



De Banenafpraak als perspectief voor de arbeidsmarkt

Ton Heerts en Bernard Wientjes kijken terug en vooruit

De Banenafpraak ging in 2015 van start als deel van een Sociaal Akkoord. Twee mannen gelden zonder twijfel als de aartsvaders van deze arbeidsmarktafspraak: Bernard Wientjes en Ton Heerts. Deze twee contrahenten van weleer kijken speciaal voor de Week van de 1000 Voorbeelden terug en vooruit. “De Banenafpraak zou op de langere termijn niet conjunctuurgevoelig moeten zijn.”

Het regeerakkoord van het kabinet Rutte 1 werd door werkgevers en werknemers argwanend bekeken. Waar de vakbonden grote moeite hadden met voorgenoemde bezuinigingen, zochten werkgevers juist versoepeling van het ontslagrecht.

Toegespitst op de situatie van mensen met een arbeidsbeperking stelde het kabinet een quotum – inclusief boete van 5000 euro per gemiste plaatsing – en bezuinigingen op de Sociale Werkvoorziening voor. Waarschijnlijk omdat het kabinet de onrust onder de sociale partners wel aan voelde komen, gaf het regeerakkoord werkgevers en vakbonden de ruimte om een eigen akkoord te sluiten.

Dat deden ze dan ook. Er kwam een Sociaal Akkoord en in dit akkoord werd de Banenafpraak opgenomen: 125.000 nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Niet meteen geliefd

“De Banenafpraak was onderdeel van een breder akkoord”, zegt Ton Heerts, toenmalig voorzitter van vakbond FNV. “Wientjes en ik vonden elkaar. We zagen een maatschappelijke opdracht om voorstellen voor de toekomst van de arbeidsmarkt te formuleren.” Volgens Wientjes creëerde de gunstige CAO een situatie waarbij veel mensen de sociale werkvoorziening inkwamen, maar vervolgens niet meer verlieten. “We hadden ook de gemeenschappelijke overtuiging dat dit niet goed was voor de toekomst van Nederland, en niet goed voor de mensen die het betrof.”

De Banenafpraak bleek bij beide achterbannen niet direct geliefd, maar wel acceptabel. Ook omdat beide partijen goede argumenten hadden. Wientjes wijst erop dat het streefaantal van 100.000 banen voor marktwerkgevers lager lag dan bij het voorgenoemde quotum. “Niet iedereen was meteen blij met de Banenafpraak, maar ik had meteen het gevoel dat dit gewoon haalbaar was.”



“Met wat kleine aanpassingen konden deze medewerkers al snel weer fysiek op school aanwezig zijn en hun werk voortzetten.”

Martijn van Os, HR-adviseur en coördinator **Banenafpraak ROC Graafschap College Doetinchem** over reguliere vacatures voor de doelgroep Banenafpraak, gerichte financiële prikkels en inclusie in coronatijd.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

Voor Heerts telde vooral dat de Banenafpraak reguliere CAO-banen voor mensen met een arbeidsbeperking garandeerde. Daarnaast boden de regionale werkbedrijven, kortom de nieuwe inrichting van de arbeidsmarkt, vakcentrales nieuwe mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de arbeidsmarkt. “Dankzij dit Sociaal Akkoord zitten de sociale partners, en dus ook de bonden, weer aan de knoppen van de arbeidsmarkt.”

Afspraken kom je na

Sinds het begin van de Banenafpraak liep het bedrijfsleven voor op de doelstellingen. Tot het jaar 2019 waren circa 60.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking gecreëerd. Wientjes weet nog goed dat het quotum van het kabinet bij veel werkgevers op weerzin stuitte. “Dan betalen we die boete wel gewoon,” kreeg hij regelmatig te horen. “Maar de Banenafpraak veranderde iets. Het was niet langer opgelegd, maar een afspraak. En afspraken moet je nakomen. Die verantwoordelijkheid hebben werkgevers genomen. Daaraan verandert ook de coronacrisis niet zoveel. Het zal wel meer inspanning vragen, dat moge duidelijk zijn.”

Volgens Heerts is met de bereikte aantallen een basis gelegd onder de Banenafpraak. “Die moet in stand blijven. Het is er natuurlijk niet eenvoudiger op geworden, maar het onderwerp is niet minder belangrijk omdat corona een crisis veroorzaakt.”

Doorbraak

Dat 60.000 mensen in vijf jaar een plek hebben gevonden op de arbeidsmarkt noemt Wientjes een belangrijke doorbraak. “Dat hebben we op deze schaal nooit eerder gezien in Nederland. Met de beste intenties hebben we mensen jarenlang opgesloten, om het maar zo te noemen. Nu is er een proces gaande. Er zijn collega’s met een beperking, niemand kijkt daar meer raar van op. Als je ziet waar we vandaan komen, denk tien of vijftien jaar terug, dan is dat bijna wonderbaarlijk. Er is iets goeds gaande en dat moet de tijd hebben. In de afspraak zit ook wat ruimte en reserve ingebouwd, juist omdat je weet dat het in de economie niet altijd alleen maar crescendo is.”

“We zijn op de helft van de Banenafpraak”, vult Heerts aan. “Het was een bewuste keuze om langer de tijd te nemen. De arbeidsmarkt moet in beweging komen. WSP’s, werkgevers en onderwijs moeten elkaar leren vinden. Dat is in de huidige periode extra belangrijk omdat aandacht voor om- en bijscholing alleen maar toe zal nemen. De Banenafpraak is bedoeld als perspectief voor de arbeidsmarkt. Wat mij betreft houden we dat perspectief met elkaar in stand.



Ondernemer en bestuurder Bernard Wientjes was tussen 2005 en 2014 voorzitter van VNO-NCW. Tegenwoordig is hij onder andere voorzitter van de Taskforce Bouwagenda en van de Raad van Commissarissen van KPMG.



Ton Heerts stond tussen 2012 en 2016 aan het roer van het FNV. Voordien was hij Tweede Kamerlid voor de PvdA. Na zijn vertrek als FNV-voorman was hij voorzitter van de MBO-raad. Sinds december 2019 is hij burgemeester van Apeldoorn.



“Iedereen een indicatie werkt fantastisch”

Natuurlijk is er trots op de sociale inborst van het bedrijf. Maar zeker zo belangrijk is te laten zien dat het economisch ook echt kan, stelt **Marc Coehoorn**, bedrijfsleider **metaalbewerkingsbedrijf A. Leering**.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)



"Sociale impact maken én goede producten leveren"

Vertrouwen en kwetsbaar zijn, vormen de essentie. Dan kun je namelijk afspraken maken en mensen aanspreken op hun gedrag, weet **Harmen van der Laan** van **PrintPlezier** Delft.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)