

Spreeklijn Bijeenkomst Participatieprijs werkgevers

- Allereerst wil ik u hartelijk danken voor de uitnodiging om dit prachtige evenement bij te wonen. Wat goed om omringd te zijn met werkgevers die hun organisaties openstellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En wat belangrijk dat succesvolle voorbeelden - zoals uw organisatie - op dit soort bijeenkomsten in het zonnetje worden gezet. Want uiteindelijk drijft de inclusieve arbeidsmarkt op uw inzet en het voorbeeld dat u als inclusieve werkgever aan anderen geeft om hetzelfde te doen.
- Mijn naam is Stan Kaatee. Ik ben directeur-generaal Werk bij SZW. Ik ben verantwoordelijk voor het beleid op de terreinen: arbeidsvoorwaarden, arbeidsrecht, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Mijn ministerie mag – net als u – elke dag werken aan meer baankansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We doen onze uiterste best om het pad naar inclusieve organisaties voor werkgevers zo makkelijk als mogelijk te maken.
- Want werk is voor veel mensen een ontzettend belangrijk deel van het leven. Het biedt bestaanszekerheid, vergroot het sociale netwerk en het draagt bij aan een gevoel van eigenwaarde. ‘inclusief werkgeverschap’ is voor mij niet alleen mogelijk maken dat mensen een salaris verdienen. Werk is ook een plek waar je je ontwikkelt, sociale contacten opdoet en je zelfvertrouwen kweekt. Werken op de juiste plek draagt in mijn beleving bij aan geluk. Werk moet daarom bijna altijd prioriteit hebben en worden nagestreefd. Hoe veel drempels en belemmeringen er onderweg ook (lijken te) zijn.
- Toch zien we helaas dat mensen die wel kúnnen werken, maar hier ondersteuning bij nodig hebben, nog moeilijk aan het werk komen.

Denk aan mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking, mensen met een taalachterstand en soms ook ouderen.

- Cijfers laten zien dat ongeveer 50% van de mensen met een arbeidsbeperking nog geen werk heeft. En hoewel het aantal inclusieve werkgevers de afgelopen jaren langzaam toeneemt, is het aantal nog te beperkt. Ongeveer 12% van de werkgevers heeft medewerkers met een beperking in dienst.
- We leggen ons hier natuurlijk niet bij neer. We hebben samen nog veel te doen om inclusiever te handelen en meer mensen die niet vanzelfsprekend aan het werk komen, aan een baan te helpen.
- Want moeilijkheden bieden mogelijkheden. Inclusief werkgeven kan wél. En u bent hier het levende bewijs van. U weet als geen ander hoe waardevol het is om mensen met een afstand op de werkvloer te hebben. Hoe inclusief werkgeverschap zorgt voor betere resultaten van uw organisatie, hoe dit bijdraagt aan een fijnere organisatiecultuur én hoe belangrijk de mogelijkheden die u biedt zijn voor het brede welzijn van uw medewerkers. Want – ik zei het net al - werk is meer dan alleen een salaris.
- Maar wat kunt u als inclusieve werkgever nu van het Ministerie verwachten? Hoe faciliteert het Ministerie ú om inclusiever te handelen? Hier valt veel over te zeggen. Ik beperk mij even tot de - wat mij betreft belangrijkste - vier pijlers van SZW. Dit zijn pijlers die we de afgelopen jaren hebben ingezet, bijv. bij het Breed Offensief, een plan om meer arbeidsbeperkten aan werk te helpen, en die we de komende jaren verder willen versterken. Ik zal de pijlers kort met u doorlopen.

- 1) Ten eerste moet het voor werkgevers eenvoudiger worden om mensen met een beperking in dienst te nemen. Nog te vaak hoor ik van werkgevers dat zij de ondersteuning aan werkgevers vanuit gemeenten en UWV ingewikkeld vinden. Werkgevers vinden het soms lastig dat het beleid en de dienstverlening tussen gemeenten en tussen gemeenten en UWV nogal verschilt. Wat bij de ene gemeente wel kan, kan bij de andere gemeente niet. Terwijl het personeelsbestand van werkgevers zich natuurlijk niet aan gemeentegrenzen houdt. Daarnaast krijg ik van veel werkgevers mee dat de veelheid aan doelgroepen en regelingen het voor werkgevers ingewikkeld maakt. Daar waar werkgevers bij gemeente x gebruik kunnen maken van een ruimhartige inzet van bijvoorbeeld de jobcoach, zijn de mogelijkheden bij een andere gemeente veel beperkter. Dit kan efficiënter en simpeler.

Ik zie het als een belangrijke opgave om deze complexiteit te versimpelen. Door de dienstverlening van gemeenten en UWV meer te harmoniseren en door het onderscheid tussen doelgroepen, instrumenten en regelingen zo klein als mogelijk te maken. Als het nieuwe Kabinet dit toestaat, geven wij hier – en dan spreek ik ook namens mijn collega Carsten Herstel, bij wie dit ligt – de komende tijd alle prioriteit aan.

- 2) Ten tweede moet het voor mensen met een beperking aantrekkelijker worden om (meer) te gaan werken. Werken moet dus meer gaan lonen. Dit kunnen we bijvoorbeeld bereiken door werken naast de uitkering aantrekkelijker te maken en het voor mensen makkelijker te maken om de overgang van uitkering of dagbesteding naar werk en weer terug te maken. Met het landelijk programma Simpel Switchen hebben we hier de afgelopen jaren mooie stappen in gezet. Maar ook de komende tijd blijven we hier volop in investeren.

- 3) Ten derde gaat het om het verbeteren van de matching in de arbeidsmarktregio's. Afgelopen zomer is de zogenaamde krapte op de arbeidsmarkt naar een recordniveau gestegen. Maar liefst 16,5 procent van de vacatures was eind juli onvervulbaar. Er is een enorm tekort aan mensen in de techniek, de zorg, fietskoeriers, mondhygiënisten en schoonmakers. Als we nú niks doen, wordt de mismatch in de toekomst alleen maar groter. Het researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht becijferde laatst dat er in 2026 2 miljoen vacatures worden verwacht. Het is belangrijk dat we nú al beginnen met het begeleiden van mensen naar de banen van straks. Door mensen zo veel als mogelijk om en bij te scholen, door de dienstverlening aan werkgevers te versterken én door de samenwerking tussen gemeenten, werkgevers, UWV en het onderwijs ijzersterk te maken. U kunt – en dan spreek ik opnieuw namens collega Herstel – rekenen op maximale inspanning om dit mogelijk maken.
- 4) Tenslotte noem ik het duurzaam aan het werk houden van mensen met een arbeidsbeperking. Het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is één, het aan het werk houden is minstens zo moeilijk. Wij staan, samen met werkgevers, UWV én gemeenten voor de taak om inwoners en werkgevers die ondersteuning te geven die nodig is voor werkbehoud. Door aan de voorkant beter te matchen, door het werk zo aan te passen dat het past bij de capaciteiten van de medewerker (jobcarving!), door meer in te zetten op begeleiding en nazorg nádat iemand op een baan is geplaatst, door meer aandacht te geven aan om- en bijscholing op het werk...kortom. Ook hier hebben we samen nog veel te doen.

- Beste mensen. Inclusie op de arbeidsmarkt is mijn passie. Ik kan hier eindeloos over doorpraten. Maar uiteindelijk gaat het vandaag om de drie geweldig inspirerende voorbeelden die met hun inzet en creativiteit een mooie bijdrage leveren aan de inclusieve arbeidsmarkt. IK kijk uit naar jullie verhalen en hoor graag wat ik wat jullie betreft mee terug kan nemen naar het Haagse, zodat we samen blijven bouwen aan een arbeidsmarkt waar iedereen meedoet en ertoe doet.

Dank u wel.