

Zeven jaar samenwerking Accenture en De Normaalste Zaak: de arbeidsmarkt op een zakelijke manier inclusiever maken

De mooiste dingen komen soms toevallig tot stand. Adviesbureau Accenture zocht in 2012 een maatschappelijke partner om de arbeidsmarkt inclusiever te maken voor mensen met een beperking. De Normaalste Zaak, op dat moment nog niet veel meer dan een man, een missie en een bord voor handtekeningen, zocht naar manieren om meer inclusieve werkgevers te bereiken.

Ondersteund door Accenture groeide De Normaalste Zaak de afgelopen jaren uit tot een toonaangevend netwerk van inclusieve bedrijven (inmiddels rond de 700). Wat begon als een netwerk van bedrijven dat ervaringen deelde en van elkaar wilde leren, is tot wasdom gekomen als een krachtige beweging van actieve, inclusieve werkgevers. Met in de praktijk opgedane ervaringen helpen ze elkaar, en uitvoerders en beslissers bij de overheid, om inclusie verder te brengen.

Op dit moment praat De Normaalste Zaak mee over de invulling van het Breed offensief van staatssecretaris Van Ark om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen. Maar naast praten, gaat het vooral om doen. De door de Normaalste Zaak ontwikkelde praktijktafels, waarbij alle betrokken partijen (werkgevers, gemeenten, werkzoekenden) samen oplossingen verzinnen, worden hierbij als middel ingezet.

Hoewel Accenture na zeven jaar de doelstelling van De Normaalste Zaak nog steeds volledig onderschrijft, heeft het adviesbureau besloten de focus van hun maatschappelijke betrokkenheid te verleggen en De Normaalste Zaak niet langer door inzet in menskracht te ondersteunen. Ook kondigde Bert van Boggelen, oprichter en drijvende kracht achter DNZ, zijn afscheid aan. Een goed moment om terug te kijken op de geschiedenis van De Normaalste Zaak in het algemeen en de samenwerking met Accenture in het bijzonder.

Een avond aan het Plein

Dat terugkijken gebeurde op een mooie herfstavond aan het Plein in Den Haag. In een zaaltje dat moeiteloos als decor van een Cassavetes-film zou kunnen fungeren, kwamen de hoofdrolspelers bijeen. Naast Bert van Boggelen waren dat Savitri Groag (bij Accenture verantwoordelijk voor impact), Marc te Riele (de afgelopen jaren namens Accenture de leidinggevende van het DNZ-partnerschap), zijn voorganger Geoffrey Bus en Steven Hubeek. Hubeek stond in 2012 aan de Accenture-kant aan de voet van de samenwerking, stapte later over naar AWWN en zal Van Boggelen opvolgen als aanvoerder van DNZ.

Businesscase voor Ahold

De Normaalste Zaak is opgezet door Bert van Boggelen. De voormalig CNV-leider wilde samen met MVO-Nederland en AWWN, en ondersteund door de Start Foundation, een netwerk van bedrijven opzetten om de arbeidsmarkt veel inclusiever te maken. Van Boggelen: “Je kunt dit soort dingen niet van bovenaf opleggen. Maar met De Normaalste Zaak wilden we iets op gang brengen. Inclusie moest van een randverschijnsel naar het hart van de maatschappij komen. Daar zijn we, geholpen door de tijdsgeest en fenomenen als de participatiewet en de banenafpraak, een heel eind meegekomen.”

“Accenture zocht een maatschappelijke partij die als maatschappelijk partner kon fungeren voor een specifieke arbeidsmarkttuitdaging,” vertelt Hubeek. Via MVO Nederland kwamen beide partijen in contact. Het eerste gezamenlijke project was een businesscase voor Ahold. Groag: “Albert Heijn wilde in elk van haar 650 supermarkten een Wajonger inzetten, maar dat aantal stakte rond de 400. Door een grondige analyse van de samenwerking tussen UWV, gemeente, uitzendorganisatie en Ahold lukte het om dat proces te versimpelen en te versnellen. Dat had meteen concreet resultaat. Uiteindelijk zijn er zo’n 1800 mensen uit de doelgroep baanafspraken aan het werk geholpen bij Albert Heijn”.

Grote-bedrijvennetwerk

Dit succes gaf De Normaalste Zaak en Accenture vleugels. Samen zetten de twee organisaties een grote-bedrijven-netwerk op. Volgens Geoffrey Bus was het juist die businesscase die bij grote bedrijven deuren opende. “Het gaf ons een impactvol verhaal om te vertellen en liet andere bedrijven zien dat wij ook echt bereid waren te investeren in deze ambitie”.

Uit dit grote-bedrijven-netwerk ontstonden in de loop der jaren ‘De ambitie van Zuid’ op de Amsterdamse Zuidas en de regionale 99van- netwerken. Van Boggelen: “Helemaal toevallig is het natuurlijk nooit, maar er ontstaat op een gegeven moment iets. Je ziet dat bedrijven de behoefte hebben om in een gemeente of een regio ambities uit te spreken en inclusieve netwerken te bouwen. Dat was een hele logische stap in onze ontwikkeling. Op lokaal en regionaal niveau ontstaan de banen, dus is het waardevol om daar de partijen bij elkaar te brengen”.

Sessies met Kamerleden

Geoffrey Bus zag onder de partners van De Normaalste Zaak echter ook nog een andere behoefte ontstaan. “Het begon een beetje als lotgenotenbijeenkomsten. Dat is nuttig om elkaar verder te helpen, maar tegelijkertijd merkte je dat de partners van DNZ ook op zoek waren naar de verdieping.”

Een volgende stap in de ontwikkeling van het bedrijvennetwerk, begon met bijeenkomsten met Kamerleden in 2014 rond de invoering van de participatie- en quotumwet. Voor Van Boggelen een cruciaal moment in de geschiedenis van De Normaalste Zaak. “In anderhalf jaar organiseerden we 4 sessies met Tweede Kamerleden. Bij die sessies ontstond trots onder onze partners: we zijn nu niet alleen maar met onszelf bezig, maar met onze ervaringen kunnen we input leveren voor beleidsbepalers. Voor het eerst werd duidelijk dat er echt naar ons geluisterd werd.”

Als eenling op zoek naar de waarheid of samen op zoek naar een oplossing?

In diezelfde periode hielp Accenture De Normaalste Zaak bij een onderzoek naar de manier waarop UWV en de gemeente Amsterdam mensen met een arbeidsbeperking aan het werk hielpen. De problemen die DNZ en Accenture daarbij aan de kaak stelden – namelijk dat er nauwelijks potentiële kandidaten aangeleverd werden – viel niet in goede aarde bij de verantwoordelijken. Hubeek: “In de tijd daarna heeft DNZ een verandering doorgemaakt; niet meer alleen wijzen op wat er mis is in de wereld, maar juist samen met alle partners onderzoeken en bijdragen aan wat er beter kan. Dit doen we landelijk, vanuit regelgeving, en ook veel in de arbeidsmarktregio’s in de ondersteuning vanuit gemeenten en UWV naar werkgevers”

PostNL

Hoewel de gemeenten, UWV en de staatssecretaris in eerste instantie niet enthousiast op de bevindingen van De Normaalste Zaak reageerden, had deze – op zich mislukte interventie – volgens Van Boggelen wel een positief effect. Ruw wakker geschud door het onderzoek enkele jaren eerder, zorgde het WSP (WerkgeversServicePunt) Amsterdam er namelijk voor dat Amsterdam boven verwachting presteerde bij het PostNL project.

In dit project zocht PostNL vanaf 2017 medewerkers uit de doelgroep Banenafspraken voor nieuwe distribueercentra in 3 steden. Daarvoor moest PostNL nauw samenwerken met de gemeenten en WSP's. Vooraf gaven de publieke instellingen aan niet voldoende kandidaten te kunnen leveren. In een langdurige pilot ondersteunden DNZ en Accenture de samenwerking tussen deze partijen. “En met succes,” zegt Marc te Riele. “70 doelgroepers zijn aan de slag gegaan bij PostNL.”

Presentatie en visualisatie

De manier waarop Accenture te werk ging bij dit project, is kenmerkend voor de manier waarop de adviesorganisatie DNZ al die jaren ondersteunde. Te Riele: “Methodologie speelt een rol: bij het PostNL-project maakten we gebruik van stoplichten om aan te geven of er onvoldoende, matige of goede voortgang was. Bij het recente Next Generation Event van DNZ zetten we Design Thinking in om nieuwe manieren van inclusie te vinden. Daarnaast gaat het om het enthousiasme van onze mensen en de kritische blik van buiten die ze meebrengen. Dat leidt tot een scherpe analyse van bestaande werkwijzen en voorstellen voor verbeteringen waar breed draagvlak voor is.”

Dat onderstreept ook Van Boggelen. In zeven jaar tijd werkten meer dan 70 Accenture medewerkers aan een project van DNZ. “Het zijn over het algemeen mensen met een grote innerlijke kracht. Ze kunnen overtuigen.” De rapporten, boekjes en presentaties van Accenture maakten volgens Van Boggelen ook altijd veel indruk in Den Haag. “De Banenafspraken, de participatiewet, de quotumwet, loonkostensubsidies... Het is allemaal een enorme brei. Het talent en de capaciteit van Accenture was voor ons van grote waarde. De informatie werd overzichtelijk verpakt en overtuigend gepresenteerd. Dankzij deze samenwerking kon De Normaalste Zaak professioneler werken en ik weet echt niet of we zonder de input van Accenture een evengrote impact hadden kunnen hebben. Bijvoorbeeld in de hele discussie over de loonkostensubsidie.”

Te Riele stelt dat Accenture weliswaar pro bono opdrachten voor DNZ verrichtte, maar: “Pro bono klanten zijn evengoed klanten. Voor het niveau van onze dienstverlening maakte dat natuurlijk niet uit.. Dat is onze manier om iets terug te doen voor de maatschappij.”

Maatschappelijke impact

Voor Accenture was het volgens Groag aantrekkelijk om een partnerschap met De Normaalste Zaak aan te gaan omdat de adviesorganisatie op verschillende niveaus impact kon hebben. “Je doet het natuurlijk in eerste instantie voor de mensen die hierdoor aan het werk kunnen.” Daarnaast heeft zo'n partnerschap ook een enorm effect op de medewerkers. “Die vonden het geweldig om voor DNZ te werken. En bij de seminars, de werksessies met de Toneelgroep Amsterdam en zeker met de Masterclass Inclusief Ondernemen, die we voor DNZ hebben ontwikkeld, raak je direct leidinggevenden van mensen met een arbeidsbeperking. Het heeft dus echt impact op heel veel niveaus.”

Accenture heeft dat met plezier zeven jaar gedaan. Van Boggelen looft Accenture ook omdat het adviesbureau heeft laten dat het niet de eerste de beste commerciële kans achterna wilde jagen. “Sommige van onze partners vonden ons partnerschap met Accenture in het begin best verdacht. Accenture kenden ze alleen van de torenhoge facturen. Maar ze hebben laten zien geen eendagsvlieg te zijn. Waar wantrouwen was, is dat dan ook heel snel weggeëbd.”

Iets toevoegen

Accenture kent als slogan: High performance delivered. “Ze willen echt iets toevoegen aan de partij voor wie ze werken,” zegt Hubeek. “Je ziet ook in de kernwaarden van het bedrijf dat corporate citizenship een belangrijke plaats in neemt.” Vanuit Accenture voelt het dan heel natuurlijk om niet na een half jaar iets anders te gaan doen, maar zich juist te verdiepen in een thema en een langdurige relatie met de klant op te bouwen.

Wat volgens Bus overigens ook meespeelde is dat Accenture zich op internationale schaal in wilde zetten voor het verbeteren van arbeidsmarkttoeleiding. “Dat ging om kwantificeerbare doelstellingen: 3 miljoen mensen opgeleid en toegeleid naar werk. De ambities van De Normaalste Zaak sloten daar goed bij aan. De Normaalste Zaak heeft ook nooit gewerkt met het opgeheven vingertje. Het feit dat DNZ altijd een praktische en nuchtere, bijna zakelijke aanpak heeft gekozen, maakt ze tot een goede partner voor bedrijven als Accenture. Het gaat om talent en mogelijkheden en manieren om die te benutten.”

Enthousiasme

Het kostte de verschillende leidinggevenden bij Accenture nooit moeite om medewerkers te vinden, die projecten voor DNZ uit wilden voeren. “Mensen zijn misschien ook op zoek naar een ander soort engagement,” zegt Bus. “Echt, ze melden zich zelf aan. Dat ging altijd automatisch. Via-via wisten onze mensen heel goed dat ze bij DNZ mooie dingen konden doen,” vult Te Riele aan.

Ook bij Accenture zijn inmiddels de nodige mensen met een arbeidsbeperking aan het werk. Dat leidt tot directe en persoonlijke contacten. Volgens Groag maken vooral die contacten de waarde van De Normaalste Zaak duidelijk. “De persoonlijke groei van mensen. Daar ben ik trots op. Dat geeft me enthousiasme om me in te blijven zetten. Natuurlijk, bijdragen aan inclusie is goed voor je imago als bedrijf. De medewerkers vinden het leuk, maar uiteindelijk gaat het om die duizenden mensen die via de beweging aan het werk zijn geholpen. Het is zowel in het kleine als het grote een ontzettend mooie impact.”

De Normaalste Zaak gaat verder

“De arbeidsmarkt in Nederland is nog best exclusief georganiseerd. Vanuit zijn aard was de verzorgingsstaat gericht op ‘zorg’, dus op de vraag wat mensen niet kunnen. Participatie en inclusie vragen van alle betrokken, van publieke instellingen tot werkgever, een andere mentaliteit met als vertrekpunt de vraag: wat kunnen mensen wel bijdragen?” stelt Hubeek. Die omslag maak je niet in een paar jaar. “De reis van De Normaalste Zaak is daarom een pad in het ongebaande en eentje van volharding. We zijn deel van een beweging die vanuit praktische ervaring en met focus op wat wel kan veranderingen tot stand wil brengen. Wij willen bijdragen aan praktische resultaten en willen daarmee de arbeidsmarkt in Nederland op een creatieve, zakelijke en soms ludieke manier in de inclusieve richting duwen.”