

# Q&A De Wasstraat Inspiratiesessies

Tijdens De Wasstraat Inspiratiesessies, die online plaatsvonden op 1, 6 en 7 september 2021, zijn er via de chat publieksvragen gesteld. In dit document vindt u een overzicht van een groot deel van de vragen met antwoorden. De vragen zijn beantwoord door Jeroen van der Geest (JG), directeur bij werkbedrijf ConnecteD, en door Gerhard ten Hove (GH), directeur werkbedrijf Biga Groep.

## VRAGEN OVER FINANCIERING EN REGELINGEN

### *1. Kun je als werkgever op een rendabele manier werken met werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt (verder: werknemers) zonder dat er sprake is van financiële ondersteuning/subsidie van de overheid?*

**Antwoord JG:** Als er binnen een bedrijf een enkele medewerker met een arbeidsbeperking (verminderde loonwaarde) werkt zal dit het bedrijfsresultaat niet snel negatief beïnvloeden. Sterker, inclusiviteit en diversiteit zal de productiviteit (arbeidsvreugde) wel eens kunnen verhogen. Maar als binnen een bedrijf een substantieel deel van de medewerkers bestaat uit medewerkers met een arbeidsbeperking (verminderde loonwaarde) zal in zijn algemeenheid dit niet kunnen zonder loonkostensubsidie (compensatie voor verminderde loonwaarde) en gesubsidieerde begeleiding.

**Antwoord GH:** Op kleine schaal wellicht wel op grotere schaal is er de mogelijkheid loonkostensubsidie (LKS) te ontvangen. Dit compenseert de verminderde arbeidsproductiviteit.

### *2. Ontvangen de medewerkers een salaris of ontvangen de werkgevers ondersteuningsgelden vanuit het UWV of uit de gemeente?*

**Antwoord JG:** In het algemeen: Medewerkers ontvangen een salaris. De werkgever ontvangt een subsidie (bij een kandidaat via de P-wet (gemeente). Bij een kandidaat uit de Wajong (UWV) ontvangt de kandidaat een lager salaris (dispensatie voor de werkgever) en een aanvulling van het UWV.

**Antwoord GH:** Vanuit de gemeentes (bijstand etc.) ontvangen werkgevers LKS en betalen zij zelf de medewerkers (salaris). M.b.t. wajongers (UWV) is er sprake van loondispensatie: werkgevers betalen een salaris op basis van de gemeten loonwaarde, werknemers worden verder aangevuld door het UWV. In deze situatie blijven ze afhankelijk van een uitkering.

### *3. Zou je werkgevers willen verplichten om sociaal te ondernemen? Bijvoorbeeld door middel van het stellen van een quotum?*

**Antwoord JG:** Mijn persoonlijke antwoord is 'nee'. Maar we moeten ons wel realiseren dat we het verder moeten stimuleren. Momenteel werkt nog altijd maar zo'n 15-20% van de werkgevers met deze doelgroep.

**Antwoord GH:** Een quotum is wel een instrument. Het belangrijkste is dat er een sociaal klimaat moet zijn om werknemers te laten slagen, dat dwing je niet af met een quotum

### *4. Is er een vangnet voor ondernemers wanneer blijkt dat medewerkers niet productief te krijgen zijn? Zo nee, zou zo'n vangnet er moeten komen?*

**Antwoord JG:** Er is momenteel net een nieuwe CAO (CAO Aan de Slag) ingegaan waarbij mensen die eerst in een publiek construct hebben gewerkt en van daaruit in dienst treden bij een reguliere werkgever de eerste twee jaar een terugkeergarantie hebben. Maar als de werkgever een vast dienstverband heeft gegeven aan de werknemer is er niet zoiets als een aangepast ontslagbeleid.

**Antwoord GH:** Dat is te beoordelen in een proefperiode of tijdelijk contract. Ook is in sommige gevallen een (tijdelijke) detachering mogelijk via een sociaal werkbedrijf. Er is een vangnet door Wajong, bijstand of dagbesteding.

**5. *Moeten werknemers een officiële afstand hebben en bekend zijn bij het UWV omdat er anders geen recht is op jobcoaching en andere regelingen?***

**Antwoord JG:** Ja, kandidaten moeten zijn opgenomen in het doelgroepregister.

**Antwoord GH:** Het is verstandig om medewerkers te laten indiceren door het UWV omdat d.m.v. hun indicatie de arbeidskansen sterk toenemen door de inzet van LKS.

**6. *Wat maakt dat er zoveel geld in een WSP (werkgeverservicepunt = een samenwerking van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen) gestoken wordt en dat dit geld niet naar werkbedrijven gaat?***

**Antwoord JG:** We hebben te maken met de SUWI wetgeving. Het benutten van de infrastructuur van een werkbedrijf is afhankelijk van lokaal beleid. De participatiewet is decentraal.

**7. *Wat kunnen werkgevers betekenen als er geen regeling voor werknemers is, dus wel een afstand tot betaald werk, maar niet in het Doelgroepregister?***

**Antwoord JG:** Als er geen sprake is van een indicatie of registratie en deze ook niet gegeven wordt is sprake van een kandidaat die in staat is het wettelijk minimumloon terug te verdienen. 'Afstand' is ook een interpretatie.

**Antwoord GH:** Ze kunnen deze medewerkers gewoon regulier aannemen, maar krijgen dan geen LKS.

**8. *Ik hoor dat per regio er grote verschillen zitten in bijvoorbeeld toegang tot het Doelgroepregister voor werkzoekenden. Hoe kan dit?***

**Antwoord GH:** Per UWV regio kan dit verschillen. Wij nemen mensen vaak in traject en als er een indicatie nodig is gaat onze trajectbegeleider met de kandidaat mee naar het UWV.

**9. *Het UWV en de gemeente geven niet dezelfde 'voordelen' aan de werkgever, er is loonkostensubsidie en loonkosten dispensatie, waarom zou je daar niet een regeling voor kunnen maken?***

**Antwoord JG:** Financieel zou dit niet uit moeten maken omdat het altijd gaat om het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. De uitvoering van de regelingen is wel anders. Dit zijn politieke keuzes geweest. Politiek is niet altijd logisch.

**Antwoord GH:** Schaf de loondispensatie maar af. Dat is alleen een politiek besluit. Voor de werkgevers maakt het overigens niet veel uit. Zij worden in ieder geval gecompenseerd voor de verminderde arbeidsproductiviteit. Zie ook vraag 2.

**10. *Waarom wordt de werkgevers en werknemersdienstverlening gescheiden? Kom je dan tot een goede match tussen werkzoekende en werkgever?***

**Antwoord JG:** Dit is een onderwerp waar heel veel (voor en tegen) over te zeggen is. In de uitvoering op lokaal niveau zie je overigens heel vaak dat zowel de werkzoekende-dienstverlening als de werkgevers-dienstverlening door dezelfde uitvoeringsorganisatie wordt gedaan.

**Antwoord GH:** Gemeentes hebben dit allemaal verschillend georganiseerd. Soms is dit hetzelfde soms zijn het 2 verschillende werelden.

**11. *Een loonwaardemeting vindt toch plaats na eerste maand proeftijd? Dat is dan lastig een arbeidsovereenkomst sluiten met functie en taken als je aan het functiehuis hebt te houden. Hoe zit dit?***

**Antwoord JG:** Er is ook de mogelijkheid om het eerste half jaar een forfaitaire LKS toe te passen. Het eerste half jaar krijgt de werkgever dan 50% LKS. Overigens is LKS altijd t.o.v. van het WML. In enkele CAO's zijn voor deze doelgroep 0-schalen afgesproken.

**Antwoord GH:** Wij werken met forfaitaire LKS van 50% voor een half jaar en gaan dan een loonwaardemeting doen.

**12. *Wat als je als werkgever je best doet in functiecreatie, iets op maat maakt, met begeleiding en uitzonderingen in takenpakket waardoor een medewerker 100% kan functioneren, maar dan geen tegemoetkoming in loonkostensubsidies krijgt voor deze investering?***

**Antwoord GH:** In mijn optiek is er dan wel sprake van een lagere loonwaarde dan 100%. Dit is een groot nadeel van de systematiek van loonwaardemetingen. Hoe beter je de begeleiding organiseert hoe hoger de loonwaarde wordt waardoor je eigenlijk die begeleiding niet meer kunt betalen. Ik ben voorstander van het afschaffen van loonwaardemetingen en een LKS toekennen aan mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen van 50% (dit is ook het huidige gemiddelde). Dit bespaart heel veel uitvoeringskosten en terugkerende bureaucratie.

**13. *Is er ondersteuning voor de werknemer die aan het werk wil blijven? Bijvoorbeeld werknemers die te maken krijgen met beperking in hun loopbaan.***

**Antwoord JG:** Gedurende de loopbaan wordt bedoeld neem ik aan? Dan hebben we werknemersverzekeringen en verplichtingen van werkgevers. (Niet mijn vakgebied)

## **VRAGEN OVER BELEID**

**14. *Is sociaal ondernemen, met name voor jongeren en jongvolwassenen, het beste antwoord om de jeugdzorg beter te laten functioneren? In plaats van therapeutisch begeleiden met een heleboel hulpverleners, een waardig bestaan kunnen opbouwen door passend werk te bieden.***

**Antwoord JG:** Het is aangetoond dat werk bijdraagt aan gezondheid en verminderde zorgkosten. Participeren in werk zou dus ook naar mijn mening hoog op de beleidsagenda moeten staan.

**15. *Wat is ervoor nodig om 'reguliere werkgevers' meer mensen aan te laten nemen met mensen met meer begeleidingsbehoefte? Bedrijven die, van origine, meer behoefte hebben aan mensen die economisch productief zijn.***

**Antwoord JG:** Ondernemers moeten dit vooral als een kans gaan zien en er mee aan de slag gaan.

**Antwoord GH:** Een goed sociaal klimaat om te beginnen daarna zorg en bureaucratie uit handen nemen en zorgen voor jobcoaching/begeleiding op de werkplek. Ontzorgen en bekendheid geven.

## **VRAGEN OVER ELKAAR VINDEN**

**16. *Hoe vind je medewerkers? Bij het UWV zitten veel WW'ers die niet bemiddelbaar zijn. Beperkingen die we allemaal hebben vallen net niet onder regelingen, o.a. geen risicopolis. Waardoor direct het risico bij de werkgever komt te liggen.***

**Antwoord GH:** Als het beperkingen zijn die we allemaal hebben is er mi geen beperking en betreft het een normale werving en selectie. Als er meer beperkingen zijn samen met UWV, gemeente of werkbedrijf (afhankelijk van de gemeente) zorgen dat er een indicatie komt. Je kunt te allen tijde zelf mensen aannemen in tijdelijke overeenkomsten en bij ongeschiktheid beëindigen.

**17. *Moeten we SW-Werkleerbedrijven niet meer inzetten om werknemers te vinden? Deze hebben een omgeving voor deze doelgroep. Nu zitten deze mensen thuis en ze kunnen gemiddeld net zoveel aan werk als de gemiddelde medewerker bij een SW bedrijf.***

**Antwoord JG:** Mee eens. Gelukkig gebeurt dit ook in steeds meer regio's.

**Antwoord GH:** Dit is per gemeente verschillend geregeld. SW werkbedrijven staan dicht bij de doelgroep maar zijn in veel gevallen ook afhankelijk van hun sociale dienst. De sociale dienst (maar ook het UWV) heeft hun doelgroep wel goed in beeld.

**18. *Een belangrijke groep potentiële werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt bevindt zich nu binnen het praktijkonderwijs. Waar vinden leerlingen en hun begeleiders werkgevers die leerlingen van een leerwerkplek willen voorzien, waar een duurzaam stage-/werktraject mogelijk is?***

**Antwoord JG:** Kijk ook eens op [www.s-bb.nl](http://www.s-bb.nl)

**Antwoord GH:** Het is van belang dat het praktijkonderwijs de markt goed kent, het liefst in samenwerking met sociale dienst/werkbedrijf/WSP. In onze regio proberen we al op hele jonge leeftijd leerlingen stage te laten lopen bij het sociaal werkbedrijf, zij weten verder goed de weg waar iemand uitgeplaatst kan worden of evt. kan gaan werken bij het sociaal werkbedrijf.

**19. *Ik werk als zelfstandig jobcoach en zie de potentie van ieder mens. Bij veel reguliere werkgevers is het echter toch lastig om de kwaliteiten en mogelijkheden van deze mensen***

*onder de aandacht te krijgen en in te passen in hun bedrijfsvoering. Hoe zouden we deze stap makkelijker kunnen maken?*

**Antwoord JG:** Veel mooie voorbeelden vertellen.

**Antwoord GH:** Basisvaardigheden en werknemers vaardigheden op voorhand aanbieden zodat werknemers zijn voorbereid op wat hen te wachten staat. Wij proberen medewerkers ook te trainen om wat te vertellen over hun beperking aan collega's en chefs. Daarnaast is er weer dat sociale klimaat nodig, of die ene collega die een luisterend oor biedt en waar de werknemer terecht kan. Daarnaast uiteraard de jobcoach.

## **VRAGEN OVER WERK IN VERSCHILLENDE SOORTEN ORGANISATIES**

*20. Ik zie vaak dat er gewerkt wordt met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij een bakker, bierbrouwerij, wasserette, groenvoorziening, schoonmaakt etc. Hoe zou dat ook mogelijk zijn bij organisaties met meer complexe werkzaamheden?*

**Antwoord JG:** In de regel is deze groep mensen gebaat bij werken in ploegen. Het gaat vaak ook om 'handarbeid'. Dan kom je bij dit soort werk uit. Er zijn wel initiatieven om techniek in te zetten en zo de inzetbaarheid te vergroten. Kijk ook eens op [inclusiefwerkt.nl](http://inclusiefwerkt.nl)

**Antwoord GH:** Wij hebben ooit de functies bij het KNMI geanalyseerd en daar kwamen diverse geschikte functies uit. Ook zijn er binnen de Wajong soms hoog opgeleide mensen die dan wel vaak te maken hebben met een urenbeperking. (12-20 uur max. per week).

*21. Kunnen werkgevers in de zorg ook werken met werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt?*

**Antwoord JG:** JA.

**Antwoord GH:** Wij hebben diverse mensen werkzaam binnen de zorg zoals rondbrengen materialen, wassen van bedden, linnenkamer, ophalen/verzamelen/scheiden etc.

*22. Wat als een organisatie volledig is ingezet op medewerkers met een afstand tot betaald werk? Collega's weten van elkaar dat iedereen iets heeft. Zou dit ook kunnen bij reguliere werkgevers? En zo ja, hoe dan? Zouden medewerkers zich dan volledig gewaardeerd voelen?*

**Antwoord JG:** Er is niet zoiets als 'one size fits all'. Alle initiatief is welkom. Er zijn mensen die graag met hun beperking in een regulier bedrijf werken. Er zijn ook voorbeelden van mensen die dan liever in een omgeving met 'gelijken' werken.

**Antwoord GH:** Ik ben ervan overtuigd dat een reguliere werkgever met heel veel medewerkers met een beperking kan werken als het sociale klimaat goed is en de begeleiding goed is georganiseerd. Uiteraard ook afhankelijk van het type werkzaamheden.

## **VRAGEN OVER WAAR TE BEGINNEN**

**23. Sinds ik De Wasstraat heb gezien, wil ik een onderneming starten met het doel om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, werk te bieden én een fantastisch product te bieden: het beste brood in de regio. De kernvraag is: waar moet ik beginnen? Zijn er startmogelijkheden?**

**Antwoord JG:** Begin met een businessmodel. Dat is ook de kracht van De Wasstraat. Deze was er (omdat mensen hun auto moeten wassen) en heeft in zijn personeelsbeleid extra aandacht besteed aan sociaal ondernemen.

**24. Ik heb als nieuw sociaal ondernemer heel erg behoefte aan een sociale kaart van wie wat is, welke regeling betekent wat, waar komen de mensen vandaan en wat verwachten ze van mij en instanties? Ik ben nu 1,5 jaar ondernemer en het is nog steeds niet duidelijk met termen en veranderend beleid van gemeente en UWV. Kan er een goede sociale kaart voor nieuw sociaal ondernemers komen (per gemeente?)**

**Antwoord JG:** Je geeft het al aan. Per gemeente verschilt dit. Je moet dus lokaal een contactpersoon zoeken. Dan kan je doen via [www.werkgeversanno.nu](http://www.werkgeversanno.nu)

**Antwoord GH:** Hier is al heel informatie beschikbaar, praat eens met het sociaal werkbedrijf in de gemeente (als dat nog bestaat in die gemeente)

**25. Wat mij opvalt is dat er heel veel mogelijkheden tot financiering (lijken te) zijn maar ik zie door de bomen het bos niet meer. Is er een manier om op een makkelijkere manier in contact te komen voor een samenwerking met UWV/ Provincie en gemeente?**

**Antwoord JG:** [www.werkgeversanno.nu](http://www.werkgeversanno.nu)

**Antwoord GH:** Per medewerker uitzoeken, het is echt niet zo ingewikkeld. Het is de gemeente of het UWV. Zoek daar de goede contactpersoon die je verder helpt.

**26. Moet je als bedrijf/onderneming extra ondersteuning bieden aan je werknemers? En hoe pak je dat aan?**

**Antwoord JG:** Dat is erg belangrijk. Ga eens kijken bij een werkbedrijf in de omgeving. Praat eens met werkgevers zoals [Martin Kniest](#).

**Antwoord GH:** Afhankelijk van UWV of gemeente zijn er veel ondersteuningsmogelijkheden. Zeker als iemand een indicatie heeft. Als dat er niet is, is het een reguliere medewerker.