

# SW-organisaties moeten inspelen op de behoefte in de regio



Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) heeft 420 grote en kleine leden met samen rond de 3.300 vestigingen en 24.000 vaste medewerkers. De ABU vertegenwoordigt 70 procent van de markt en is sinds 1961 actief als belangenbehartiger van de uitzendmarkt. Met ruim 734.000 mensen die werken via een uitzendbureau is de CAO voor Uitzendkrachten de grootste CAO in Nederland. Bedrijfseconoom Aart van der Gaag is sinds 2000 directeur van de ABU.

Aart van der Gaag, directeur, Algemene Bond Uitzendondernemingen.

**Op 1 januari 2013 wordt de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) vervangen door de Wet Werken Naar Vermogen (WWNV). Die wet moet stimuleren dat zo veel mogelijk mensen, die nu aan de kant staan, aan het werk komen bij 'gewone' werkgevers. Veel SW-organisaties ambiëren de uitvoering van deze taak. Als zij dit gaan doen betekent dit voor de SW-sector dat nog veel meer mensen 'buiten' geplaatst moeten worden. Gaat dit lukken en hoe moeten SW-organisaties dit aanpakken? SBCM sprak met een expert uit de uitzendbranche, de directeur van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), Aart van der Gaag.**

## Wat gaat de Wet Werken Naar Vermogen betekenen?

Van der Gaag: 'Op het moment dat de nieuwe wet werd aangekondigd, hebben we met VNO/NCW -ik ben daar bestuurslid-, de notitie 'Piketpalen voor uitwerking kabinetsvoorstel één regeling

Werken naar vermogen' geschreven. Het ontschotten van de regelingen is een goede zaak. Met name in het MKB zit men niet te wachten op ingewikkelde regelingen. Zaken moeten duidelijk zijn. De werkgevers willen vooraf zien wat een werknemer hun

kost. Verder geen administratief gedoe. Het klinkt misschien flauw, maar daar zijn zij niet van. Ze zijn er ook niet goed in. Ontzorgen dus. Dat we in Nederland straks iedereen nodig hebben op de arbeidsmarkt is wel duidelijk. De vergrijzing en ontgroening gaan zorgen voor grote tekorten.'

## Gaat het lukken om de doelgroep van de WWNV in dienst te laten treden bij reguliere werkgevers?

'Nee, dat denk ik niet. Er is in de hele arbeidsmarkt een beweging zichtbaar naar meer *contracters* en *flexers*. In Nederland is momenteel al 35 procent flexwerker; in Spanje is dat zelfs 90 procent. De *lifecircle* van *business* wordt ook steeds korter. Een bedrijf weet tegenwoordig niet meer hoelang er werk is. De vakbeweging maakt zich nog steeds sterk voor vaste banen, maar die tijd is voorbij. Die droom moet iedereen loslaten. Ook mensen uit de doelgroep WWNV.'

'Ook de benadering naar werkgevers moet anders. Je kunt ook niet meer tegen een werkgever zeggen *ik heb een arbeidskracht met een handicap voor je*. Daar zit een werkgever niet op te wachten. Nee, je zegt dat je hun probleem oplost of hun bedrijfsproces efficiënter en goedkoper kunt maken. En dat doe je door het leveren van personeel. Een voorbeeld: Bij Cap Gemini werkt een groep autisten op een ICT-afdeling. Simpelweg omdat zij in dat specifieke werk het best zijn. Anders gezegd: een blinde telefoniste heeft geen arbeidsbeperking.'

## Een SW-organisatie moet zich volgens u dus gaan specialiseren?

'In bepaalde branches maak je meer kans wanneer je gespecialiseerd bent. SW-bedrijven zien zichzelf niet als uitzendbureau, maar zijn dat eigenlijk wél. Een SW-organisatie moet zichzelf de vragen stellen: Wie en wat ben ik? Wat kan ik leveren? Richt je daar op.'

## Momenteel worden SW-medewerkers op de werkplek begeleid. Hoe ziet u dat in de toekomst?

'Dat blijft belangrijk. Begeleiding van mensen met een beperking moet tot stand komen in overleg met de werkgever. Vergeet niet dat jobcoaching in de uitzendbranche bij Start is uitgevonden!'

## Hoe zou u het aanpakken als u directeur van een SW-organisatie was?

'Ik zou mijn opties verkennen, een sterkte-zwakte-analyse maken. Wat zijn de kansen in de regionale arbeidsmarkt? Ik zou me bewust focussen op die terreinen. Dat betekent ook dat je nee moet kunnen zeggen tegen bepaalde werkgebieden. Ga dus geen tuinmeubelen produceren als dat niet winstgevend is, ook al is het de trots van je organisatie. En zoek een partner die de weg kent in uitzendland.'

## 'Een SW-bedrijf is eigenlijk een uitzendbureau'

### Is het voor de werkgever niet interessant om in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) SW-medewerkers in dienst te nemen?

'MVO is leuk, maar een werkgever is geen sociale instelling. Het kostenaspect speelt altijd een rol. Je moet ook meer denken aan aangenomen werk. De werkgever laat een klus uitvoeren; met hoeveel mensen dat gebeurt, maakt hem niet uit. Als er een ziek is, zorgt de uitvoerder voor vervanging. In de uitzendbranche gaat het altijd zo. Dat is waarom bedrijven langzaam maar zeker gespecialiseerde taken hebben uitbesteed. Denk aan beveiliging, schoonmaakdienst en vervoer. Omdat de werkgever dan niet verantwoordelijk is voor de personeelsbezetting.'

### Hoe verhoudt Europa zich tot de doelgroep mensen met een SW-indicatie?

'De Polen hebben het imago van hardwerkende mensen, die nooit ziek zijn. Bovendien zijn ze inzetbaar in sectoren waar Nederlanders niet meer werken. Denk bijvoorbeeld aan tuinbouw, vleesverwerking en kabelbedrijven. Als de Polen weer in eigen land gaan werken, komen er anderen. Dat gebeurt nu al. Mensen met een beperking komen achter in de rij. Detachingsorganisaties zullen hun aandeel in de arbeidsmarkt echt moeten verwerven door het bieden van kwaliteit en continuïteit in sectoren waar voor de doelgroep kansen liggen.'

Drs. A. (Aart) van der Gaag (10-01-1949) studeerde bedrijfseconomie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

#### Carrière

- Ontwikkelingssamenwerking (Peru) 1975
- Ontwikkelingseconoom Koepelorganisatie NOSW
- Nationaal Overlegorgaan Sociale Werkvoorziening 1977
- Lid managementteam
- Algemeen directeur Groene Kruis 1982
- Directeur Arbeidsvoorziening Utrecht 1986
- (voorzitter directieurenvereniging)
- Plaatsvervangend algemeen directeur Start 1990
- Algemeen directeur Vedior Nederland 1996
- Directeur ABU 2000

#### Nevenfuncties

Bestuurslid VNO/NCW, lid RWI (Raad voor Werk en Inkomen), adviseur arbeidsmarktbeleid gemeente Den Haag, bestuurslid SNCU (Stichting Naleving CAO Uitzendkrachten), bestuurslid Eurociett (Europese vertegenwoordiging uitzendbranche), bestuurslid CIETT (wereld federatie uitzendbranche), STAF (Stichting Arbo Flexbranche), SFU (Sociaal Fonds Uitzendbranche), lid RV SW Bedrijven Utrecht.