwenburg. "Het was een enorme, gemiste kans voor Paswerk, vond hij: een kringloopwinkel, dat betekent én zinvol werk én een bijdrage aan verduurzaming."

Het bestand WWB'ers slonk van 3.600 naar 2.400.

Het kenmerkt Cees dat hij het er niet bij liet zitten en vervolgens zelf een kringloopwinkel opzette, de Snuffelmug in Schalkwijk. Die is prachtig geworden, ik kom er nog geregeld."

Vechtersmentaliteit

Die vechtersmentaliteit van Cees Boon had ook een keerzijde, memoreren Van der Molen en Nieuwenburg. De laatste: "Sommige plannen gingen niet door, omdat hij er al te stevig in ging." Van der Molen: "Cees heeft veel voor elkaar gekregen, maar als hij tactvoller was geweest, zou hij nóg meer bereikt hebben. Al heb ik persoonlijk goede herinneringen aan hem, aan onze overleggen, in dat kamertje van hem."

Quotum

Hoe zien beide oud-wethouders - en in die hoedanigheid tevens oud-Paswerk-voorzitters - de toekomst? Hoe komen we tot een inclusieve arbeidsmarkt? Van der Molen: "De vrijblijvendheid van nu moet een verplichting worden voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen." Nieuwenburg: "Mee eens, er moet een quotum komen. Plus de eis aan bedrijven om daar

in hun jaarverslag actief over te communiceren. Sommige doen dat al, gelukkig. En overheden moeten een voorbeeldrol vervullen.” Van der Molen: “Ja, laten we daar eens mee beginnen.” Van Nieuwenburg: “De maatschappelijke kosten van mensen met een beperking die thuis zitten, zijn uiteindelijk veel hoger dan de investeringen die nodig zijn om hen aan werk te helpen.” Van der Molen: “Die kosten-/batenanalyse wordt nog veel te weinig gemaakt.”

“Maak sociaal ontwikkelbedrijven de spil van maatschappelijke zorg.”

Het afscheid van hun collega Cees Boon brengt drie sw-directeuren uit Noord- en Zuid-Holland bij elkaar aan tafel. Ze spreken over hun ambities, en die blijken bij allemaal veel verder te reiken dan alleen mensen aan het werk helpen.

Zet drie gedreven sw-directeuren bij elkaar en het gesprek gaat behalve over de weerbarstige praktijk al snel over idealen. Over hun gedroomde toekomst van de sociale werkgelegenheid. In een uitspanning in Hoofddorp, op een boogschut van het Paswerk-gebouw in Cruquius, wisselen Yolanda Hoogtanders van Werkom, Frank Rossel van Promen en Cor van der Wel van Werkse! (die via een - soms haperende - videoverbinding deelneemt) ter gelegenheid van het afscheid van Cees Boon als directeur van Paswerk anderhalf uur lang van gedachten. Een terugkerend thema is het belang van bedrijfsmatig werken - omzet draaien - én tegelijkertijd voldoen aan ontwikkel- en re-integratieverplichtingen. De balanceeract die dat soms is. Vaak zijn ze het eens, ondanks hun uiteenlopende achtergronden. Alle drie houden ze van “het spel” met de politiek en de ambtenarij, ook al verloopt dat niet altijd soepel. De verschil-

len zitten ‘m vooral in hun organisaties zelf, die alle drie in een ander krachtenveld opereren en in het sociale domein van de respectievelijke regio’s soms net een andere functie hebben.

Belangrijkste doelgroep

Wat zien jullie als je kerntaak en wie is jullie belangrijkste doelgroep?

Yolanda Hoogtanders: “Maatschappelijke waarde creëren door middel van werk, dat zie ik als onze *core business*. En we zijn er voor iedereen die niet zelfstandig een betaalde baan kan vinden. Dat is dus een heel brede groep, waar ook statushouders bij horen, en jongeren die in het onderwijs voortijdig zijn uitgevallen.”

Frank Rossel: “Heb jij alle mensen uit de Participatiewet?”

YH: “Alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen: iedereen die naar verwachting binnen 24 maanden aan het werk kan.”

FR: “Bij ons gaat het iets anders. De gemeenten doen zelf de eerste selectie van kandidaten, wij krijgen de groep die het moeilijkst te bemiddelen is.”



Die infrastructuur serieus nemen

Cor van der Wel: “Wij hebben ook die brede doelgroep, net als Yolanda. Ik wil daar alleen nog een doelgroep aan toevoegen: de werkgevers. Om genoeg mensen een baan te kunnen bieden, hebben we het bedrijfsleven hard nodig, dus daar moeten we net zo goed onze primaire focus op richten.”

YH: “Helemaal eens, Cor, alleen heb ik te maken met opdrachtgevers die dat anders zien. Voor hen is ‘werkgevers bedienen’ geen prioriteit. Dat geldt althans voor een van de twee gemeenten.

Die vindt dat re-integratie voorop moet staan, en de uitvoering van het werk daaraan ondergeschikt is.”

*Maar hóe ik dat doe, is mijn pakkie-an.
Daar bemoeit de gemeente zich niet mee.*

FR: “Iedere politicus zal zeggen dat de ontwikkeling van mensen voorop moet staan, en tegelijk is de politiek ook altijd blij als ze financieel minder hoeft bij te dragen omdat we goede omzetten draaien. En dat lukt alleen als we de klanten adequaat bedienen. Ik zie de tegenstelling dan ook niet echt. Als je erin gelooft dat de infrastructuur van de sw geschikt is om mensen te ontwikkelen, dan moet je die infrastructuur serieus nemen, óók als bedrijf waar goed werk wordt geleverd en waar geld wordt verdiend.”

Governance

CvdW: “Ik herken wat Yolanda zegt, mijn opdrachtgever wil ook gewoon dat ik mensen ontwikkel en ze aan een baan help. Maar hóe ik dat doe, is mijn pakkie-an. Daar bemoeit de gemeente zich niet mee.”

YH: “De oplossing die ik gevonden heb, is dat ik in de *governance* de bedrijfsvoering en de inhoudelijke opdracht uit elkaar heb getrokken. Het bestuur van Werkom bestaat uit twee wethouders van de deelnemende gemeenten, en dat zijn andere wethouders dan zij die over de inhoudelijke opdracht gaan. De wethouders-bestuursleden bemoeien zich alléén met de bedrijfsvoering. Dus zolang het financieel resultaat in orde is, zijn zij tevreden. En de discussie over de inhoudelijke opdracht wordt gevoerd waar ie hoort, in de politieke arena. Voor ambtenaren is dit lastig, maar bestuurlijk vind ik het een heel goede oplossing.”

Bezigheidstherapie

FR: “Tegelijkertijd hebben gemeenten wel degelijk gelijk als ze zeggen dat het werk moet bijdragen aan de ontwikkeling van mensen. Nog altijd hebben sw-bedrijven èrg veel werk dat toch vooral bezigheidstherapie is, Promen ook. Doosjes vouwen, stickers plakken, noem maar op. Laagbetaald, geestdodend werk dat ook nog eens vanuit duurzaamheidsoogpunt waardeloos is. We halen spullen uit China, die we in plastic verpakken, waarna ze bij de Action neergelegd worden. Een week later zijn ze kapot. Dat moet echt anders. Wij zitten nu in die omslag; ik hoop een textiel-sorteercentrum op te zetten, dan doen we in elk geval iets nuttigs op het gebied van recycling.”

USP

*Wat is jullie Unique Selling Point, vinden jullie zelf?
Waar zijn jullie nu écht goed in?*

CvdW: “Dat we alles onder één dak hebben: de sw, het re-integratiebedrijf en het Werkgevers Servicepunt. En dat we al acht jaar volledig bedrijfsmatig werken volgens de Lean-methodiek.

Daar hebben we zelfs prijzen mee gewonnen.”
YH: “Bijna flauw om te zeggen, maar voor ons geldt hetzelfde: de combinatie van werkleerbedrijf, re-integratie en Werkgevers Servicepunt. Daarmee kunnen we kandidaten een volledig pakket bieden, van het opdoen van werknemersvaardigheden en het volgen van een opleiding tot en met een baan bij een reguliere werkgever. We hebben ook het “Lean”-werken geïntroduceerd, vooral op onze elektro-afdeling. Elektro - weinig sw-bedrijven doen dat nog - heeft als voordeel dat het werkzaamheden biedt op alle niveaus, van heel eenvoudig tot complex.”

De oplossing die ik gevonden heb, is dat ik in de governance de bedrijfsvoering en de inhoudelijke opdracht uit elkaar heb getrokken.

FR: “Onze USP is groepsdetachering. Daar zijn we heel goed in, en we hebben er zo’n 350 man werken, bij dertig bedrijven, waaronder een aantal grote als PostNL en Johnson. Het is volwaardig werk, voor mensen met een flinke afstand tot de arbeidsmarkt. Dáárin zijn wij ook ‘lean’: we denken mee met de bedrijfsprocessen van de klant.”

De persoon van de sw-directeur

In hoeverre is in de sw-branch de persoon van de directeur - diens achtergrond en ervaring, karakter - bepalend voor de koers van een organisatie?

YH: “Héél bepalend. Dat zag je toen een aantal jaar geleden de een na de andere sw-directeur verdween.”

FR: “Ze sneuvelden gewoon.”

YH: “Inderdaad, ze misten de aansluiting bij de nieuwe dynamiek die ontstond na de invoering van de Participatiewet, waarbij gemeenten veel

dichter op hun organisatie kwamen te zitten.”
FR: “Ze zaten te veel op het bedrijfsmatige. Als sw-directeur is het nodig om bedrijfsmatig te kunnen denken, maar je moet óók de politiek-bestuurlijke context snappen. Je moet beseffen dat de gemeenten eigenaar zijn van je organisatie. Nieuwe verkiezingen kunnen er zomaar toe leiden dat - ik noem maar wat - je bedrijf wordt opgesplitst. Dat lijkt dan misschien heel irrationeel, maar vanuit politiek oogpunt is het dat niet. In de politiek gelden nu eenmaal andere wetten.”

Facts & figures mbt drie sw-bedrijven

Promen is het mensontwikkelbedrijf van de gemeenten Gouda, Capelle a/d IJssel, Krimpen a/d IJssel, Krimpenerwaard, Waddinxveen, Alphen a/d Rijn en Zuidplas. Het bestaat sinds 2013 en richt zich op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Werkom is het werk-leerbedrijf van de gemeenten Zaanstad en Purmerend. Het is in 2018 opgericht, als opvolger van BaanStede, het voormalig sw-bedrijf van de regio Zaanstreek-Waterland. Werkom is er voor alle mensen met arbeidsvermogen die niet zelfstandig een baan kunnen vinden (ook o.m. stathouders, jongeren zonder startkwalificatie).

Werkse! is het sociaal ontwikkel- en re-integratiebedrijf van Delft. Het is in 2014 ontstaan door het samengaan van sociale werkvoorziening Combiwerk en de afdeling Werk van de gemeente Delft. Er werken een kleine duizend mensen, waarvan grofweg de helft met een wsw-dienstverband of een beschut-werkregeling.

Het politieke spel

YH: “Cees [Boon] was iemand die dat lastig vond. Hij had enorm veel *goodwill* bij het bedrijfsleven, maar ambtenaren waren niet dol op hem.”

FR: “Cees had weinig geduld voor het politieke spel. Maar hij was wèl een prettige en prikkelen-de collega. Prikkelend, omdat hij dingen zei die anderen niet leuk vonden om te horen; dat hij heel goed draaide zonder gemeentelijke subsidie, bijvoorbeeld. Sommigen werden daar pissig om, maar dat interesseerde hem niets. Dat vond ik heel inspirerend, want hij zette je op die manier wèl aan het denken. Collegiaal was hij ook: toen ik net begon bij Promen in 2014, nodigde hij me uit hier bij Paswerk, nam hij alle tijd voor een rondleiding en vertelde hoe hij de dingen aanpakte. Dat heb ik zeer gewaardeerd.”

Sociaal ontwikkelbedrijven

Is er iets waarin jullie bedrijven echt voorop lopen binnen de branche?

CvdW: “Wij als Werkse! hebben een uitgebreid instrumentarium om mensen te ontwikkelen, in het hele spectrum, van het laagste tot het hoogste niveau. Dan gaat het niet alleen om werknemersvaardigheden, maar ook om vakvaardigheden. Dat we zeer dicht tegen het bedrijfsleven aanschuren, helpt daarbij.”

FR: “Ik denk dat wij in vergelijking met veel andere bedrijven voorop lopen in duurzaamheid. Dat gaat van schonere auto’s, warmte-koudeopslag en het pand zoveel mogelijk isoleren tot het voornemen om onze verpakingsactiviteiten te gaan vervangen door werk waarmee we wel een toegevoegde waarde hebben voor de samenleving.”

Weeffout decentralisaties

YH: “Werkom bestaat pas sinds 2018, we zijn nog

in de opbouwfase. Maar ik kan wel zeggen waar ik over vijf jaar de beste in wil zijn: in mensen ontwikkelen. Iedereen op de juiste plek, met als basisprincipe dat ‘werk’ vanaf dag één centraal staat. Als het aan mij ligt, zijn tegen die tijd overal in Nederland de sociaal ontwikkelbedrijven de spil van de maatschappelijke zorg. Iemand die hulp nodig heeft in het sociaal domein komt nu nog als eerste terecht bij het sociaal wijkteam, terwijl het naar mijn idee beter is om te beginnen bij het sociaal ontwikkelbedrijf, waar ‘werk’ de noemer is en waar de zorg omheen georganiseerd is. Daar zit in mijn ogen de weeffout van de decentralisaties: we zijn gaan investeren in een *zorg*-infrastructuur in plaats van in een *werk*-infrastructuur.”

Optimale verbinding

CvdW: “Mee eens. Mijn toekomstbeeld is ontleend aan de manier waarop de negentiende-eeuwse, Delftse industrieel Jacques van Marken, de grondlegger van Gist-Brocades en Calvé, als een sociaal ondernemer avant la lettre zijn bedrijf leidde. Hij was èn een uitstekende fabrikant van hoogwaardige producten, èn hij zorgde heel goed voor zijn werknemers. Hij regelde huisvesting voor ze, scholing, ziekteverzekering, enzovoorts. Op diezelfde manier hoop ik dat Werkse! voor medewerkers veel meer dan een werkgever zal zijn, namelijk een vangnet, een plek waar ze levenslang terecht kunnen voor begeleiding en ondersteuning. Of het nu gaat om schuldhelpverlening, ggz of wat dan ook. Dat hoeft niet in eigen huis, maar we moeten wel zorgen voor optimale verbinding met maatschappelijke organisaties. In een stad als Delft, in feite een groot dorp, moet dat vrij eenvoudig te realiseren zijn.”

Maatschappelijk werkers

FR: “Ik heb zelf wel twee maatschappelijk werkers in dienst genomen. Dat bleek toch het handigst, omdat wij met zeven gemeenten te maken hebben, die allemaal anders werken. Sinds de Participatiewet krijgen we steeds meer mensen binnen die hulp nodig hebben, op allerlei fronten. Sommigen hebben niet eens een huis. Als werkgever voel ik me verplicht om daar iets aan te doen.

Als werkgever voel ik me verplicht om daar iets aan te doen.

Wat ik ook veel zie is eenzaamheid. Als medewerkers na hun pensioen bij ons weggaan, valt hun hele sociale leven weg. Ze hebben geen hobby's, geen vrienden. Ik wil dat we hen in een vroeg stadium gaan stimuleren om buiten het werk contacten aan te gaan. Door vrijwilligerswerk te gaan doen, naar een buurthuis of een eetcafé te gaan. Ik vind: als onze mensen met pensioen gaan, moeten ze óók nog gelukkig kunnen zijn.”

Frank Rossel



Yolanda Hoogtanders



Cor van der Wel



Wie zijn deze drie?

Frank Rossel studeerde bestuurskunde en geschiedenis. Tot hij in 2014 directeur werd van Promen, werkte hij ruim twintig jaar als ambtenaar, o.m. bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en de gemeente Gouda.

Yolanda Hoogtanders Na haar economie-studie werkte ze enkele jaren als consultant bij KPMG. Later werd ze zelfstandig organisatieadviseur voor de overheid en non-profit organisaties. Sinds 2018 is ze directeur van Werkom.

Cor van der Wel werkte na zijn studies Technische Computerkunde en Bestuurskunde als zelfstandig ondernemer in automatisering en consultancy. In 2016 werd hij directeur van Werkse!



Jeroen Coops

Gert Geensen

“Een inclusieve arbeidsmarkt is niet gratis!”

Met vallen en opstaan leerde Paswerk na 2004 hoe het langdurig werklozen écht kon helpen, vertellen directieteamleden Jeroen Coops en Gert Geensen. En tien jaar geleden nam de detachering van SW'ers een vlucht. Maar de zo gewenste 'vermaatschappelijking' van mensen met een arbeidsbeperking stokt sinds de grote bezuinigingen op de re-integratiebudgetten in 2015, waarmee de Participatiewet gepaard ging.

Evolutie

Jeroen Coops en Gert Geensen belandden albei zo'n anderhalf decennium geleden in de SW-branche. De een (Coops) als arbeidssocioloog vanuit het bedrijfsleven, de ander (Geensen) als psycholoog met een achtergrond bij onder meer politie en brandweer. De evolutie die Paswerk doormaakte van veredelde 'zorgorganisatie' naar arbeidsontwikkelbedrijf hebben ze niet alleen van dichtbij meegemaakt, ze hebben er zelf flink aan bijgedragen; Geensen als manager HRM, Coops onder meer als manager Re-integratie. Ze maken beiden deel uit van het directieteam evenals Wouter Mooijekind (niet bij dit interview), Coops fun-

geert sinds het vertrek van Cees Boon als Waarnemend Algemeen directeur.

Stelselwijzigingen

Terugkijken op de afgelopen jaren blijkt vooral: terugkijken op de twee grote stelselwijzigingen: de Wet Werk en Bijstand (WWB) uit 2004 en de Participatiewet uit 2015. Die betekenden kopzorgen én kansen; met vallen en opstaan zocht Paswerk steeds naar de beste manier om in te spelen op de veranderende eisen vanuit politiek en maatschappij, zonder uit het oog te verliezen wat de mensen uit de doelgroep (steeds meer: doelgroepen) nodig hadden. En leerde daarvan.

Flitsende offerte

Het was, zo rond 2005, kort na de invoering van de WWB, toen gemeenten de verantwoordelijkheid kregen voor de re-integratie van langdurig werklozen, nog helemaal geen uitgemaakte zaak dat Paswerk die taak op zich zou nemen, vertelt Jeroen Coops. “Wij wilden als organisatie wel 'iets' met de WWB, want dat was tenslotte wat wij deden: mensen aan de slag helpen. Maar eigenlijk hadden we toen geen idee waar we aan begonnen. We moesten lobbyen bij de gemeente, met verschillende landelijke re-integratiebedrijven

als concurrenten. Ik herinner me nog dat ik zei: 'Jongens, we gaan een flitsende offerte maken.' Niemand wist wat dat was, haha."

Om de haverklap bij de kantonrechter

Gert Geensen werkte toen nog bij DZB in 'het linkse Leiden', met destijds onder meer een flink SP-smaldeel in de gemeenteraad. Daar had men geen trek in de zogeheten 'Work First'-trajecten die in de meeste gemeenten een vast onderdeel waren van de nieuwe werkwijze. Geensen: "Mensen verplichten om te werken, dat lag in Leiden politiek heel gevoelig. DZB bemiddelde wel, en zocht naar banen, maar er werd geen gebruik gemaakt van dwang." Coops: "Ik heb zelf ook weleens vraagtekens gezet bij die dwang en dat georganiseerde wantrouwen ten opzichte van uitkeringsgerechtigden. De bijstandsfraude in Nederland is naar verhouding heel laag, en 95 procent van de mensen wil gewoon graag werken." Wat niet wegneemt dat Paswerk in die beginpe-

De stelselwijzigingen betekenden kopzorgen én kansen.

riode te maken kreeg met werknemers - Paswerk nam de bijstandsgerechtigden in loondienst - die niet kwamen opdagen omdat ze elders 'aan het stucadoren waren'. Coops: "Ik stond om de haverklap bij de kantonrechter, waar ik aan de sociaal raadsliden stond uit te leggen dat we toch écht een goeie werkgever waren."

Poort wagenwijd open

Het probleem was, die eerste tijd, zeggen Coops en Geensen, dat er bij binnenkomst geen selectie

werd toegepast. Paswerk nam ieder jaar tweehonderd bijstandsgerechtigden aan, voor een periode van drie jaar. De poort stond aanvankelijk wijd open, ook voor mensen die in het geheel niet gemotiveerd waren, of die veel beter door een uitzendbureau aan werk geholpen konden worden. Geensen: "De combinatie met onze traditionele SW-populatie was ook niet altijd gelukkig. Die heeft behoefte aan een beschermde omgeving, en de doelgroep die binnen kwam was nogal aanwezig, soms zelfs intimiderend. Mede om deze reden had we in deze periode een opleiding tot beveiligger, waarbij de benodigde praktijkervaring in eigen huis werd opgedaan.

Slapen achter de lopende band

Het besef daagde dat Paswerk zich uitsluitend zou moeten richten op mensen met een échte afstand tot de arbeidsmarkt. Nog een inzicht dat langzamerhand groeide als onderdeel van het proces van professionalisering, was dat 'werk' het sleutelwoord moest zijn. Coops: "Mensen re-integreren en aan werk helpen, dáár moesten we ons voor inzetten. Voor die tijd was de SW toch meer een soort zorgorganisatie, een beetje pappen en nathouden." Geensen: "Dat een medewerker de hele middag zat te slapen achter de lopende band, werd heel gewoon gevonden."

Diagnose-afdeling

Coops: "Gaandeweg hebben we vastgesteld dat we mensen bij binnenkomst goed moesten screenen, en vervolgens, als bleek dat wij daadwerkelijk iets zouden kunnen toevoegen, een uitgebreide intake houden en vervolgens helpen met training en jobcoaching. Daarvoor hebben we een diagnoseafdeling opgezet, psychologen ingehuurd. Soms sloegen we daar dan weer een beetje in door, kre-

gen mensen bijvoorbeeld een etiket 'borderline' opgeplakt, terwijl dat niet onze taak was, psychiatrische diagnoses stellen.

Paswerk nam ieder jaar tweehonderd bijstandsgerechtigden aan, voor een periode van drie jaar.

Maar zo ontdekten we dus steeds beter hoe we mensen niet alleen botweg uit de uitkering konden houden, maar ook iets konden bijdragen aan hun ontwikkeling. Voor mensen die tussen wal en schip vielen zijn we toen gaan nadenken over arbeidsmatige dagbesteding. Daar is uiteindelijk Werkdag uit voortgekomen."

40% Uitstroom naar werk

Rond 2013, 2014 krompen de aanvankelijk zeer ruime budgetten voor de re-integratie van mensen in de bijstand, niet geheel onterecht, aldus Coops en Geensen, want de uitstroom naar werk bleef steken op zo'n twintig procent. Intussen voert Paswerk namens de gemeenten alleen nog tijdelijke re-integratietrajecten uit voor deze groep, zonder Work First-banen, maar met een grotere uitstroom naar werk: tegen de vijftig procent. Het gaat om zo'n negenhonderd trajecten per jaar.

Verandering van mindset nodig

En toen was daar, in 2015, de Participatiewet en moest wéér alles anders. Coops: "Het idee was goed: zoveel mogelijk mensen aan een zo regulier mogelijke baan helpen. In mijn vorige werk kwam ik zelden iemand tegen met een arbeidshandicap. 'Waar zijn al die mensen?' vroeg ik me weleens af. Nou, in de SW dus. De Participatiewet wilde dat

veranderen en daar was ik het mee eens. Toen ik bij Paswerk kwam, zestien jaar geleden, vond ik dat er te weinig aan detachering werd gedaan, inmiddels zitten we landelijk in het bovenste kwart en voldoen we ruim aan de Cedris-norm van één-derde gedetacheerde werknemers."

Met zachte hand

Geensen: "Het idee bestond al eerder; toen ik in de jaren negentig bij de politie werkte, en later bij de brandweer, hadden we te maken met een zogeheten 'inspanningsverplichting' om een bepaald percentage arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Maar die viel gemakkelijk te omzeilen, en dat deden we dan ook, want we hadden werkelijk geen flauw benul waar we die gehandicapten vandaan zouden moeten halen. De vermaatschappelijking is sinds die tijd wel enigszins toegenomen, ook door de Participatiewet.

Die heeft werkgevers aan het denken gezet, en wij zijn nóg meer met onze mensen de markt opgegaan." Coops: "We zijn heel erg gaan inzetten op detachering. En vanaf 2010 is dat ook steeds beter gelukt, mede dankzij Cees. Hij was altijd op zoek naar kansen in de markt." Geensen: "Als het vanwege marktontwikkelingen nodig is om mensen ander werk te laten doen, bijvoorbeeld in de schoonmaak, dan schrikken we er niet voor terug om hen daar met zachte hand toe te dwingen, ook al creëren we daarmee misschien wat onrust. Anderzijds blijken medewerkers soms flexibeler dan wij denken. Dat heeft de Corona tijd ons laten zien, toen sommigen noodgedwongen ander werk hebben moeten doen, zonder dat dat problemen opleverden."

Geld op

Maar - daar is de 'maar' - de Participatiewet ging gepaard met grote bezuinigingen op de re-integratiebudgetten, zodat het eindresultaat negatief uitvalt: vrijwel net zoveel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zitten werkloos thuis als voor de invoering van de wet.

Als je de politieke keuze maakt voor inclusiviteit, moet je daar financiële consequenties aan verbinden.

Coops: "Net op het moment dat de geesten rijp waren en werkgevers bij ons begonnen aan te kloppen, omdat ze wilden kijken naar de mogelijkheden voor het inzetten van mensen met een arbeidsbeperking, was het geld op. Dat betekende dat er voor jobcoaching, jobcarving en dat soort acties nauwelijks nog middelen waren.

Mentaliteitsverandering

Geensen: "Als je de politieke keuze maakt voor inclusiviteit, moet je daar financiële consequenties aan verbinden." Coops: "En het wás in Nederland, vergeleken met bijvoorbeeld Duitsland, altijd al lastiger om mensen met een beperking bij reguliere bedrijven aan het werk te krijgen." Geensen: "Er is dus een verandering van *mindset* nodig, maar die moet wél gefaciliteerd worden, want je kunt bedrijven niet verplichten." Coops: Ik was vroeger erg tegen quota, juist omdat je er zoveel mee kunt marchanderen, maar ik begin daar toch steeds meer in te geloven. Het is, denk ik, een goede manier om vanuit de politiek die broodnodige mentaliteitsverandering op gang te brengen."

Jeroen Coops



Gert Geensen





Floor Roduner

“Werkgevers zullen zich nu wel móeten openstellen voor meer diversiteit.”

Floor Roduner, Haarlems huidige wethouder van Sociale Zaken (en van nog het een en ander), kijkt met de oprichting van het nieuwe Participatiebedrijf Zuid-Kennemerland vooral vooruit, naar de toekomst. “Hoe goed Paswerk er ook voor staat; als we niets doen, ligt verschraling op de loer.”

Goed functionerende boedel

Je bent vooral bekend als de Haarlemse ‘bouwwet-houder’, vanmiddag ga je bijvoorbeeld het feestelijke startschot geven voor het nieuwbouwproject op het Slachthuisterrein. Je portefeuille Sociale Zaken springt minder in het oog. Heb je daar misschien minder affiniteit mee?

“Zeker niet. Ik ben van de Partij van de Arbeid, ‘werk’ zit in de genen van die partij en ook in die van mij. Maar ik erfde in 2017 van mijn voorganger Joyce Langenacker een goed functionerende boedel, en daarbij is het tij nog altijd gunstig. We hebben weinig bijstandsgerechtigden, op het gebied van schuldenaanpak en armoedebestrijding zijn goede stappen gezet. En ook Paswerk staat er prima voor, wat voor een groot deel de verdienste is van Cees [Boon].”

Manco wetgeving

Maar voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is er niet veel verbeterd, getuige het SCP-rapport van eind 2019.

“Met het besluit van de vorige regering om beschut werk sterk terug te schroeven ben ik het dan ook niet eens. Het is een nobel streven om iedereen zoveel mogelijk aan een baan te helpen in het reguliere bedrijfsleven, en daar doen we ook veel aan, maar je ziet nu wel een groep mensen ontstaan die tussen wal en schip valt: zij die met de huidige strenge eisen te ‘goed’ worden geacht voor beschut werk, maar voor een baan daarbuiten toch een te grote arbeidshandicap hebben. Dat is een manco van de huidige wetgeving, en landelijk gaan er nu duidelijk stemmen op om dat te repareren.”

Fundamenteel vraagstuk

Het gaat bijvoorbeeld ook om, zoals het SCP zegt, jonggehandicapten met arbeidsvermogen. “Hun baankansen stegen, maar hun inkomenspositie verslechterde echter en het gaat vaker om tijdelijk werk”.

“Dat is waar, en dat geldt helaas ook voor veel mensen zonder beperking: korte, flexibele contracten. Kwetsbare werknemers aan de onderkant

van de arbeidsmarkt zijn daar het meest de dupe van. Maar die flexibele arbeidsmarkt is een fundamenteel vraagstuk, dat onder meer samenhangt met het fiscale stelsel. Het is niet iets wat wij in Haarlem kunnen oplossen. Net als die - naar mijn idee - te strenge toelatingseisen tot Nieuw Beschut werk. Laten we hopen dat het volgende kabinet daar stappen in zal zetten.”

Participatieprijs werkgevers

Werkgevers moeten óók hun verantwoordelijkheid nemen voor een inclusieve arbeidsmarkt. Is dat wel iets waar je als wethouder Sociale Zaken, en als bestuursvoorzitter van Paswerk, aan kunt bijdragen?

“Over die benodigde cultuurverandering wordt zeker gesproken, bijvoorbeeld in de overleggen met het Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond, waarin gemeenten, bedrijfsleven en onderwijs samenwerken, met name om de Banenafpraak te monitoren. We proberen goede voorbeelden te stimuleren en voor het voetlicht te brengen.

Tè strenge toelatingseisen tot Nieuw beschut werk

Ook de Participatieprijs voor werkgevers is daar natuurlijk voor bedoeld, om te laten zien dat er bedrijven zijn die op een goede manier mensen met een arbeidsbeperking inzetten in hun organisatie.”

Vrijwillig beter dan met dwang

Zou je ervoor zijn om een verplicht quotum in te voeren voor bedrijven en organisaties?

“Vooralsnog niet. Als het vrijwillig kan, is dat altijd

beter dan met dwang. Hier in de regio liggen we trouwens goed op schema met de Banenafpraak. Wat ik wel zie, is dat het vooral een paar bedrijven zijn die het heel goed doen, terwijl we natuurlijk met zijn allen die verantwoordelijkheid moeten nemen. Dus daar moet op een gegeven moment wel beweging in komen. Ik heb goede hoop dat dat gaat gebeuren, juist omdat het tekort aan arbeidskrachten overal oploopt. Werkgevers zijn wel gedwongen om zich open te stellen voor meer diversiteit onder hun personeel. Dat is een olie-vlek die zich verder moet uitbreiden.”

Allerlei nieuwe doelgroepen

Vanaf 2022 verandert Paswerk in het Participatiebedrijf Zuid-Kennemerland. Waarom?

“Er is sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 zoveel veranderd in het sociaal domein, dat Paswerk moet mee veranderen om op de lange termijn te kunnen overleven. De grootste verandering is dat de Wsw wordt afgebouwd, en dat betekent dat het aantal werknemers uit die doelgroep langzaam maar gestaag daalt. Er is weliswaar een kleine instroom voor Nieuw Beschut werk, maar die compenseert de afname niet. Als we niks zouden doen, zou het op den duur niet meer mogelijk zijn om met zo’n veel kleinere groep werknemers al die verschillende divisies overeind te houden - schoonmaak, groen, post, de drukkerij - en dat is wel wat we graag willen. Het plan is nu om die werksoorten ook open te stellen voor mensen die een re-integratietraject volgen. Want dat is de tweede grote verandering: dat er allerlei nieuwe doelgroepen zijn bijgekomen. Van langdurig werklozen tot ouderen, en van jongeren zonder startkwalificatie tot statushouders. Het komt erop neer dat we willen ‘ontschotten’ om zoveel mogelijk voorzieningen voor zoveel mogelijk

doelgroepen te kunnen inzetten. Zo proberen we verschraving te voorkomen voor de oude SW-doelgroep, en voor de nieuwe doelgroepen een rijker aanbod ter beschikking te hebben.”

Superondernemend

Werkdag, de poot voor arbeidsmatige dagbesteding, verdwijnt.

“Klopt, maar dat is een weloverwogen keuze geweest. Er zijn in Haarlem zo’n twintig instanties die zich bezighouden met arbeidsmatige dagbesteding, dan hoeven wij als gemeente niet óók eigenaar te zijn van zo’n organisatie. We zullen met het Participatiebedrijf nog meer dan we al deden de blik naar buiten richten.

Ontschotten om zoveel mogelijk voorzieningen voor zoveel mogelijk doelgroepen te kunnen inzetten.

Dat wil zeggen: eerst kijken of er samenwerking mogelijk is met een andere partij, en alleen als dat niet kan, de activiteit eventueel zélf uitvoeren. Cees was natuurlijk superondernemend, dat was zijn grote kracht en daar heeft Paswerk enorm van geprofiteerd. Als een groep voortijdig schoolverlaters iets met metaal wilde, dan richtte Cees een metaalbedrijfje op. Maar we hebben het laatste jaar ook wel geworsteld met de veelheid aan bedrijfjes die daardoor ontstaan was. Zo viel Perspectief, het leerwerkbedrijf voor jongeren, niet onder mijn portefeuille, maar onder die van twee andere wethouders.”

Aanhaken

Dus een eigen kringloopbedrijf oprichten, de Snuffelmug, op het moment dat het niet lukt om De

Schalm over te nemen, zoiets is er in de toekomst niet meer bij?

“Dat vind ik moeilijk te zeggen, maar ik kan me voorstellen dat we eerst zouden kijken waar behoefte aan is, en op welke plekken in de stad, en waar we eventueel kunnen aanhaken bij bestaande initiatieven. En dat we daarna pas eventueel zelf een kringloopbedrijf zouden oprichten.”

Basisbaan

Stel dat je na de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2022 nog vier jaar wethouder van Sociale Zaken bent, dus ook de bestuursvoorzitter zult zijn van het nieuwe Participatiebedrijf, wat wil je dan aan het eind van de periode bereikt hebben?

“Het is doel is natuurlijk om zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen. Het aantal bijstandsgerechtigden is met 3.300 al behoorlijk laag, ook in verhouding tot andere gemeenten uit de G40, maar daar zouden we toch best nog een stap in kunnen zetten. Juist omdat de arbeidsmarkt schreeuwt om personeel; alleen zijn vraag en aanbod niet altijd op elkaar afgestemd. Een van de instrumenten om een werkgever over de streep te trekken om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen is de zogeheten ‘basisbaan’, waarbij de gemeente een groot deel van het eerste jaar het inkomen garandeert en zorgt voor begeleiding. Verder zou ik meer willen inzetten op opleiden en omscholen, al hebben we hier nog wel wat steun voor nodig van het kabinet. Voor statushouders hebben we al een paar mooie programma’s lopen. Zij worden klaargestoomd voor een baan in de zorg of in de techniek. Er is werk zat, dus als we een kans willen pakken om iedereen aan de slag te krijgen en op een goede plek, dan is dit het moment.”

Colofon

Uitgave van Paswerk
Cruquius NH, oktober 2021
Redactionele sluitdatum: 05 oktober 2021

Interviewbundel

Deze interviewbundel is een uitgave ter gelegenheid van het officiële afscheid van Cees Boon als Algemeen directeur van Paswerk en Werkpas Holding b.v.* in 2021. Het eerste exemplaar is bij het officiële afscheid op donderdag 7 oktober 2021 tijdens de Jaarbijeenkomst Participatieprijs werkgevers door Paswerk bestuursvoorzitter Floor Roduner aan hem overhandigd. Paswerk en Werkpas Holding zijn sociale ondernemingen van de vier gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland: Bloemendaal, Haarlem, Heemstede en Zandvoort.

Dank

Wij bedanken alle geïnterviewden voor hun tijd en enthousiaste medewerking aan de interviews en alle andere betrokkenen bij de realisatie van de interviews en de productie van de bundel.

Medewerkers

Interviews: Brigit Kooijman
Fotografie: Joyce Goverde (6, 24 en 28),
Linda Llambias (19 en 23), Bibi Veth (30),
Judith Buijze-Cappon (28) en Hélène de Bruijn
(12 en 15)
Productieleiding & eindredactie:
Rob Wieleman
Vormgeving & grafische productie:
Paswerk Grafisch

Facts & figures

Oplage: 1.000
Verspreiding: Stakeholders Paswerk en
Werkpas Holding b.v.
Extra exemplaren zijn op te vragen via
communicatie@paswerk.nl.

Interessante websites

www.paswerk.nl
(inclusief alle bedrijven, units en bedrijfslocaties)
www.pasmatch.nl
www.perspectief-leerwerkbedrijven.nl
www.werkdagbv.nl
www.wspzkij.nl
www.participatieprijswerkgevers.nl

Contactgegevens

Paswerk
info@paswerk.nl
023 54 34 767
Spieringweg 835, 2142 ED Cruquius
Postbus 297, 2130 AG Hoofddorp

Disclaimer

De uitgever heeft zijn uiterste best gedaan voor de juistheid van de informatie, maar kan geen aansprakelijkheid aanvaarden.

**Paswerk en Werkpas Holding b.v. en de meeste van hun bedrijfsactiviteiten gaan per 1 januari 2022 op in het Participatiebedrijf Regio Zuid-Kennemerland. Op de redactionele sluitdatum was nog geen besluit genomen over de handelsnaam van dit bedrijf.*



PASWERK



WERKPASHOLDING