

POSITION PAPER

t.b.v. rondetafelgesprek 'Onbenut arbeidspotentieel' op 17 juni 2019

Wat kunnen overheid en werkgevers nog meer doen om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan de slag te helpen en mismatches van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te voorkomen en tegen te gaan?

Onze visie op de inclusieve arbeidsmarkt

Steeds meer werkgevers ontdekken de waarde van inclusiviteit op de werkvloer en geven ruimte aan talenten met soms speciale behoeften. Ook in het gesprek tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers krijgt inclusie steeds vaker een plek. We willen er samen voor zorgen dat er plaats is voor iedereen die wil en kan werken.

Eenvoudige set aan instrumenten voor alle doelgroepen

Inclusief werkgeven vraagt om een partnerschap met gemeente en UWV. Werkgevers hebben daarbij behoefte aan een eenduidige set aan instrumenten voor onder meer begeleiding, opleiding op maat, loonkostensubsidie (LKS) en no-risk. Deze instrumenten zouden voor alle 'doelgroepen' beschikbaar moeten zijn, ongeacht de uitkeringssoort of juist het ontbreken daarvan (Nuggers).

Werkfit op de werkvloer

Partnerschap tussen UWV/gemeenten en werkgevers gaat niet alleen over inzet van instrumenten, maar ook over nauwe samenwerking. Er zijn werkgevers die bereid zijn re-integratietrajecten binnen hun bedrijf te laten plaatsvinden. Als de werknemer werkfit is, kan via de netwerken van de werkgever een passende, duurzame werkplek gevonden worden. Deze bereidheid blijft alleen bestaan als de kosten en baten naar redelijkheid verdeeld worden en als er tussen werkgever en UWV/gemeente wederzijds vertrouwen is, zonder tussenkomst van allerlei contracten en regels.

BEST PRACTICE – Het bedrijf Macek Technika biedt een leer-/werkgeving waar mensen onder begeleiding in drie maanden tijd worden klaargestoomd voor de arbeidsmarkt. In samenwerking met de gemeente Oss zijn al tientallen mensen succesvol doorgestroomd naar een baan!

Onderwijs op de werkvloer

Veel jongeren zwerven nu nog jaren door het MBO zonder het behalen van een diploma. Veel kosten worden gemaakt met weinig resultaat. Jongeren zonder volwaardige startkwalificatie zouden veel vaker kunnen instromen in hybride leer-/werktrajecten (praktijkleren). De systematiek bestaat al; de Borisaanpak bijvoorbeeld. Echter, de samenwerking tussen gemeenten, opleiders en werkgevers is nog onvoldoende op lokale praktische vraag en aanbod gebaseerd. Het verdienmodel van de opleiders alsmede meer kennis van elkaar zijn naar onze ervaring sleutel om tot meer hybride instroom te komen.

BEST PRACTICE – Schoonmaakbedrijf Asito ontwikkelde samen met het Graafschap College het concept [Future Facility](#): een hybride leeromgeving voor het facilitaire werkveld. Simulatieklassen maken plaats voor drie stages van elk 10 weken bij échte bedrijven.

Maatwerk waar nodig

Gemeenten willen op korte termijn mensen tegen zo laag mogelijke kosten uit de bijstand krijgen. Zij worstelen dan ook met de kosten die de inzet van LKS en begeleiding (jobcoaching) met zich meebrengt. Vanuit het oogpunt van inclusie is deze koers contraproductief. Werkzoekenden in wie gemeenten moeten investeren, worden niet aan werkgevers aangeboden en ook Nuggers komen niet aan bod. Gemeenten pushen Werkgevers om mensen voor minimaal 28 uur aan te stellen, ook als dat de capaciteit van de werknemers (nog) te boven gaat. Uitval is het gevolg. Dat moet anders. Het gaat om samen kansen creëren, ook als het niet om eindoplossingen gaat. Wij zijn niet voor 'snel scoren', maar investeren liever in kansrijke trajecten, zoals starten met kleine banen of leer-/werkplekken.

BEST PRACTICE – Albert Heijn is zeer te spreken over de aanpak van Werkgeversservicepunt Werkhart. In Tilburg wordt er 'over de loketten heen' alles gedaan wat nodig is om werkzoekenden aan het werk te krijgen. Niet de uitkeringssituatie, maar de mens staat centraal.

Perverse prikkels elimineren

Het huidige systeem zit vol perverse prikkels die kortetermijnsuccesjes bevorderen, maar nauwelijks duurzaam werk opleveren. Dit kan te maken hebben met de manier waarop begeleiding en LKS gefinancierd zijn. Zie ook [dit recente rapport](#) van het CPB.

Het zou voor gemeenten aantoonbaar financieel aantrekkelijk moeten zijn om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam te laten werken. Hierbij moet de horizon niet 1 of 2 jaar zijn, maar eerder 10, 20 jaar of zelfs tot de AOW-leeftijd. De inzet van instrumentarium en betrokkenheid van de gemeente bij deze werknemers moet hierop aangepast worden.

Weg met de vinkjes

Het huidige systeem veroorzaakt een vinkjescultuur rondom het doelgroepregister. Dit sluit andere kwetsbare mensen buiten. Daarom stellen we voor om in het doelgroepregister **alle werkzoekenden toe te laten die het zonder ondersteuning niet redden**.

Eenzelfde cultuur zien we vaak bij gemeenten en UWV die het liefst een vinkje zetten als er weer iemand uit hun eigen kaartenbak uit de uitkering is geraakt. Ons doel is om de vinkjes achter ons te laten en elkaar gewoon aan te spreken op ieders bijdrage aan het gezamenlijk resultaat.

Het vinden van mensen

Het is voor Werkgeversservicepunten (WSP's) moeilijk om de mensen waar het om gaat te vinden en te bereiken. Tijd om nieuwe en directere methodes te ontwikkelen, zoals de inzet van wijkteams, GGZ-instellingen, scholen, huisartsen, werkgevers, voedselbanken, Leger des Heils, daklozenopvang en penitentiaire inrichtingen. Allemaal partijen die direct of indirect contact hebben met mensen voor wie werk zou kunnen bijdragen aan hun levensgeluk. Door deze partijen met elkaar te verbinden, kunnen zij samen het onvindbaarheidsissue oplossen. Daarnaast kan een laagdrempelig meldloket in elke regio helpen bij het zoeken en vinden. Goed functionerende WSP's kunnen werkgevers helpen om in contact te komen met de juiste partijen en instanties.

BEST PRACTICE – De sociale onderneming Buitengewoon – onderdeel van Facilicom Group – heeft een integrale aanpak met wijkteams ontwikkeld. Wijkteams komen vaak mensen tegen die graag willen werken, maar niet weten waar en hoe ze moeten beginnen. Zij worden dan doorverwezen naar de leer-/werkplekken die Buitengewoon kan bieden. Dankzij de samenwerking met wijkteams en hun kennis over de problematiek in de huiselijke sfeer kan Buitengewoon begeleiding op maat aanbieden en blijven mensen duurzaam aan het werk.

Oplossingen en aanbevelingen

Focus op betere samenwerking voor duurzame banen

- Elimineer de perverse prikkels die duurzaam werk in de weg staan
- Zoek naar een nieuw evenwicht tussen rijk en gemeenten als het gaat om de financiering van instrumenten én de beleidsontwikkeling op dit domein
- Bevorder de ontwikkeling van een brede maatschappelijke business case voor duurzame inzet van 'de doelgroep'
- Zorg ervoor dat de baten terechtkomen waar de kosten gemaakt worden.

Verbeter de (werkgevers)dienstverlening/instrumenten

- Stimuleer gemeenten om werkgevers ook op lange termijn te ondersteunen als hierdoor iemand duurzaam aan het werk blijft
- Zorg dat een eenduidige en op maat inzetbare set aan instrumenten (LKS/begeleiding/no-risk) beschikbaar komt voor alle werkzoekenden die dit nodig hebben, ongeacht hun uitkeringssituatie
- Zorg dat de uitvoering voor werkgevers begrijpelijk en eenvoudig is en verminder - zeker voor mkb'ers - de administratieve lasten
- Geef ruimte voor (taal)stages en stel mensen die parttime werken met een opleiding combineren vrij van sollicitatieplicht. Stel ook mensen met een 'te kleine baan' vrij van de sollicitatieplicht, zodat zij zonder druk het kleine urenaantal kunnen uitbouwen.

Stimuleer partnerschap

- Geef werkgevers een grotere rol in re-integratie en het werkfit krijgen van mensen en breng goede voorbeelden in beeld. Zorg dat een flink aantal proeftuinen worden gestart en onderzoek de kosten en baten van deze aanpak.
- Gemeenten en UWV kunnen voor zichzelf een meer faciliterende, stimulerende en licht regisserende rol ontwikkelen. Ze kunnen belangrijke betrokkenen in mensenlevens bij elkaar brengen en hen met de juiste middelen ondersteunen bij het vinden van duurzaam werk.