**Individuele bijdragen**

Gerard van Rijnsoever – http://www.kijkverder.support

Hans van Meggelen – http://drivetoconnect.nl

Irmgard/Jaap/Elisabeth – https://www.werkeninnetwerken.nl

Peter/Ben/Doree/ - https://www.voorwaardelijkgarantieinkomen.nl

**Collectief advies: link …**

De waarde en waardering van een inclusieve arbeidsmarkt

Ton Wilthagen

Fellow NIAS-KNAW/ NSvP

Amsterdam, juni 2020

Contact: wilthagen@uvt.nl

*Was über jeden Preis erhaben is, hat Würde*

Immanuel Kant (1724 – 1804)[[1]](#footnote-1)

**Hoofdvraag:**

Kan de (Nederlandse) arbeidsmarkt aanzienlijk inclusiever worden door de waarde van werk breder te rekenen en op basis daarvan voor mensen en maatschappij meer zinvol en waardevol nieuw werk te creëren?

100 Vragen die in ieder geval aan de orde (moeten) komen:

CIJFERS EN DEFINITIES

1. Is de Nederlandse arbeidsmarkt onvoldoende inclusief? *Wat verstaan wij onder inclusief?*   
   Wat is de Nederlandse arbeidsmarkt, met de recente ontwikkelingen, zoals bij het Corona virus, zien wij een driedeling ontstaan, de bedrijven die wel geholpen worden en de bedrijven die niet geholpen worden. Waarbij ook nu juist de ondernemer die niet aan het urencriterium voldoet niets anders rest dan de bijstand. We moeten ons dan ook afvragen is een urencriterium wel van deze tijd of is een omzetcriterium meer toepasbaar of schaffen we dat gewoon af.  
   Vergeet de nuggers niet.
2. Waar blijkt dit uit? Welke gegevens en cijfers?   
   Toen de SBI codes KvK werden ingezet voor de eerste ronde noodmaatregelen bleek al heel snel dat heel veel mensen buiten de boot vielen en heel moeilijk is vast te stellen wat voor type onderneming iemand heeft. Het verlaten van het urencriterium verhoogt transparantie en verlaagt kostbare controledwang door de overheid. De urennorm stamt vermoedelijk uit de tijd van voordat automatisering zijn intrede deed. Veel energie die vroeger bij ondernemerschap gold is inmiddels vervallen.en overgenomen door apps. Resultaat met minder uren kun je effectiever ondernemen.
3. Wat is de juiste maat en definitie van het totaal aantal mensen dat tegen hun wil en zin langs de kant staat? Onbenut arbeidspotentieel?   
   *Tegen hun wil en zin langs de kant staan, kent vele oorzaken. Het omgekeerde zie ik meer gebeuren dat mensen tegen hun wil en zin deelnemen aan het arbeidsproces. In het eerste geval wordt dit vaak veroorzaakt door fysieke of mentale beperkingen, in het tweede geval om niet dood te gaan door honger, dorst of slaapgebrek.*   
   Deze cijfers zijn niet bekend, want als je die cijfers zou hebben, dan komt ook gelijk het grootste probleem naar boven. Mensen willen best maar worden veelal belemmerd, niet zozeer door wet- en regelgeving maar door de uitvoering! Dus belemmerden is de juiste definitie, waarbij de belemmering vanaf zowel de belanghebbende kan komen, maar veelal vanuit de overheid.
4. Andere definitie? *Het streven naar een inclusieve samenleving kan naar mijn idee alleen als angst vervangen wordt door vertrouwen, hebzucht door compassie en oordelen door respecteren.*   
   De bewust vergeten groep! De inkomenszoekenden!
5. Waarom doet Nederland het in vergelijking met andere landen slechter? *Het benchmarken van inclusiviteit in andere landen is als het vergelijken van appels met peren.*Onkunde en een te hoog risico voor werkgevers! Werkgevers willen best (zeker het MKB) maar kunnen niets met een ambtenaar. Ze spreken een andere taal en de snelheid en bureaucratie hierin speelt een grote rol. In een van de definities van ondernemen gaat men ervan uit dat je ondernemer bent als je moedwillig risico’s loopt. Wat dat te maken heeft met succesvol ondernemerschap blijft vaag. Als je weinig investeringen hebt komt zo wel je status als ondernemer in het geding. Ook hier geldt weer dat door de veranderende samenleving je ook met minimale investeringen succesvol ondernemer kunt zijn.
6. Wat is bijzonder aan Nederland? *Onderzoek bij defensie laat zien dat de Nederlandse soldaat minder gezagsgevoelig is en vaak zelfstandig gewogen beslissingen durft te nemen*. Weten we hoe dat komt? *Mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat we mondig zijn en ons kunnen en durven te uiten.*   
   Dit is een land met teveel regeltjes, uitzonderingen, verschillen in fiscalisering, betaaldatums van inkomen en zeker niet transparant, wat resulteert in onzekerheid en onbetrouwbaarheid.

OVER WELKE MENSEN GAAT HET?

1. Over wie hebben we het? Wie zijn ‘deze mensen’, wat zijn hun kenmerken? *Goede vragen!*   
   Dat is een groot geheim, want vele dossiers zijn leeg en mensen wordt niet gevraagd, wie ben je, wat wil je en wat kunnen we voor jou betekenen. Hoe lang al?
2. In wat voor soort (uitkerings)regelingen of situatie bevinden zij zich? *Misschien is het goed ons af te vragen of uitkeringsregelingen mensen niet stigmatiseert en juist hun doel voorbij schieten.* Geen uitkering (partner heeft baan boven de bijstandsnorm) Participatiewet, IOAW, IOAZ, Wajong Velen al jaren en niet omdat ze niet willen, maar belemmerd worden, 8 jaren is niets of zelfs door uitzichtloosheid levenslang
3. Is het een homogene of heterogene groep? *Het feit dat wij met al onze technische middelen nog steeds in groepen denken zorgt ervoor dat inclusiviteit nog ver te zoeken is.*   
   Het is een heterogene groep, laag tot hoog IQ, lichamelijk of geestelijk beperkt of totaal niet beperkt de categorie “normaal” en vergeet de categorie ondernemers niet. Veelal wordt die categorie aangemerkt als grote afstand tot de arbeidsmarkt, onhandelbaar en verdient zeker eerst jarenlange hersenspoeling om in het gareel te kunnen functioneren!
4. Verandert deze groep wel/niet van samenstelling? Instroom/doorstroom/uitstroom? *Om mensen in groepen te plaatsen komt voort uit onze behoefte voor controle.*

Deze groep verandert constant op een harde kern misschien na, een bankencrisis, een arbeidsmarktcrisis en nu de coronacrisis, zorgt voor ineens voor een hele diverse groep mensen, waar de gemiddelde consulent werk & inkomen totaal ontredderd van raakt en welke de gemeente ook totaal niets te bieden heeft qua opleidingen of toekomstperspectief, anders dan doosjes inpakken bij het mensontwikkelbedrijf.

OORZAKEN VAN NIET-INCLUSIE: WERKZOEKENDEN

1. Waarom staan er ondanks een periode van economische groei en krapte op de arbeidsmarkt nog steeds zoveel mensen langs de kant in Nederland? *De onbalans tussen vraag en aanbod, tussen korte en lange termijn denken, tussen bezit en liquiditeit, tussen risico en zekerheid.* Mismatch, o.a. veroorzaakt door het verbod tot volgen van een serieuze opleiding als de werkzoekende in de bijstand zit. De wet verbiedt het niet, gemeenten wel omdat men beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt die hen niet wil omdat ze niet de juiste werkervaring en diploma’s hebben. Het werkgeversservicepunt komt met vacatures op maximaal mbo2. Hoger opgeleiden worden op deze vacatures niet aangenomen omdat de werkgever hen niet wil om de simpele reden dat ze van de hoger opgeleide niet verwachten dat deze duurzaam zal blijven en zich gaan vervelen in de baan op het lage niveau. Daarnaast is er sprake van een verdienmodel voor re-integratiebedrijfjes en aanverwante artikelen. Voor de werknemers binnen deze bedrijven is het niet wenselijk als uitkeringsgerechtigden uitstromen want het schoorsteentje moet wel blijven roken. Als gemeenten dan ook nog eigenaar c.q. aandeelhouder zijn van dit soort bedrijven, is het feest compleet.
2. Willen deze mensen niet werken? *Een betere vraag zou kunnen zijn wat motiveert een mens om te werken.* Waarom niet? *Omdat de inspanning niet opweegt tegen de beloning.* Dat willen ze vast wel maar dan wel in een baan die bij ze past. Er zal ongetwijfeld een klein aantal mensen zijn die echt niet willen en liever alimentatie en uitkering blijven ontvangen. Maar om hier nu juist de wet- en regelgeving op te maken, lijkt mij niet. Dus van wantrouwen naar vertrouwen en de belemmeringen opheffen en zorgen dat werken altijd loont!   
   Het percentage mensen dat echt niet wil werken schijnt 5% te zijn (wetenschappelijk onderzoek zou dit hebben aangetoond).
3. Loont het voor deze mensen niet de moeite om te gaan werken (armoedeval)? Het loont niet omdat de toeslagen te vroeg en te snel worden afgebouwd. Tijdelijk werk aannemen levert veelal een jaar later een rekening op van de belastingdienst. Vergeet hierbij de algemene heffingskorting en de arbeidskorting niet, daarnaast wordt als we praten over de participatiewet, het inkomen netto met netto verrekend waardoor werken nooit meer inkomen oplevert
4. Kunnen deze mensen niet werken? Of niet altijd? Waarom niet? *Definieer werk, wat is werk.*   
   Er zullen ongetwijfeld mensen zijn die echt niet kunnen werken of waarbij het beter is om ze niet te laten werken en de suggestie van werken aan te bieden als zijnde een vorm van dagbesteding en ontlasting van het systeem op een centrale plaats. Ook zijn er vele mensen die domweg niet de energie hebben om fulltime te gaan werken, maar de uren die zij werken wel gewoon op volle kracht kunnen functioneren. Het voltage is goed, de amperes niet!   
   WIN hanteert de volgende definitie van werk: een activiteit die je verricht voor anderen en die gewaardeerd wordt in geld of natura. Deze definitie is opgenomen in het rapport Goed Werk van SWZ.
5. Is er een mismatch wat betreft competenties en vaardigheden die in de arbeidsmarkt worden gevraagd? *Zie antwoord op vraag 11*   
   Ja, zie vraag 11.
6. Hoe is die mismatch dan ontstaan en is deze niet op te lossen? *Onderzoek laat zien dat veel opleidingen niet toekomst gericht zijn, dat het werken met je hoofd meer aanzien geeft dan het werken met je handen waardoor de studiekeuze op verkeerde gronden gemaakt wordt.* Zie vraag 11.

OORZAKEN VAN NIET-INCLUSIE: WERKGEVERS

1. Willen werkgevers deze groep niet aannemen? *Werkgevers zijn ook normale mensen die risico’s zoveel mogelijk proberen uit te sluiten en met zo min mogelijke inspanning een zo hoog mogelijk resultaat willen bereiken.* Waarom doet de overheid als werkgever het steeds zo slecht? *Als wij onder overheid het ambtenaren apparaat verstaan, dan wordt het beleid bepaalt door de waan van de dag of wel door de politiek. Het invoeren van de flexibele schil is maatregel uit de jaren tachtig toen men om kosten te drukken het ambtenaren apparaat drastisch moest inkrimpen. Vele ambtenaren vertrokken met een gouden handdruk door de voordeur om via de achterdeur duur ingehuurd te worden. Het oneigenlijk gebruik maken van regelingen door het bedrijfsleven werd toen zelfs meer dan gedoogd.*Werkgevers in Nederland lopen individueel een te hoog risico als het gaat om uitval en ziekte, zolang als dit niet collectief wordt geregeld tussen werkgever en werknemer, dan zal dit niet wijzigen. Niemand neemt een risicofactor aan en ondermijnt daarmee bewust zijn bedrijf, waar ook andere medewerkers en hun gezin van afhankelijk zijn. Als het gaat om bijstandsgerechtigden zonder arbeidsbeperking, dan speelt het vooroordeel jegens bijstandsgerechtigden een grote rol. Ook de overheid koestert deze vooroordelen.  
   De ontwikkeling van de economie: steeds meer werk krijgt een tijdelijk karakter, omdat ontwikkelingen simpelweg te snel gaan en producten/diensten een kortere levensduur. Onze werkstructuur is hierop niet voorbereid, waardoor steeds meer mensen te maken krijgen met bestaansonzekerheid.
2. Komt dat door regels (welke dan?) en (gepercipieerde) kosten en risico’s? Risico op faillissement van MKB ondernemer is groot!
3. Te veel bureaucratie en verschillen tussen uitvoeringsorganisaties/gemeenten? *Mee eens*   
   Valt wel mee slechts 355 verschillende manieren van uitvoering bij gemeenten! Welnee, zoals reeds benoemd; slechts 355 gemeenten met hun eigen verordeningen en dan nog 35 arbeidsregio’s met UWV’s aan het hoofd waar ook elk kantoor z’n eigen cultuur kent. Dan zijn er nog de werkgeversservicepunten, ook wel werkpleinen genoemd met ook weer hun eigen visie op werkloosheid. Gaat geweldig zo! \*sarcasm off\* Als we dan toch bezig zijn dan is het op niveau van de ambtenaar ook verschillend en welke dag het is! Regent het of schijnt de zon!
4. Doordat de uitvoeringsorganisaties onvoldoende mensen kunnen aanleveren/er te weinig bekend is over de mensen die beschikbaar zijn? Nu is dus de vraag zijn er dan wel zoveel mensen of faalt de uitvoeringsorganisatie dat zij de mensen niet in beeld hebben. Wat wij wel weten is dat het UWV er alles aan gelegen is mensen in het doelgroepregister te stoppen. Het wordt tijd dat werk en inkomen van elkaar gescheiden gaat worden.
5. Bestaan er vooroordelen/onbekendheid met betrekking tot deze mensen? *Zeker*   
   Ja. Met name bijstandsgerechtigden. Deze zouden lui zijn, niets kunnen want anders hadden ze wel een baan, worden veelal gezien als de parasieten van de samenleving. Werkgevers worden huiverig gemaakt bijstandsgerechtigden in dienst te nemen tegen een marktconform salaris. De vooroordelen jegens bijstandsgerechtigden leeft ook heel sterk bij de consulenten werk en inkomen. Dat heeft voor hen als voordeel dat de uitstroom beperkt wordt en zij hun baan behouden. Immers, geen bijstandsgerechtigden, dan heb je ook geen consulenten bij de sociale dienst meer nodig. Luisteren en dan handelen is een begrip dat de meeste consulenten niet hebben ontwikkeld. Verder dan de kreet multi problem problematiek komt men niet om vervolgens intern vast te lopen in lokaal beleid van elkaar beconcurrerende afdelingen.
6. Of zijn er te veel aanpassingen op de werkplek nodig zijn met bijbehorende kosten? Aanpassingen zouden eigenlijk minimaal noodzakelijk zijn, gezien ieder bedrijf arboproof zou moeten zijn. En die kosten daarvan behoren gewoon bij de WMO. Voor iedereen die kantoorwerk doet: kantoortuin afschaffen en iedereen z’n eigen verstelbare stoel en bureaus die ook naar stahoogte verstelbaar zijn. Zitten is het nieuwe roken, de hele dag staan is ook niet gezond en hetzelfde geldt voor de hele dag lopen en sjouwen met zware dingen. Voor iedereen geldt: bij voorkeur variatie in werk. Hulpmiddelen om het werk goed te kunnen doen, kunnen inderdaad uit de WMO. Een andere mogelijkheid is fiscaliseren. Die vermeende hoge kosten lijken het gevolg van jarenlang structureel roepen dat de aanpassing van de arbeidsplek een probleem is. En verzonnen problemen, daar kun je goed aan verdienen, hetgeen automatisch tot gevolg heeft dat een andere partij ervoor moet betalen.
7. Of door te lage productiviteit/te hoge kosten van de inzet van de betreffende groep, in vergelijking met het te betalen loon (productiviteitsval)? Heeft Nederland een hogere productiviteit dan andere landen en hogere lonen? *Zijn voorgaande vragen van belang voor het realiseren van een inclusieve samenleving?* Is de belasting op arbeid te hoog? *Al jaren wordt dit gezegd en gestaafd met het vreemde verschijnsel dat het vervangen van een onderdeeltje van nog geen €1,00 in een machine van € 50,-- niet gebeurd omdat de arbeidskosten vaak meer zijn dan de kosten van een nieuw apparaat.*Als we de kostprijs moeten bepalen van een medewerker, dan zijn die voor het overgrote deel gelijk aan die van iedere medewerker, iedereen neemt evenveel ruimte in, gaat nagenoeg evenveel naar het toilet, drinkt koffie etc. De werkplek is dus gelijk in kosten. Vervolgens kijk je naar wat een medewerker zou moeten verdienen volgens de CAO en komt tot de conclusie dat als iemand 15 euro per uur bruto bruto kost, dit bovenop de vaste kosten van stel 20 euro per werkplek, samen 35 euro en dan nog winst erop van 15 euro is 50 euro exclusief btw. Dus als iemand de helft zo productief is dan is de kostprijs 15 \* 50% = 7.50 + 20 = 27.50 en een winstopslag van 15 \* 50% = 7.50, samen dus 35 euro exclusief btw. Dat gaat hem dus niet worden.
8. Hoe worden loon en productiviteit berekend? Wat is loonwaarde precies? *Vaak is dit in een CAO geregeld, echter denk ik dat wij over mensen spreken die het wettelijk bepaald minimumloon moeten krijgen.*   
   Zie hierboven   
   Loonwaarde bepalen doe je zo:  
    - Beoordeel samen met de werkgever welke werkzaamheden de werknemer op de werkplek uitgevoerd heeft.   
   - Stel de taken die de werknemer verricht vast en bepaal wat het aandeel (percentage) van deze taak in het totale takenpakket is. Het totale takenpakket omvat 100% van de totale arbeidstijd van de potentiële werknemer.  
    - Stel vast wat de normfunctie van een werknemer zonder beperking is en het functieloon dat daarbij hoort.   
   - Stel de normen vast voor de prestaties waarop de loonwaarde wordt bepaald: tempo, kwaliteit, inzetbaarheid per taak.   
   - Stel de afzonderlijke prestaties (in percentages van de norm zoals bij 4 vastgesteld) op de onderdelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid vast per taak. Factoren die van invloed zijn op de prestaties van de werknemer mogen maar bij één van de onderdelen worden meegeteld, dus bij tempo, kwaliteit of inzetbaarheid.   
   - Bepaal de prestaties van de werknemer per taak op tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. - Stel de loonwaarde per taak vast: het aandeel van de taak in het totale takenpakket (zoals vastgesteld in stap 2) vermenigvuldig je met de prestatie per taak (stap 6). De loonwaarde is een percentage van het functieloon.  
    - Stel de totale loonwaarde vast door de verschillende loonwaarden per taak bij elkaar op te tellen en af te ronden op hele procenten. De uitkomst is een percentage van het functieloon.   
     
   Nadat deze stappen doorlopen zijn kan de volgende stap genomen worden: het bepalen van de loonwaarde per taak: L=T\*K\*I\*BT   
   L = Loonwaarde per taak.  
   T = prestatie in de taak in tempo van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en werkervaring presteert.  
    K = de prestatie in de taak in kwaliteit van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring presteert.  
    I = staat voor de prestatie in de taak in inzetbaarheid van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring presteert.   
   BT = de bijdrage van de taak aan het totale takenpakket. De uitkomst van deze formule geeft dus het antwoord op de vraag, wat is de loonwaarde van persoon x.   
     
   Gepikt van deze website: http://www.werkenparticipatie.nl/detail/article/loonwaardebepaling-theorie-en-praktijk.htm l   
     
   We stoppen werknemers in een formule om zo min mogelijk kwijt te zijn aan loonkosten ipv uit te gaan van het wettelijk minimumloon, iets waar elke Nederlander met een baan recht op heeft. Geen reden om daaraan te gaan tornen.
9. Of hebben werkgevers geen werk (meer) voor deze mensen? Omdat de bedrijfsprocessen sterk zijn gerationaliseerd en geautomatiseerd en efficiency voorop staat? Is Nederland mede daardoor de meest concurrerende economie van Europa en no. 4 in de wereld? *Ik vraag me af of deze vraag zijn doel niet voorbij schiet.*   
   Welke mensen, de vraagstelling gooit deze mensen op 1 hoop en dat kan dus niet. Maar over het algemeen zou je repeterende werkzaamheden kunnen automatiseren, dan is het dus bezigheidstherapie. En daar wordt niemand vrolijk van om als achterlijke bezig gehouden te worden als er geestelijk niet aan je mankeert. In de huidige economie is er uit financieel oogpunt dus voor de zwaarste categorie geen plek. Voor de categorie die redelijk zelfstandig kan werken is er zeker plek en dan komen we dus weer uit op de risico’s voor werkgevers als het gaat om ziekte e.d
10. Willen de ‘zittende’ collega’s liever niet met deze mensen werken, waarom niet? B*eeldvorming misschien en/of hieraan geen tijd en energie willen geven.*   
    Welke mensen, blijft een bijzondere vraagstelling, want zo worden de vragen ineens suggestief en vooringenomen. 27.
11. Zijn er voor werkgevers aantrekkelijker alternatieven, bijvoorbeeld in de vorm van buitenlandse werknemers of automatisering? *Vaak wel*   
    Zolang we in dit land het oké vinden dat buitenlandse werknemers uitgebuit worden, is het voor diverse werkgevers beslist aantrekkelijk. Automatisering ben ik zelf geen tegenstander van als we daarmee saai werk en werk dat lichamelijk gezien ongezond is, geautomatiseerd kunnen laten doen.
12. Welke werkgevers (grootte, sectoren e.d.) zijn wél aan de slag met de betreffende groep? *Ziekenhuizen, zorginstellingen, sociale ontmoetingsplaatsen etc.*   
    Schoonmaakbedrijven zijn dol op de mensen die loonkostensubsidie meebrengen! gezien weinig vaste, maar juist veel variabele kosten in relatie met het aantal gewerkte uren. In die branche is het letterlijk uurtje factuurtje. De vraag resteert dan wel, waarom deze mensen niet bijvoorbeeld rechtstreeks op de loonlijst bij de gemeente staan en ingehuurd worden om weer werk te doen via een uitzendorganisatie bij de gemeente.   
      
    Gemeenten vullen hun groenvoorzieningsploeg ook graag met mensen die loonkostensubsidie meebrengen. Nog liever laten ze bijstandsgerechtigden ‘werkervaring’ opdoen in de schoffelploeg. Dat is lekker goedkoop. Bedrijven die aanbestedingen ‘winnen’ bij de gemeente, worden vaak gepaaid met gratis handjes. Voorwaarde: houd de prijs laag. Onder de noemer SROI kan dit allemaal, hoewel SROI daar op deze manier niet voor bedoeld is.
13. Waarom zij wel? Wat maakt hen anders? *Goed om te onderzoeken*   
    Het verdient zo lekker goed! De vaste kosten liggen anders, hoofdzakelijk hebben deze bedrijven variabele kosten en zijn de werkzaamheden extern, mensen hebben geen vaste m2, de vaste werkplek (bureaustoel of werkplaats).
14. Spelen hier sociale/persoonlijke en/of economische motieven? Welke waarde zien deze werkgevers in het werken met de betreffende groep? *Zie antwoord op vraag 29*De waarde van de lage loonkosten. Een duurzame baan zit er niet in omdat de loonkostensubsidie na een aantal jaren vervalt.

BELEID EN WETGEVING

1. Wat is er de afgelopen decennia geprobeerd om de arbeidsmarkt wél inclusiever te maken, zowel vanuit de overheid, organisaties en mensen zelf? Welke instrumenten zijn ingezet? Loonkostensubsidies, job carving, job coaches, quota, proefplaatsingen, no-risk polissen et cetera.   
   Geprobeerd ja… Loonkostensubsidies, job carving, een kudde fopjobbers als jobcoaches, jobmatchers, arbeidsregisseurs, werkmakelaars en carrièregoeroes. Proefplaatsingen, werkervaringsplaatsen, participatieplaatsen, allemaal synoniemen voor werken zonder eerlijk en marktconform salaris. De resultaten hiervan zijn op z’n gunstigst nihil of niet meetbaar. In veel gevallen is het resultaat dat iemand nog langer in de uitkering blijft hangen. Dat is logisch, er wordt heel erg goed verdiend aan het mensen aan werk helpen! Dan is het natuurlijk niet de bedoeling dat mensen uitstromen.
2. Wat waren vooraf de verwachtingen over het effect van deze maatregelen? Wat waren de aannames?   
   De aannames op papier en zoals het gepresenteerd wordt naar de buitenwereld is dat er heel veel mensen aan een duurzame baan geholpen worden en uiteraard met succes. De praktijk is dat er heel veel mensen duurzaam aan een baan geholpen wordt. Dat is heel succesvol, er wordt goed verdiend door de reïntegratie-industrie.
3. In welke mate hebben deze maatregelen wel/(nog) niet geholpen? In het gunstigste geval zijn de resultaten nihil of niet meetbaar. In de meeste gevallen leidden de maatregelen ertoe dat er draaideurwerklozen werden gecreëerd of dat mensen veel langer in de uitkering bleven hangen of nooit meer uit de uitkering kunnen komen.
4. Hoe komt dat dan? Wat ging er fout, wat werkte niet (voldoende)?
5. Wat is de Werklozen, daar kun je geweldig aan verdienen. Dat is de reden waarom mensen van de wal in de sloot geholpen worden.huidige stand van zaken wat betreft visie en beleid?
6. Wat zijn de verschillende standpunten hierover? Hetzelfde als toen de werklozenindustrie begon. Zolang daar nog geweldig geld in te verdienen is, zal dit ook niet veranderen.   
     
   Enkele politici worden wakker.   
   Het levert op dit moment niets op voor de doelgroep en toch verdwijnen ieder jaar miljarden in deze industrie!

WAARDEzij

1. Wat is waarde (in het algemeen)? (Lees: Mariana Mazzucato, maar ook terug naar Kant). Deze vraag beantwoorden in de context van de gehele arbeidsmarkt.
2. Hoe meet je waarde? *Mijn definitie van waarde is, dat het toevoegen aan materie of kennis moet resulteren in een andere vorm die een verbetering is van de oorspronkelijke vorm* Hoe meet je waarde? Christian Felber heeft daar een uitgebreide matrix voor ontwikkeld. Zijn theorie (boek ware winst) gaat ook helemaal in op waarden. Het is getoetst toepasbaar. Zie ook interview laatst in VN <https://www.vn.nl/reset-economie-christian-felber/>  
   Zie antwoord 37 en voor antwoorden: Arjo Klamer Vaue Based economy en Jan Jonker Nieuwe Business Modellen.
3. Wat is de (extrinsieke en intrinsieke) waarde van werk voor mensen? *Overleven en zingeving*  Is dat anders voor de groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt/met beperkingen? *Gezien het feit dat zij al een uitkering hebben is zingeving “Er toe doen” heel belangrijk.* Waarom dan? In hoeverre hangt die (subjectieve) waarde niet alleen af van de inhoud maar ook van de betaling/waardering, setting en vorm (rechtspositie, type contract) etc. van de arbeid? Verandert die waarde naarmate mensen verder in het arbeidsparticipatieproces terecht komen? Willen mensen soms zoveel mogelijk ‘regulier’ werk en wordt ander werk niet gewaardeerd/zinvol geacht? Waarop moet bij het ontwerpen van nieuw werk nog meer gelet, vanuit mensen uit de doelgroep bezien? Onzinnige vragen, mensen willen gewoon een inkomen om zelfstandig te zijn, zonder bemoeienis van derden die in hen een verdienmodel zien! Dat dit inkomen door werk wordt gerealiseerd moge duidelijk zijn. De vraag die wij moeten stellen moeten wij een waarde hangen aan een mens! En hoe kan het zijn dat de waarde afneemt naarmate zich er meer mensen mee gaan bemoeien en belemmeringen worden opgeworpen! Hoe kan het zijn dat als iemand naar tevredenheid een vrijwilligersbaantje heeft, deze dit om moet zetten naar een vaste baan, zodat niet alleen de werkgever meer geld kwijt is, de werknemer er financieel niks mee opschiet en nu juist de jobcoach uit dit inkomen, welke verrekent wordt met de uitkering, haar salaris mee verantwoord.
4. Wat wordt beschouwd als zinvol, waardevol werk door organisaties en door de maatschappij/de economie? Wat niet? *Wat zou er gebeuren als mensen zelf hun verrichtingen kunnen en mogen beoordelen?*Actueel in kader van cruciale beroepen: waarom vuilnismannen meer verdienen dan bankiers, pamflet van Rutger Bregman.  
   Dat is maar net aan wie je het vraagt wat zinvol werk is! Bezigheidstherapie en werken onder je niveau is zeker niet zinvol. Wat mij opvalt aan de vraagstellingen is dat de doelgroepen constant door elkaar heen aan het lopen zijn. De vraagstelling is dus beroerd opgesteld en dubbel interpreteerbaar, waardoor de beantwoording en de conclusie totaal van elkaar kunnen afwijken.
5. Wat zijn de totale kosten/waardewinsten en baten/waardeverliezen van wel of niet participeren in betaald werk? Onder meer met betrekking tot minder of juist minder:
6. Inzet van talent/arbeidskracht/productiviteit
7. Inkomen
8. Uitkerings- en uitvoeringskosten
9. Gezondheid
10. Welzijn
11. Menselijk kapitaal/ontwikkeling van competenties en vaardighedenOei, menselijk kapitaal. Een van de redenen waarom ik afhaakte in HRM. Hoe goed bedoeld ook je kunt mensen niet reduceren, niet tot balanskapitaal maar ook niet tot een pakketje competenties. Persoonlijke ontwikkeling is autonoom. Dat stimuleren in een hiërarchische setting staat op gespannen voet met autonomie. Deze en andere vragen tekenen de focus en status quo van de huidige situatie.
12. Sociale contacten/sociaal kapitaal
13. Verlies aan vertrouwen in maatschappij en politiek
14. Risico’s van alternatieve loopbanen in (ondermijnende) criminaliteit, radicalisering Zorgelijk. Vraag 50 is geen arbeidsmarkt vraag denk ik maar een gevolg van 51.
15. Risico’s van zogenoemde ‘littekeneffecten’ van het opgroeien van kinderen in (gezins)omstandigheden van inactiviteit en financiële beperkingen?
16. Is er met deze waarde/kosten & baten - breder - te rekenen, hoe dan wel/niet? Zo ja, kan er dan niet meer/beter met deze waarde/kosten & baten worden gerekend?
17. Is het acceptabel om met in bredere zin met deze waarde/kosten & baten te rekenen? Wie bepaalt dat?
18. Hoe zit dat op andere gebieden, zoals klimaat/duurzaamheid/welvaart? Zijn er hier trends waar te nemen? *Kijk eens naar de SDG’s zie www.sdgnederland.nl*
19. Wat houdt een brede welvaartsmonitor in? D*eze wordt naar een door het CBS ontwikkeld SDG model jaarlijks in mei gepresenteerd*. Wat is de geschiedenis van dit denken? https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2019/20/monitor-brede-welvaart-sdg-s-2019 In de Monitor Brede Welvaart & Sustainable Development Goals 2019 beschrijft het CBS hoe de welvaart zich in de brede zin van het woord zich in Nederland ontwikkelt. Het gaat daarbij om zowel de economische als de ecologische en sociaal-maatschappelijke aspecten van welvaart. Deze – tweede – editie van de Monitor bevat ook recente cijfers over de voortgang en Europese positie van Nederland m.b.t. de 17 duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG’s) van de Verenigde Naties. Interessant is vast te stellen dat de SDG gedachte ruim 10 jaar geleden veel besproken werd in het kader van ontwikkelingshulp en ineens de aandacht ervoor verslapte om plotseling weer terug te komen op de agenda van Europa, zonder dat er ogenschijnlijk veel aandacht voor is. Het lijkt vooral een PR vehikel van de Verenigde Naties.
20. Worden die monitors alleen op macroniveau ontwikkeld, of ook lokaal? Door wie? Wat zijn de verwachtingen hiervan? *De input voor de brede welvaartmonitor wordt door alle gemeenten geleverd.* Zie https://www.sdgnederland.nl/
21. Komen de kosten en baten van (niet)werken niet op dezelfde plek terecht? Waarom niet en waar dan wel?
22. Zijn er behoeften aan waardevolle (maatschappelijke en persoonlijke) producten en diensten waarop nu niet (voldoende) wordt ingespeeld? Bijvoorbeeld met betrekking tot duurzaamheid en zorg?Zie de huidige situatie rondom cruciale beroepen. Wat mist is kunst en geestelijke verzorging.
23. Ligt het waardevolle werk soms (letterlijk) op straat, maar vertaalt zich dat niet in banen? Waarom niet?Ken je dat filmpje (veel gedeeld op facebook) van die vrouw die voor haar kleine kinderen zorgt, mantelzorger is voor haar moeder en nog wat van die onbetaalde dingen doet en dus niet bijdraagt aan het bbp. Maar gaat ze werken in de kinderopvang en de zorg en haar kinderen naar de creche brengt dan stijgt het bbp. En dan heeft werk waarde.  
    Dat komt door eindeloos vertrouwen in vrijwilligerswerk. Veel werk wat vroeger gewoon betaald werd is nu overgenomen door gratis vrijwilligers, (economische waarde 25 miljard in 2013). Zie ook https://www.nov.nl/open+forum/1290123.aspx?t=Waarde+van+vrijwilligerswerk+uitgedru kt+in+geld en deze bijdrage van humanitas https://www.sociaalwerknederland.nl/?file=6320&m=1348477053&action=file.download
24. Wat zijn de kosten/waardeverliezen van het niet (voldoende) inspelen op deze behoeften?
25. Bijvoorbeeld: probleem van chronische eenzaamheid onder alleenstaande ouderen. Gebrek aan persoonlijke dienstverlening. Duurzaamheidsproblematiek zoals vervuiling van steden en wateren door rondslingerend plastic afval. Te weinig toezicht en ondersteuning in wijken et cetera.
26. Hoe zijn deze maatschappelijke en individuele kosten/waardeverliezen te berekenen?

Sinds de kreet Werk Boven Inkomen is geïntroduceerd, zitten we met de gebakken peren. Er wordt geroepen dat werk zo goed is voor je eigenwaarde. Onzin. Dat geldt alleen maar als je werk doet dat bij je past en dat je leuk vindt. Is dat niet zo, is werk een fysieke en mentale belasting die alles behalve goed is voor het gevoel van eigenwaarde. Een baan zou meer zijn dan geld verdienen. Nee, dat is het niet. Er zijn tig leukere dingen te bedenken om te doen dan in het keurslijf van een baan te moeten zitten. Die baan heb je om je rekeningen te kunnen betalen en plezier te kunnen maken in je vrije tijd. Terrasje pakken, lekker uit eten, op vakantie. Daar werk je voor. Werk boven inkomen, daar moeten we vanaf. Vrijwilligers worden gewaardeerd door degenen die hulp krijgen van die vrijwilligers. De organisaties zijn ook blij met vrijwilligers omdat het geen betaalde krachten zijn en dat scheelt klauwen met geld dat in de zakken verdwijnt van enkele betaalde managers. Een landelijke vrijwilligersstaking, inclusief de uitkeringsgerechtigden die onbetaald werkervaring zitten/staan op te doen, dan zie je de waarde van deze mensen. Mogen ze dan nu een eerlijk en marktconform salaris?

PRAKTIJKERVARINGEN

1. Is het mogelijk om zinvol en waardevol werk te creëren dat voor mensen én maatschappij waarde oplevert? Stop met het willen creëren! Laat mensen zelf kiezen wat zij zinvol vinden en daarmee hebben zij automatisch waarde voor de maatschappij.  
   zie www.werkeninetwerken.nl/werkwijze
2. Zijn of waren er goede voorbeelden/practices van het ontwikkelen van dit soort werk en is dat werk duurzaam, in het bijzonder voor de mensen die het betreft? Waarom zijn/waren juist dit goede voorbeelden/praktijken?
3. Leidt/leidde dit werk tot betaald werk dat voor de betrokkenen meer opleverde dan de uitkering?
4. Treden/traden er onwenselijke verdringings- of marktverstorende effecten op?
5. Hoe is/was dat werk georganiseerd, in welke vorm?
6. Welke partijen zijn er bij betrokken, welke niet? Op welke manier? Wel/niet financieel? Ander soort inzet?
7. Wat zijn in dit licht participatiebanen precies?
8. En maatschappelijke banen?
9. Basisbanen?
10. De parallelle arbeidsmarkt?
11. Garantiebanen?
12. Gesubsidieerde/additionele arbeid?Heb ik in gewerkt lang geleden (jwg en banenpool) werkt niet, is een soort gevangenis, geen perspectief, slechts een enkeling die het werkelijk als springplank kan gebruiken. Was toen erg bureaucratisch. Ik ben enthousiast over de aanpak van <https://buzinezzclub.nl/> en andere particuliere initiatieven als colourkitchen.
13. Situatie sociale werkvoorziening?
14. Werken met behoud van uitkering? Onmiddellijk afschaffen. Werk dient gewoon betaald te worden en het kan niet zo zijn dat iemand werkt en nog onder de regels van de uitkering valt.
15. Open hiring?
16. Nog andere benamingen/vormen?
17. Waar liggen de grenzen met vrijwilligerswerk?Waar liggen de grenzen met maatschappelijke dingen en banen naar de markt te brengen?
18. In welk opzicht lijken deze banen op de eerder Melkertbanen/ID banen? In welke opzichten niet?
19. Wat zijn in dit verband de ervaringen met Social Return on Investment (SROI) en met Social impact bonds (SIB)? *Vaak een mogelijkheid voor persoonlijk gewin en het sussen van het zgn onrechtgevoel in onze samenleving, kort durende oplossingen voor een langdurend probleem*Vraag de buzinezzclub.
20. Welke rol spelen meetsystemen als de ‘Participatieladder’ in dit verband? Zijn die adequaat/bruikbaar? *Voor gehaaide subsidiehengelaars wel in de praktijk een luchtkasteel.*   
    De participatieladder is geen meetinstrument, het dient enkel om mensen in hokjes te zetten en is om die reden onbruikbaar.   
      
    De participatieladder is ontwikkeld vanuit de psychiatrie . Een participatieladder is een hiërarchie van participatievormen gerangschikt naar de mate waarin participatie binnen een maatschappij mogelijk is. Met een participatieladder is de mate van invloed die actieve burgers kunnen uitoefenen te toetsen. Als de term 'participatieladder' valt, wordt meestal gedoeld op de oorspronkelijke, door Sherry Arnstein ontwikkelde, ladder.[1] Participatieladders worden onder andere door gemeentes gebruikt om te beoordelen welke graad van participatie binnen een bepaalde beleidscyclus geschikt is.   
      
    Met het “werkvermogen” van de mens heeft het dus relatief weinig te maken, het is een beleidsinstrument dat autonoom zelfs te weinig om het lijf had. Daarom is er nog een tool aangekoppeld, de zelfredzaamheidsmatrix. https://www.zelfredzaamheidmatrix.nl/ Het effect van beide instrumenten heeft duurzame werkloosheid tot gevolg omdat toepassing ervan niet te maken heeft met het vergroten van kansen op betaald werk maar wel mooi speelgoed is voor gemeenten om hun beleid vorm te geven. Dat laatst hoeft niet perse van toegevoegde waarde voor werklozen te zijn. Het is wel van groot belang omdat zo veel werkgelegenheid voor consulenten verklaard kan worden aan beleidsmakers. Je kunt eindeloos spelen met de verzamelde data en de tools gebruiken om werklozen buiten het uitkeringsstelsel te trappen. Vanuit perspectief van de burger zijn deze tools bestraffing mechanismen die wederzijds wantrouwen structureel doen toenemen. https://vng.nl/files/vng/vng/Documenten/Extranet/werk\_en\_inkomen\_2010/re\_integratie/ 20100219\_brochure\_participatieladder.pdf
21. Waarom zijn bestaande practices en experimenten (nog) niet verder opgeschaald? *Omdat ze te afhankelijk zijn van de initiator.*   
      
    Omdat de werklozenindustrie failliet is, al jaren overigens. De effecten van re-integratietrajecten zijn in het gunstigste geval niet meetbaar. De resultaten zijn nihil of hebben een negatief effect. Zolang de armoedeval niet serieus wordt meegewogen in het beleid is ieder experiment kansloos.  
    Omdat er nog nooit vanuit duurzaamheidsperspectief en meervoudige waarde (people/planet/profit) naar is gekeken.
22. Wat zijn daartoe de belemmeringen? (financieel, markttechnisch, politiek etc.)?   
    Zie de Staat der Nederlanden van Stichting Durfhuis en Frankhuis & Twistvliet.   
    zie 83
23. Wat gebeurt er in het buitenland op dit vlak? Wat betekent bijvoorbeeld de term ‘sociale economie’ in landen als België en Frankrijk?

MAATSCHAPPELIJKE BUSINESS CASE

1. Wat wordt bedoeld met een ‘Maatschappelijke Business Case’ en een ‘Maatschappelijke Kosten en Baten Analyse’ (MKBA)   
   Ik denk dat die vragen hier al aardig beantwoord worden https://www.mkba-informatie.nl/ De ‘herbezinningsfunctie’ van de MKBA is voor de Rijksoverheid een belangrijke reden geweest om het uitvoeren van een MKBA verplicht te stellen in het besluitvormingsproces voor grote infrastructuuren gebiedsontwikkelingsprojecten. Omdat uiteindelijk de Nederlandse burger opdraait voor de kosten van de investeringen zijn besluitvormers verplicht om in een MKBA zo goed mogelijk de maatschappelijke voor- en nadelen voor Nederlanders in kaart te brengen. Herbezinning wordt met name als voordelig ervaren, wanneer de kosten van de investering hoog zijn en het project een grote (negatieve) impact heeft op burgers (bijvoorbeeld: de buitenruimte ligt jaren open).
2. Hoe zit een maatschappelijke, integrale business case van waardevol en zinvol werk eruit?  
   Voorbeeld https://cedris.nl/app/uploads/170831-Cedris-SBCM-MKBA-Beschut-werk-2017-def.pdf
3. Kan zo’n model worden vertaald in een acceptabel en bruikbaar ‘accountancy model’ dat we ‘allcountancy’ kunnen noemen? Zelfs door te ontwikkelen in een software-programma?
4. Is dit inderdaad een kwestie van een adequate ‘Cost-Benefit Analysis’ (CBA) of zijn er betere alternatieven zoals de methodologie van de ‘Social Welfare Function’ (SWF, Matthew Adler)?
5. Wat is er nodig om een passend model te ontwikkelen? Wie kan dat verder ontwikkelen, uittesten en beslissen over de invoering? *Kijk eens op de site van* <https://wearestewards.nl/>
6. Bestaan zulke modellen soms al, waar dan, op welke schaal en met wel effect worden deze gebruikt?
7. Wat zijn nu de belangrijkste stappen die – in welke volgorde – te zetten zouden zijn?
8. Moeten er meer experimenten komen? Op welke schaal? Van welke aard, op welke punten?  
   Nee Ieder deelgebied is inmiddels al wel onderzocht door een leger aan deskundigen en heel vaak steeds dezelfde stakeholders. Wat nu niet werkt vervangen door een structuur die grotendeels binnen de huidige wetgeving kan worden ingericht. Een aantal beleidsmatige activiteiten door de tijd achterhaald. Het interessante is dat door Corona deels hier al een start mee is gemaakt. Een belangrijk aspect hierbij is dat binnen de crisismaatregelen ineens uitgegaan wordt van vertrouwen in plaats van wantrouwen, ook al loopt dit in de uitvoering vooralsnog niet zoals het hoort.
9. Kan dat binnen het bestaande (regel)systeem? Zijn er ontheffingen of experimenteerregelingen nodig? Op welke concrete punten?  
   Nee, maatwerk is al de norm,dus dat kan al. Nee, leer fopjobbers wat maatwerk is.
10. Wat zouden de arbeidsmarkt- en werkgelegenheidseffecten zijn van de invoering en toepassing van zo’n model?  
    Veel werkgelegenheid voor jobcoaches en re-integratie consulenten. Weer een industrie erbij! Kunnen we de werklozenindustrie niet eindelijk eens opheffen? Dan kunnen alle werkzoekenden weer gewoon netwerken en solliciteren zonder hinderlijke tussenkomst van fopjobbers die er alleen maar zijn voor het behoud van hun eigen baan.
11. Leidt dit naar verwachting tot een meer inclusieve en duurzame arbeidsmarkt dan wel arbeidsparticipatie voor mensen die nu (langdurig) langs de kant staan? Waarom en hoe (theory of change) dan?  
    Als je mensen de ruimte biedt binnen hun grenzen een zo hoog mogelijke kwaliteit van leven te organiseren ben je een heel eind. De focus op arbeidsparticipatie als in commerciële markt, zal altijd een lastige blijven.
12. Hoe kan het politieke, economische en maatschappelijke proces daartoe worden gestimuleerd?  
    Eén integrale aanpak voor iedereen, met als uitgangspunt dat ieder mens waarde heeft en die kan inzetten voor anderen.
13. Welke (politieke en maatschappelijke) actoren, Europees, nationaal, regionaal, lokaal zijn hiervoor geporteerd dan wel gemotiveerd te krijgen?
14. Wat zou de komende tijd de impact-gerichte wetenschaps- en onderzoeksagenda moeten zijn op dit gebied? *Zie vraag 100*
15. Hoe kan de wetenschap deze inzet samen met maatschappelijke partijen/stakeholders (nog beter) organiseren en realiseren? *Door goed onderzoek te doen naar het effect van een basisinkomen voor iedereen met 1 belastingtarief voor hetgeen je daarboven verdient middels, arbeid en of bezit.*Naast onderzoeken ook aansturen op implementatie van aanbevelingen en conclusies i.p.v. steevast een nieuw onderzoek voor te stellen. 100 vragen die duidelijk maken dat er geen enkel inzicht is in de verschillende groepen mensen. Verder sturen deze vragen aan op nog meer begeleiding van deze groepen en vooral dat er van iedereen in welke doelgroep dan ook een diagnose gesteld zou moeten worden. Aan de hand van die diagnose wordt er een behandelplan opgesteld en een zak met geld aangerukt. Op deze manier maak je van iedereen op de een of andere manier wel een arbeidsbeperkte. Een briljante wijze van lonen lekker laag houden en nivellering tegengaan. Uiteindelijk ga je hier als land failliet aan. Dit land is te duur om niet fatsoenlijk betaald te krijgen voor werk dat je doet, met of zonder beperking, met of zonder aangeprate beperking.

1. Op 17 februari 2020 nam ik als nieuwbakken lid deel aan een bijeenkomst van de Sociaal-Wetenschappelijke Raad van de Koninklijke Nederlandse Akademie voor Wetenschappen. Deze bijeenkomst vond plaats in de Internationale School voor Wijsbegeerte in Leusden. Alle kamers in het gastenverblijf hebben een naam van een filosoof en een citaat van een filosoof aan de muur, boven het bed. Dit citaat viel mij ten deel – toeval bestaat niet, denk ik dan als wetenschapper. [↑](#footnote-ref-1)