

Drie experts, drie vragen
**De weg naar
werk is te complex
georganiseerd**

Pagina **3**

Interview Judith Duveen,
directeur UWV WERKbedrijf
**“Publieke en private
partijen moeten de
handen ineenslaan”**

Pagina **8**

Onderzoek OESO
**“Nederland is een
gidsland voor
publiek-private
samenwerking”**

Pagina **11**

**Nora, Lola en Ibrahim vonden werk dankzij
publiek-private samenwerking**

Pagina **6**



Special

**Door publiek-
private samenwer-
king vinden meer
mensen werk**

Het personeelstekort is in veel sectoren groot. Toch zijn er nog altijd veel mensen die niet aan het werk komen, terwijl ze dat wel willen. Met de juiste ondersteuning kunnen zij de stap naar werk wél maken. Publiek-private samenwerking is hierbij cruciaal. Want door krachten tussen de uitzendbranche en UWV, gemeenten, WSP en RMT's te bundelen, lukt het om meer mensen naar werk te begeleiden. In deze special mooie praktijkvoorbeelden en inspirerende interviews.

Groot Wassink (wethouder Amsterdam) over publiek-private samenwerking:

“De uitzendsector is een onmisbare partner”

In Amsterdam is momenteel in diverse sectoren een schreeuwend tekort aan personeel is. En dat zal de komende jaren zo blijven, stelt Rutger Groot Wassink, wethouder voor GroenLinks in Amsterdam.

Daar komt bij dat het kabinet forse ambities heeft op het terrein van klimaat, energie en wonen en om die ambities te realiseren, heb je geschoolde mensen nodig, vervolgt Groot Wassink. “Tegelijk zien we dat er nog meer dan een miljoen mensen langs de kant staan. Er ligt dus een enorme opgave om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen.”

Uitzendbranche onmisbaar

Maar het aanbod past niet een-op- een op de vraag, benadrukt Groot Wassink. “Het gaat vaak om mensen die langdurig buiten het arbeidsproces staan en die bijvoorbeeld ook schulden of psychische problemen hebben. Het kost tijd en energie om deze mensen weer aan de slag te helpen. Maar we mogen deze mensen niet afschrijven.” Volgens Groot Wassink is dit alleen op te lossen door een intensieve samenwerking tussen publieke en private partijen. “In

Amsterdam hebben we tijdens de coronacrisis het Regionaal Werkcentrum opgezet, waarin de gemeente samenwerkt met UWV, opleiders, vakbonden en uitzendorganisaties. Een gebundelde dienstverlening dus, met een ontschot budget. Waarbij maar één vraag telt: waarmee en door wie kan iemand het beste aan werk geholpen worden? De Werkdesk Oekraïne waarbij meerdere partijen samenwerken om Oekraïense ontheemden snel naar werk te bemiddelen, is een goed voorbeeld van die ontschotte samenwerking.” Volgens Groot Wassink draait de publiek-private samenwerking ‘als een tierelier’. “In augustus zijn de middelen voor het Regionaal Werkcentrum uitgeput. Dat betekent dat het lukt om mensen aan de slag te helpen.” Voor Groot Wassink is het vanzelfsprekend dat de uitzendsector onderdeel is van die samenwerking. “Met al zijn expertise en ervaring is de uitzend-



“Er ligt een enorme opgave om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen.”

Rutger Groot Wassink, wethouder voor GroenLinks in Amsterdam

branche een onmisbare partner. Ik zie bij uitzenders veel innovatie om mensen duurzaam aan het werk te krijgen. Dat verdient alle lof.”

Scheiding verantwoordelijkheden

Groot Wassink is positief over de kabinetsplannen voor de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur. “Uit de plannen blijkt dat de minister de ambitie heeft om een beter werkend systeem op te zetten om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. Dat is precies wat wij in Amsterdam al doen.” Ook de ABU ondersteunt die ambitie, zegt

ABU-directeur Jurriën Koops. Positief in de plannen vindt hij de scheiding in de verantwoordelijkheid voor van-werk-naar-werk en voor van-geen-werk-naar-werk. “Dat laatste is een publieke verantwoordelijkheid. Begin dit jaar concludeerde de Nederlandse Arbeidsinspectie echter dat kwetsbare werkzoekenden onvoldoende ondersteuning krijgen binnen de publieke dienstverlening. Dat moet voorkomen worden met deze nieuwe infrastructuur. Publieke middelen zullen primair aangewend moeten worden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Eenvoudige bemiddelingen kunnen prima via private partijen worden gerealiseerd.

Vervolg op pagina 2

Vervolg van pagina 1

En ook als extra hulp nodig is, zoals scholing en begeleiding, kunnen veel uitzendorganisaties een goede bijdrage leveren.”

No-wrong-door?

“In de kabinetsplannen staat tevens dat er gewerkt gaat worden volgens het ‘no-wrong-door’ principe,” zegt Koops. “Omdat UWV en gemeenten geheel zelfstandig blijven, vrezen wij dat het Regionaal Werkcentrum toch een nieuwe deur wordt. Ook hebben de partners niet altijd een belang om andere partijen in te schakelen.” Er moet dus niet gedacht worden in termen van een ‘loket’, maar veel meer in een netwerk-samenwerking zoals in Amsterdam, zegt Koops. “Want anders wordt een Regionaal Werkcentrum al snel een extra deur.” Een mogelijke oplossing hiervoor zou een ‘triage-systeem’ kunnen zijn, stelt Koops. “Het Regionale Werkcentrum kijkt dan met een onafhankelijke bril naar wat een werkende, werkzoekende of werkgever nodig heeft en bepaalt vervolgens welke partij – publiek of privaat – tegen welke prijs de beste kwaliteit levert.”

Meer investeringen nodig

Tot slot is de ABU kritisch over het feit dat een duurzame match altijd de uitkomst van de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur zou moeten zijn. Koops: “Het kan ook zo zijn dat je een bijdrage levert die niet direct een match als uitkomst heeft. Denk aan een beter profiel, een goed cv of een opleiding die gevolgd is. De arbeidsmarktinfrastructuur mag niet gebruikt worden om een politieke discussie over vast en flex te voeren. Private partijen moeten onder dezelfde condities ten opzichte van de kernpartners mee kunnen doen aan de dienstverlening.” “Het is een goede ontwikkeling dat er de afgelopen jaren in de Regionale Mobiliteitsteams samenwerking is ontstaan tussen gemeenten, UWV, sociale partners en private partners,” besluit Koops. “En tevens het werken met ontschot budgetten en de focus op samenwerking op lange termijn juichen wij toe. De basis ligt er, maar zal verder doorontwikkeld moeten worden.” Voor een activerend arbeidsmarktbeleid is volgens wethouder Groot Wassink wel voldoende geld nodig. “De VNG heeft becijferd dat dat 1,5 miljard euro vraagt, terwijl het kabinet nog geen 500 miljoen euro daarvoor uittrekt. Aan de voorkant zal echt fors meer geïnvesteerd moeten worden. Want anders lossen we de grote problemen op de arbeidsmarkt niet op.” ■

Reactie ABU op de kabinetsplannen voor een nieuwe arbeidsmarkt-infrastructuur

De ABU is positief over de ambitie van het kabinet om de arbeidsmarktinfrastructuur te vereenvoudigen, zodat werkenden, werkzoekenden en werkgevers een eenvoudige toegang tot die arbeidsmarktinfrastructuur krijgen en passende ondersteuning. Een aantal aanbevelingen:

- 1 De samenwerking die in de RMT’s is ontstaan, moet **worden doorontwikkeld**.
- 2 Publieke middelen moeten alleen ingezet worden voor mensen met een grote achterstand tot de arbeidsmarkt, die **het zonder inzet van publieke middelen** niet redden.
- 3 Het Regionale Werkcentrum moet geen ‘loket’ worden, maar een **netwerk-samenwerking** die onafhankelijk bekijkt wat werkzoekenden, werkenden en werkgevers nodig hebben en vervolgens **doorverwijst** naar een publieke of private partij.
- 4 Een duurzame match hoeft niet altijd de uitkomst van de arbeidsmarktinfrastructuur te zijn; ook **interventies** als een **beter profiel, een goed cv** of een **opleiding** kunnen **zeer waardevol** zijn.
- 5 Voor een **effectief activerend** arbeidsmarktbeleid is **structureel meer geld nodig** dan de 500 miljoen die in het Regeerakkoord was gereserveerd.

ABU-commissie Publiek-private samenwerking:

“Door samen te werken, kunnen we het verschil maken”

Saskia Timmermans, directeur USG Restart: “Een betere arbeidsmarkt voor iedereen”

“Een baan is meer dan alleen een inkomen, het geeft mensen ook eigenwaarde. Helaas staan er nog altijd te veel mensen langs de zijlijn. USG Restart is van oudsher een jobcoaching- en re integratiebedrijf dat sinds zes jaar ook mensen detacheert met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking. Onze ervaring? Alleen een krachtige samenwerking tussen publieke en private partijen kan ervoor zorgen dat deze mensen weer duurzaam aan het werk komen. Vandaar dat ik heel blij ben met onze deelname aan de ABU-commissie Publiek-private samenwerking. Samen maken we meer impact dan als afzonderlijk lid. We kunnen sparren over thema’s, expertise en ervaringen delen en vooral ook de onderlinge samenwerking stimuleren en proactief verbinding zoeken met partijen en gezamenlijke doelen nastreven.



Zo heeft USG Restart verschillende PPS-projecten. Met voetbalclubs als FC Groningen, Heracles en FC Emmen maken we kandidaten werkfit door hen letterlijk in beweging te laten komen. We organiseren banenmarkten en hebben speciale projecten voor ouders met jonge kinderen. En onlangs zijn we samen met het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) een pilot gestart om statushouders bij het COA aan de slag te krijgen. Detacheren is een mooi middel om mensen laagdrempelig en met de juiste begeleiding weer duurzaam aan een baan te helpen. De uitzendbranche kan met zijn expertise op het gebied van publiek-private samenwerking een belangrijke rol spelen om een betere arbeidsmarkt voor iedereen te creëren.” ■

De krapte op de arbeidsmarkt is groot, maar tegelijk staan er nog meer dan een miljoen mensen langs de kant. Om daar verandering in te brengen, is de ABU een jaar geleden gestart met de commissie Publiek-private samenwerking. “Samen zetten we ons dagelijks in voor een samenleving waarin iedereen meetelt,” vertelt Joop de Boer, adviseur Publiek-private samenwerking.

“Dat stimulering van publiek-private samenwerking nog steeds nodig is, vind ik eigenlijk ongelooflijk,” zegt De Boer. Op 1 oktober vorig jaar werd De Boer aangesteld om de publiek-private samenwerking vanuit de ABU te stimuleren. “Het zou toch vanzelfsprekend moeten zijn? Het gaat om mensen zoals jij en ik die kunnen werken, mensen met talenten en competenties. Het zijn geen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar mensen die de weg naar de arbeidsmarkt niet goed kunnen vinden en daarbij hulp en aandacht nodig hebben. Door samen te werken en deze mensen de juiste ondersteuning te bieden, kunnen we het verschil voor hen maken.”

Inspireren en stimuleren Inmiddels telt de commissie Publiek-private samenwerking zo’n vijftientig ABU-leden, die stuk voor stuk intrinsiek gemotiveerd zijn om iets voor de samenleving te betekenen. “Vijf keer per jaar komen we bij elkaar en bespreken we actuele thema’s, zoals de Banenafpraak of statushouders, aan de hand van gast-

“Publiek-private samenwerking moet eigenlijk vanzelfsprekend zijn”

Joop de Boer, adviseur Publiek-private samenwerking

sprekers van onder andere UWV, VluchtelingenWerk of gemeenten. Vervolgens bekijken we hoe we onze rol met elkaar kunnen oppakken. De commissie inspireert en stimuleert dus niet alleen publiek-private samenwerking, maar ook samenwerking tussen uitzenders onderling. Zo is er onlangs een subgroep gevormd die actief aan de slag gaat met het thema statushouders.”

Successen delen

Om de samenwerking zichtbaarder te maken, is De Boer actief op LinkedIn. Sinds kort publiceert hij ook maandelijks een podcast over de toegevoegde waarde van publiek-private

samenwerking. “De ABU wil alle partijen, en ook kandidaten, een podium geven en laten zien welke mooie successen er zijn. Tegelijkertijd willen we open bespreken wat nog beter kan. Met als doel om een zo groot mogelijk publiek te bereiken en zoveel mogelijk vooroordelen weg te nemen. Inmiddels is er ook een onderzoek gestart. “Hoe groot is de maatschappelijke impact van ABU-leden op de arbeidsmarkt? Welke publiek-private samenwerking is er onder ABU-leden? En wat dragen ABU-leden bij aan een inclusieve arbeidsmarkt? We willen met het onderzoek zichtbaar maken wat er nu al gebeurt, wat nodig is om te versnellen en resultaten kunnen monitoren.” De Boer kijkt tevreden terug op het eerste jaar van de commissie: “Natuurlijk hoop ik dat de commissie blijft groeien en er steeds meer succesverhalen bij komen. Daar gaan we hard aan werken. Maar nog belangrijker is dat onze leden nog meer mensen aan het werk helpen.” ■

Meer weten? Kijk dan op www.abu.nl/publiek-privaat-werkt/

No-wrong-door-principe maakt einde aan complexe route naar werk?!

De weg naar werk is te ingewikkeld georganiseerd voor de mensen die hulp bij het vinden van werk het meest nodig hebben. Drie vragen aan drie experts over de plannen van minister Van Gennip om de arbeidsmarkt-infrastructuur anders in te richten.



Arend Pieterse,
directeur Cedris



Elwin Wolters,
directeur OVAL



Ciel Stevens,
directeur NRTO

Wat is van cruciaal belang om de weg naar werk tot een succes te brengen?

“Eenvoud en zekerheid. Werknemers, maar ook werkgevers, weten momenteel niet waar ze aan toe zijn. Voor mensen in de bijstand voelt het regelmatig alsof ze in een mijnenveld staan, waardoor ze niet durven te bewegen. En werkgevers vragen zich af of er straks nog wel subsidie is voor de mensen die zij helpen. Gemeenten worstelen ondertussen met de complexiteit van ontschotte budgetten, waarbij er geen duidelijke kaders zijn voor hoe dat budget ingezet kan worden. We hebben het onnodig ingewikkeld gemaakt, met als gevolg dat mensen terughoudend worden om stappen te zetten. Willen we de begeleiding naar werk laten slagen, dan is vereenvoudiging hard nodig.”

Welk onderdeel in het plan van minister Van Gennip vindt u positief?

“Het is heel goed dat ze iedereen, werknemers én werkgevers, toegang wil bieden tot de dienstverlening die nodig is. De minister wil één herkenbaar loket in elke arbeidsmarktregio. Daardoor verandert de voorkant, maar de achterliggende dienstverlening blijft hetzelfde. Voor mensen in de bijstand is afreizen naar een loket in een van de 35 arbeidsmarktregio's een grote opgave. En worden ze daar dan ook goed geholpen? Zijn de loketten op de hoogte van het aanbod in dienstverlening en weet men wat werkzoekenden daadwerkelijk nodig hebben? Ik proef vooral aanbod-denken: 'Als wij ons maar beter verkopen, dan vinden de mensen ons vanzelf'. Ik denk niet dat dat mensen over de streep helpt.”

Wat zou je willen veranderen aan het plan?

“Op de Cedris-lezing in februari gaf Reinier van Zutphen, de Nationale Ombudsman, de tip aan beleidsmakers en beleidsuitvoerders: 'Ga eens met mensen praten'. Daar ben ik het roerend mee eens. Ga in gesprek met werknemers en werkgevers en stel hen de vraag: 'Wat heb jij nodig?'. We kunnen het zelf proberen te bedenken, maar de oplossing moet beter aansluiten op het probleem. Daarnaast is het belangrijk om vanuit beleid integraler te werken. Iedereen zit er met de beste bedoelingen in, maar het beleid van de ene overheidsafdeling werkt het beleid van de andere overheidsafdeling tegen. En tot slot kom ik terug op het belang van eenvoud en zekerheid. Een initiatief als het STAP-budget wordt nu alweer stopgezet. En dat terwijl het veel mensen bereikte die er goede dingen mee deden. Zwalkend beleid biedt geen zekerheid.” ■

Wat is van cruciaal belang om de weg naar werk te vereenvoudigen?

“Het aanbieden van onafhankelijke, laagdrempelige en professionele dienstverlening. Werkzoekenden moeten de beste en meest passende ondersteuning krijgen. Dat is nu niet altijd het geval. Er zijn barrières tussen publieke en private dienstverlening, terwijl we samen zouden moeten optrekken. Er is ontzettend veel expertise bij private dienstverleners, maar deze expertise bereikt de mensen onvoldoende. Publiek en privaat moeten daarom samen vanuit de vraag aan de slag. Dan kunnen we gezamenlijk meer mensen naar werk begeleiden. Dat is goed voor werknemers en werkgevers.”

Welk onderdeel in het plan van minister Van Gennip vindt u positief?

“De minister gaat uit van het zogenaamde 'no wrong door'-principe: voorkomen dat werkzoekenden bij het verkeerde loket terechtkomen. Ik zou het liever 'altijd de juiste deur' willen noemen. Er is nu een oerwoud aan regelingen en loketten, het is voor professionals soms al onoverzichtelijk. Klopt een werkzoekende bij je aan, dan heeft diegene al een flinke stap gezet. Het is daarom belangrijk om iemand altijd direct goed te helpen. Het eerste contact moet alle kennis in huis hebben om op een onafhankelijke manier naar de juiste publieke of private ondersteuning door te verwijzen. Om daarmee de beste en meest passende ondersteuning voor de werkzoekende te bieden. Het zou daarom mooi zijn als alle dienstverleners in dezelfde etalage staan, zodat de werkzoekende samen met de onafhankelijke ondersteuner die keuze kan maken.”

Wat zou je willen veranderen aan het plan?

“Ik mis de kwaliteitseis. Willen we de beste en meest passende ondersteuning bieden aan werkzoekenden, dan moeten we bewezen kwaliteit leveren. OVAL-leden voldoen bijvoorbeeld aan strenge kwaliteitseisen. In het plan van de minister is kwaliteit niet geborgd. Elke organisatie kan ondersteuning bieden en dat is risicovol. Het kan immers om een kwetsbare groep mensen gaan. Verloopt de ondersteuning niet goed, dan zien we deze groep mogelijk niet meer terug. Maar laten we vooral aan de slag gaan. Er wordt te lang gepraat over structuren, terwijl we tijdens de coronacrisis hebben gezien dat in korte tijd veel mogelijk is. Er zijn mensen nodig in de zorg, in het onderwijs, voor de energietransitie en voor de woningbouw. We moeten in de actiestand met een onafhankelijke, laagdrempelige en kwalitatieve dienstverlening. Zodat we mensen naar werk kunnen begeleiden.” ■

Wat is van cruciaal belang om de weg naar werk te vereenvoudigen?

“Met het Platform Toekomst van Arbeid, bestaande uit ABU, Cedris, NRTO, OVAL, Verbond van Verzekeraars en MBO Raad, pleiten we voor één loket per arbeidsmarktregio waar werkzoekenden laagdrempelig informatie en advies kunnen krijgen. Dit loket is een soort verkeersregelaar waar mensen worden geholpen om hun weg op de arbeidsmarkt te vinden. Daar moet de vraag centraal staan: wat heeft iemand nodig om de stap naar werk te zetten? Dat betekent dat je kijkt welke personeelsvraag er in de regio is en hoe iemand daarvoor geschikt gemaakt kan worden door begeleiding of scholing. Dit kan per arbeidsmarktregio verschillen. Zo heeft de regio Rijnmond van oudsher vooral te maken met de maritieme sector, terwijl in andere regio's andere sectoren vertegenwoordigd zijn. Door één loket per arbeidsmarktregio op te zetten, kun je ook laagdrempelig inspelen op de specifieke, regionale uitdagingen.”

Welk onderdeel in het plan van minister Van Gennip vindt u positief?

“Wat ik heel goed vind, is dat de minister in de brief 'Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket' aandacht heeft besteed aan het belang van een leven lang ontwikkelen. De krapte op de arbeidsmarkt en de uitdagingen die op ons afkomen met de maatschappelijke transities, vragen nu en in de toekomst om andere vaardigheden. Een leven lang ontwikkelen zou daarom een vanzelfsprekend en permanent onderdeel van ieders werk en leven moeten zijn. Die belangrijke ambitie van Van Gennip sluit nauw aan bij de missie van NRTO.”

Wat zou je willen veranderen aan het plan?

“Wij vinden het ontzettend jammer dat het STAP-budget ophoudt te bestaan. Dit rijmt niet met de ambitie van een leven lang ontwikkelen. De STAP-regeling was een succes. Mensen werden op een laagdrempelige manier opgeleid en nieuwe doelgroepen werden bereikt. De eerdere regeling fiscale scholingsaftrek kwam vooral bij hogeropgeleiden terecht en moest de deelnemer voorfinancieren. Met STAP werden nu ook veel mbo'ers bereikt. Uit recent onderzoek bleek daarnaast dat maar liefst 40 procent het budget heeft gebruikt om zich om te laten scholen. Precies wat nodig is voor de sectoren die momenteel met flinke krapte kampen. Die scholing is cruciaal. Wij pleiten daarom voor doorgang van een vorm van STAP. Want investeren in ontwikkeling is belangrijk voor werkenden, voor de maatschappij én voor onze economie.” ■



Stelling:
Iedereen die wil, kan een plek op de arbeidsmarkt krijgen

Erik Dannenberg, voorzitter Divosa:

“Laten we ophouden met segregatie en mensen echt laten meedoen”

“We moeten ophouden een rondje in een vierkantje te persen, maar bereid zijn banen om mensen heen te bouwen.”

“O”neens. Dat is het ideaal, maar daar zijn we nog niet. Denk maar aan alle mensen met een beperking die dolgraag willen werken. De benaming ‘mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’ legt het probleem vrij eenzijdig neer bij deze groep. Zo van: ‘als jullie je aanpassen, lukt het wel’. Ik draai het om. Onze arbeidsmarkt heeft een afstand tot mensen. Nederland is een hoogontwikkeld land, dat hoge eisen stelt aan werkenden. Zo’n tien procent van de bevolking kan hier niet in mee. In Nederland gaan wij dan segregeren. Groepen die ergens buiten vallen, zetten we op een aparte school, een apart zaaltje of de sociale werkvoorziening. Ik pleit voor inclusie. Meedoen, op een zo normaal mogelijke manier.

D

ie investering verdient zich vaak ruimschoots terug. Ik ken een werkgever waar het ziekteverzuim drastisch terugliep nadat hij iemand in een rolstoel in dienst had genomen. ‘Als deze persoon anderhalf uur moeite moet doen om op zijn werk te komen, dan meld ik me toch niet “zomaar” ziek?’ Dat was de gedachte. Meer inclusie bereik je door je te realiseren dat ‘beperkingen’ vaak juist toevoegingen zijn en door vooroordelen te bestrijden. Komt daar een asielzoeker binnen? Nee, daar komt een vakman aan! Mensen die een kans krijgen, zijn vaak uiterst loyaal. We moeten ophouden een rondje in een vierkantje te persen, maar bereid zijn banen om mensen heen te bouwen. En laten we stoppen met woorden als ‘beperking’, ‘stoornis’ of ‘zwakbegaafd’, maar het hebben over dromen, passies en talenten.” ■

Tim ’S Jongers, directeur Wiardi Beckman Stichting:

“Draai het om. De arbeidsmarkt moet zich aanpassen, niet de mensen”

“D

e stelling klopt niet. Draai deze om: als de arbeidsmarkt het wil, kan iedereen daar een plekje op krijgen. Waarom zou iedereen in die arbeidsmarkt moeten passen? Waarom passen we niet juist die arbeidsmarkt aan? Hetzelfde geldt voor de term ‘mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’. Draai het maar om: de arbeidsmarkt heeft een afstand tot mensen. Kortom, het gaat om een mentaliteitsverandering. Waartoe is er een arbeidsmarkt? Enkel om economische meerwaarde te creëren? Of willen we ook maatschappelijke meerwaarde creëren? Het is toch frappant: als we een brug bouwen, spreken we over een investering. Maar als we het over werkenden hebben, of de weg naar werk, dan hebben we het ineens over kosten.

O

m te zorgen dat iedereen een plekje krijgt, moeten we kijken naar de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze zou beter gewaardeerd moeten worden: aan de bovenkant wat eraf, aan de onderkant wat erbij. Overigens is ‘de onderkant van de arbeidsmarkt’ ook een rare term. De schoonmakers, de koffersjouwerson, de pakketbezorgers: als zij hun werk niet doen, functioneert de maatschappij niet goed. Deze mensen vormen dus niet de onderkant van de arbeidsmarkt, maar juist de basis. Ook heel raar: hoe hoger je in Nederland op de ladder staat, hoe meer mogelijkheden je hebt tot een leven lang leren. Maar hoogopgeleiden redden zichzelf wel. We moeten ons juist inspannen om scholing en ontwikkeling veel beter beschikbaar te maken voor de werkenden aan de basis. Dat is immers de groep die er het meest belang bij heeft.” ■

De ABU over een inclusieve arbeidsmarkt
Iedereen die wil, moet de kans krijgen op werk. Toch zijn er nog altijd veel mensen die niet aan de slag komen. Met de juiste ondersteuning kunnen zij de stap naar werk wél maken. Publiek-private samenwerking is hierbij cruciaal. Want door krachten tussen de uitzendbranche en UWV, gemeenten, WSP en RMT’s te bundelen, lukt het om met de juiste begeleiding meer mensen - binnen hun wensen en mogelijkheden - naar werk te bemiddelen.



“Is er een arbeidsmarkt enkel om economische meerwaarde te creëren of willen we ook maatschappelijke meerwaarde creëren?”



Samenwerken? Gewoon doen!

Chantal Botz is manager van WerkgeversServicePunt Midden-Holland.

WSP Midden-Holland stimuleert werkgevers om op een mensgerichte, slimme en financieel aantrekkelijke manier te ondernemen en zo meer mensen in de regio aan het werk te helpen en te houden.

Publiek-private samenwerking. We praten er veel én vaak over - in allerlei gremia - en op verschillende niveaus. Maar als je tien personen vraagt naar de definitie van publiek-private samenwerking, krijg je ook tien verschillende antwoorden. Mijn voorstel?

Minder praten én gewoon doen. Want over één ding zijn we het volgens mij allemaal wel eens. We hebben elkaar ontzettend hard nodig om nog meer mensen aan het werk te helpen en te houden. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, zijn er nog te veel mensen die nu geen perspectief op een (nieuwe) baan hebben. En precies dat gegeven heeft de noodzaak van publiek-privaat samenwerken zichtbaarder gemaakt dan ooit tevoren.

Daarmee is het niet iets van ‘nu’; de successen zijn er al jaren

“Samen bereiken we echt meer dan alleen.”

en die meerwaarde zal ook in de toekomst blijven. Dat zag ik bij de start van mijn loopbaan bij Creyf’s uitzendbureau en zie ik nu ook als manager van het WerkgeversServicePunt Midden-Holland. Een regio waar ik trots op ben en die zich kenmerkt door een pragmatische aanpak.

Zo ontstond medio 2022 het idee van het Werkcafé: een plek waar je naartoe kunt met al je vragen over werk, vacatures, scholing en leerwerktrajecten. Zonder afspraak. Een plek waar het Regionaal Mobiliteitsteam, Leerwerkloket, WerkgeversServicePunt én uitzendorganisaties samenwerken. Zonder blauwdruk, hoge kosten of ingewikkelde convenanten en mét vertrouwen in elkaars kennis en kunde. En natuurlijk gaat niet alles meteen goed en schaaft je onderweg bij. Maar het begon allemaal bij gewoon doen. Bij het centraal stellen van de vraag

van de inwoners én werkgevers in Midden-Holland. Ik durf wel te zeggen dat de aanpak loont: inmiddels hebben we in het Werkcafé vijfhonderd mensen een stap verder kunnen helpen. Of het nu is met een competentietest, sollicitatietraining, opleiding of een baan.

Mijn oproep voor iedereen die zich bezighoudt met de arbeidsmarkt: zoek elkaar op, blijf dicht bij jezelf én erken de kracht van de ander. Samen bereiken we echt meer dan alleen. In Midden-Holland doen we dat gewoon. ■

Randstad, het COA en de gemeente Almere bemiddelen azc-bewoners naar werk

Pilot laat zien dat publiek-private samenwerking loont

In januari dit jaar is in Almere de pilot ‘Toeleiding naar werk voor statushouders en asielzoekers’ gestart. Het COA, de gemeente Almere en Randstad werken samen om statushouders en asielzoekers in een vroegtijdig stadium én met maatwerk te begeleiden naar werk.

“Het verblijf in een azc (asielzoekerscentrum) kan in de huidige situatie jaren duren. De doorlooptijden van de asiel-procedure zijn erg lang en ook het wachten op een woning kan erg lang duren,” vertelt Joske Geraedts, beleidsadviseur van het COA (Centraal Orgaan opvang asielzoekers) en projectleider van deze pilot. “In deze periode zitten veel van onze bewoners in de wachtstand, terwijl deze tijd ook nuttig besteed zou kunnen worden.”

Demotivatie en psychische problemen

Voor Oekraïense ontheemden geldt andere regelgeving, legt Chamelle Ramazan van de gemeente Almere uit. “Zij konden direct aan de slag. Maar voor asielzoekers gelden dus andere regels, met nodeloos wachten tot gevolg. Dat leidt tot passiviteit, demotivatie en regelmatig tot psychische problematiek.” Volgens Ramazan is het wrang dat niet-Oekraïense vluchtelingen zijn veroordeeld tot wachten. “Op 1 januari vorig jaar trad de nieuwe Wet inburgering in werking. Met als doel om mensen zo snel mogelijk een inburgeringsaanbod te doen én te begeleiden naar werk. Dat is precies de reden waarom wij als gemeente deze pilot hebben omarmd.”

Enorme opkomst

Maar hoe ging het project in de praktijk in zijn werk? “Op 38 azc’s in het land hebben we een Meedoenbalie. Via deze Meedoenbalies kunnen azc-bewoners vrijwilligerswerk gaan doen en deelnemen aan participatie-activiteiten in de omgeving. Op het azc Almere hebben we daar nu – in samenwerking met Randstad – toeleiding naar betaald werk aan toegevoegd,” vertelt Geraedts. “We hebben een oproep gedaan aan iedereen in het azc om zich daar te melden als ze wilden werken. Dat leidde tot een enorme opkomst. Er stonden soms zoveel mensen voor de deur, dat we het nauwelijks aankonden.” Vervolgens volgde een intakegesprek door een adviseur van Randstad. Die aanpak werkte uitstekend, zegt Geraedts. “De doelstelling was om honderd gesprekken te voeren en vijftientig mensen te bemiddelen naar werk. Die honderd gesprekken zijn gevoerd. Inmiddels hebben we al 21 bewoners kunnen matchen aan een werkgever.” De asielzoekers konden aan de slag in diverse sectoren, vertelt Rogier Schweitzer, manager publiek-private samenwerking van uitzendorganisatie Randstad. “Ze vonden onder meer een baan in de hotelbranche, schoonmaak, IT en de bouw. Hierbij hebben wij ook een beroep gedaan op collega-uitzendorganisaties, want met elkaar bereiken we veel meer werkgevers en kunnen we nog meer maatwerk leveren aan de werkzoekenden. Deze pilot laat zien dat publiek-private én privaatsamenwerking dus loont.”

Intensieve begeleiding

Volgens Geraedts was het voeren van ‘activerende gesprekken’ met bewoners een belangrijke succesfactor van deze pilot. “En ook het werkgeversnetwerk van Randstad had een grote meerwaarde.” Maar Randstad deed meer dan alléén de match, vertelt Schweitzer. “Mijn collega Monica heeft fantastisch werk geleverd. Zij ging op een gelijkwaardige manier met mensen in gesprek en heeft hen intensief begeleid. Zo ging zij bijvoorbeeld mee naar



Joske Geraedts (COA), Rogier Schweitzer (Randstad) en Chamelle Ramazan (Gemeente Almere).

“Het nodeloos moeten wachten, leidt tot passiviteit, demotivatie en regelmatig tot psychische problematiek.”

Chamelle Ramazan, gemeente Almere

een sollicitatiegesprek. Volgens Ramazan is ondersteuning extra belangrijk voor deze groep, juist omdat ze lang uit het arbeidsproces zijn geweest. “Voor de statushouders die zijn ingeschreven bij de gemeente Almere stellen we een jobcoach beschikbaar, zodat er op langere termijn begeleiding is.”

Diverse knelpunten

Tijdens de pilot kwamen echter ook een aantal knelpunten aan het licht. “Een asielzoeker mag niet direct aan het werk: diegene moet eerst zes maanden in Nederland zijn. Ook mogen zij maar 24 weken per jaar werken”, zegt Geraedts. “Voor werkgevers is het vaak een groot obstakel. Wij staan helemaal achter het uitgangspunt van D66 dat het voor asielzoekers mogelijk zou moeten zijn om zo snel mogelijk en maximaal te werken.” Volgens Schweitzer zou het D66-voorstel een stimulans voor uitzenders zijn. “Als de 24 weken regel verdwijnt, verdwijnt tevens het risico. Het animo bij veel uitzendorganisaties zal dan een stuk groter zijn om asielzoekers te bemiddelen.” Daarnaast is het volgens Schweitzer lastig dat het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning lang duurt. “Dat kan tot vijf weken duren. Er zijn situaties geweest waarbij een asielzoeker daardoor een baan misliep. Daar moet een oplossing voor gevonden worden.” De tewerkstellingsvergunning voor werkgevers is vaak een ‘no go’, vult Geraedts aan. “Zelfs aanbieders van seizoenswerk vinden dit vaak een belemmering.” Tot slot is ook de financiering van dit soort publiek-private samenwerkingsverbanden volgens Ramazan een probleem. “Het COA is verantwoordelijk zolang iemand in het azc zit en in die periode ontberen wij als gemeente de financiële middelen. Er moet dus nagedacht worden over een andere vorm van financiering.”

De pilot in een notendop

- Doel: vluchtelingen in Almere de kans geven mee te doen in de maatschappij door het bieden van werk.
- Het COA is coördinator van de pilot.
- De intakegesprekken worden gedaan door Randstad.
- Randstad koppelt azc-bewoners aan hun werkgeversnetwerk en zorgt voor een intensieve begeleiding tot en met de eerste werkdag.
- Nadat de azc-bewoners (die gekoppeld zijn aan de gemeente Almere) aan de slag zijn, worden ze verder begeleid door een jobcoach.
- Omdat voor statushouders een inburgeringsplicht geldt, vindt er contact plaats met de gemeente over het combineren van werk en inburgering.

Schweizer wil bij deze een oproep doen aan de politiek. “Creëer een structurele infrastructuur voor asielzoekers en statushouders die wonen in een azc, naar analogie van de Participatiewet. Maak het mogelijk voor azc-bewoners om iets nuttigs voor onze samenleving te doen. De arbeidsmarkt schreeuwt om mensen. Laten we de talenten van deze mensen vooral gebruiken. Niet alleen uit economisch belang, maar vooral uit menselijk oogpunt.” ■

De belangrijkste aanbevelingen vanuit de pilot

- Versoepel de regel dat asielzoekers maar 24 weken per jaar mogen werken.
- Maak het verkrijgen van een tewerkstellingsvergunning makkelijker, omdat het huidige proces werkgevers afschrikt.
- Zoek een oplossing voor het feit dat er lang gewacht moet worden op een BSN-nummer.
- Stimuleer publiek-private samenwerkingen om azc-bewoners naar werk te bemiddelen.
- Maak het toeleiden van azc-bewoners naar werk mogelijk door een andere vorm van financiering beschikbaar te stellen.

Bijzondere samenwerkingen zorgen

ImPOWER: werkzoekenden laten eigen talenten opbloeien én die van anderen

"Het ontwikkelen van mensen is ons hoofddoel"

In Amsterdam-Noord runnen jaarlijks ruim tien werkzoekenden samen een ontwikkelbedrijf. Zij groeien zelf en helpen als peercoach ieder tien mensen met een vergelijkbare achtergrond nieuwe stappen te zetten richting de arbeidsmarkt.

Dit initiatief van sociale onderneming ImPOWER (ook in Rotterdam en Eindhoven) is mogelijk door publiek-private samenwerking tussen de gemeente Amsterdam en bedrijven zoals Manpower, Philips en Vattenfall. De bedrijven dragen op verschillende manieren bij, Manpower met een teamcoach die vooral de peercoaches begeleidt. Het initiatief begon in 2014 vanuit de aanpak jeugdwerkloosheid in Amsterdam en is de laatste jaren vooral ingezet voor werkzoekenden in Amsterdam-Noord. "Dit soort initiatieven blijft nodig om mensen op weg te helpen op de arbeidsmarkt, ook al zijn er nu veel vacatures en minder werkzoekenden," zegt Ellen Mulder (adviseur werk stadsdeel noord) van de gemeente Amsterdam.

Ontwikkelen als hoofddoel
In de elf afgeronde projecten (acht in Amsterdam) zijn de afgelopen jaren 750 werkzoekenden succesvol begeleid naar duurzaam werk (minimaal een halfjaar 24 uur per week). Daarnaast hebben deelnemers andere stappen gezet, bijvoorbeeld naar een opleiding of vrijwilligerswerk. Van de 108 peercoaches hadden 80 binnen drie maanden na afronding een vervolgbaan. Mulder: "De kracht van dit initiatief is dat peercoaches door hun ervaringen de doelgroep anders aanspreken en begeleiden. Dat is heel waardevol en alleen mogelijk door goede publiek-private samenwerking. Dit kan echt alleen doordat we het samen doen."

Werkzoekenden stromen door naar banen bij de gemeente, in de zorg, als coach en bij deelnemende bedrijven of andere werkgevers. Als Manpower geschikte vacatures heeft, worden die ook benut, maar dat is niet het hoofddoel. "Niet bemiddelen, maar ontwikkelen van mensen is ons hoofddoel. We kijken wat daarvoor nodig is," zegt teamcoach Marjolein van Eden van Manpower. "Ik help vooral om de weg naar werk inzichtelijk te maken. De profielen van werkzoekenden, waar zij nu staan, wat hun stip op de horizon kan zijn en welke stappen daarvoor nodig zijn. Ik coach vooral de peercoaches, maar zit soms ook bij gesprekken met de mensen die zij begeleiden."

Meer wijkresultaten
Peercoaches zijn ervaringsdeskundigen die hun eigen ervaringen gebruiken voor mensen die in een vergelijkbare situatie zitten. Bijvoorbeeld door cultuurverschillen, een lichamelijke beperking of een verslavingsachtergrond. Van Eden: "Het mooie is dat zij vanuit een lastige situatie komen, maar dit vertalen in kwaliteiten waarmee zij ook anderen helpen. Terwijl zij ondertussen zelf ontdekken wat bij hen past." Het certificaat dat peercoaches ontvangen, is ook van waarde richting potentiële nieuwe werkgevers. ImPOWER levert bovendien meer

Samenwerking in het kort

Sociale onderneming ImPOWER werkt samen met de gemeente Amsterdam. Die heeft werkzoekenden in het bestand die nieuwe stappen willen zetten. Zo'n tien peercoaches runnen jaarlijks samen een sociale onderneming waar zij andere werkzoekenden met een vergelijkbare achtergrond helpen. Bedrijven maken dit mogelijk door ieder op eigen wijze bij te dragen, onder andere vanuit een social returnverplichting. Manpower levert een teamcoach voor het project. Werkzoekenden kunnen na coaching en begeleiding meestal aan de slag bij deelnemende bedrijven en andere werkgevers.

kwalitatieve resultaten op. Mulder: "We komen in contact met andere initiatieven waardoor we extra hulp en begeleiding kunnen bieden. Er is bijvoorbeeld ook samenwerking met de voedselbank. ImPOWER fungeert ook als aanjager voor andere initiatieven. Zo heeft het direct impact op het welzijn en bijvoorbeeld de veiligheid in de buurt. Zo snijdt het mes aan vele kanten." ■

De belangrijkste aanbevelingen vanuit de pilot

Gemeenten, zoek samenwerking met private partners om maatschappelijke initiatieven te ontwikkelen waarin belangen samenvallen. Voor bedrijven kan een goede social return-invulling interessant zijn, maar ook andere belangen (personeel) kunnen tellen.

"Een rugzak verzwaart niet alleen, maar geeft ook kracht"

Lola Akomeah (37) komt oorspronkelijk uit Ghana en groeide na adoptie op in Amsterdam. Ze worstelde met haar identiteit en thema's als verstoting, dakloosheid en haar plaats in de maatschappij. Ze heeft veel meegemaakt en overwonnen.



"Werk vinden dat past bij mijn talenten, werk- en denkniveau bleef wel een uitdaging. Ook omdat ik mijn school niet heb afgemaakt. Ik was eerder als vrijwilliger cliëntbegeleider bij Vluchtelingenwerk. Dat kreeg steeds opnieuw geen vervolg als betaald werk. Door moedeloosheid en uitzichtloosheid – samen met de coronalockdowns – kreeg ik een depressie. Vanuit de bijstand stuurde ik een open sollicitatie naar ImPOWER en gelukkig werd ik geselecteerd. Sinds juli 2022 begeleid ik met tien andere peercoaches werkzoekenden. Het is een divers team. Onze 'rugzakjes' hebben ons niet alleen verzwaard, maar ook sterker gemaakt waardoor we anderen kunnen helpen. Wij zorgen dat ze gehoord en begrepen worden. Ik luister, coach en daag mensen uit om stappen te zetten. Ik heb ook een workshop ontwikkeld voor mensen die uit de prostitutie willen stappen. Daarbij is ander werk cruciaal om financieel onafhankelijk te worden. Zelf ontdekte ik dat ik straks verder wil als recruiter. Zo kan ik mensen helpen een nieuwe richting te vinden in hun leven. Werk is daarvoor heel belangrijk." ■

Nieuwe werk- en groeikansen bij HANOS Apeldoorn met open hiring

"We wisten dat het kon, maar niet in ons e

Om meer kansen te bieden voor werkzoekenden met een ondersteuningsvraag is horeca groothandel HANOS in Apeldoorn anders gaan werven: zonder vaste functieprofielen. Kandidaten reageren op concrete werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden.

De aanpak is ontwikkeld door HANOS, Werkleerbedrijf Lucrato en personeelsdienstverlener Buddo, die al meer ervaring had met vergelijkbare open hiring-trajecten. Bij HANOS begon het in 2020 met een goed gesprek tussen vestigingsdirecteur René Veneboer en beide partners. "Ik had het idee dat wij meer konden doen voor werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van betaald werk. Ik voelde die behoefte en wist uit ervaring in de catering dat het ook echt iets toevoegt aan je organisatie. Bovendien krijgen we zo een extra wervingskanaal. Maar wij kunnen dit niet alleen. We hadden hulp nodig van mensen die hier verstand van hebben," vertelt Veneboer. Na de nodige voorbereidingen begon de werving in juni 2022 kleinschalig. Taken

Samenwerking in het kort

Gemeenten en UWV in de regio hebben kandidaten voor de werkzaamheden bij HANOS. Werkleerbedrijf Lucrato begeleidt samen met personeelsdienstverlener Buddo de werkgever. Samen vertalen zij functies in concrete werkzaamheden waarvoor werkzoekenden zich kunnen aanmelden. De partners blijven afstemmen over wat nodig is voor kandidaten en hoe zij nieuwe stappen kunnen zetten. De werkgever stelt zich hierbij flexibel op. Na verloop van tijd kunnen de medewerkers bij HANOS intern doorstromen naar reguliere functies.

uit verschillende logistieke functies zijn vertaald naar werkzaamheden voor kandidaten. Bijvoorbeeld: 'opruimen en schoonmaken', 'kratten wassen' of 'verwerken van emballage'. Er werd een rondleiding georganiseerd voor regionale werkconsulenten van gemeenten en UWV. Daarna ook voor kandidaten. Als zijzelf enthousiast en gemotiveerd waren om bepaalde werkzaamheden te doen, konden zij zich aanmelden. Uit een voorselectie van 35 kandidaten zijn zes mensen aangenomen die een arbeidscontract kregen bij Buddo. De samen-

werkingspartners selecteerden samen en keken wat kandidaten nodig hebben met veel persoonlijke aandacht en maatwerk. "De werkgever wilde zich flexibel opstellen," zegt Deborah Hogendorp, consultant werkgeversdienstverlening van Lucrato, het werkleerbedrijf van de gemeenten Apeldoorn, Epe en Heerde. "Die intentie helpt enorm, want soms zijn kleine aanpassingen nodig waardoor iets wél mogelijk wordt. Veel werkgevers willen wel iets doen, maar vinden het ook lastig om oude denk-kaders los te laten."

Blijven afstemmen

Nu hebben de partners in het voortraject afgestemd wat nodig was, schetst René van Doorn, projectmanager social recruitment van Buddo. "Dit kan gaan over persoonlijke behoeften of instrumenten zoals jobcoaching of loonkostensubsidie, maar ook om kleinere dingen. Bijvoorbeeld dat een alleenstaande moeder iets later kan beginnen om eerst de kinderen naar school te brengen. Zo wordt werken opeens wél haalbaar." Hogendorp: "We zijn onderling blijven afstemmen over kandidaten. Over ons beeld van hen en hoe zij nieuwe stappen kunnen maken." Het doel was dat medewerkers uiteindelijk zouden doorstromen naar reguliere func-

en voor *succesvolle* stap naar werk

Alleenstaande ouders werkend uit de bijstand door samenwerking in Brabant

“Dit verandert levens en geeft ze grip op hun situatie”

“Nu weet ik écht hoe werkgeluk voelt”

Nora Leipzig (37) is zestien jaar een alleenstaande moeder. Door deelname aan ‘Sterk aan het Werk’ is haar leven enorm veranderd.

“Een baantje vinden was voor mij wel mogelijk, maar echt iets dat bij mij past, bleek lastig. Ik zocht werk dat past bij de zorg voor mijn dochter en dat mij ook werkgeluk brengt, zodat ik het kan blijven doen. Ik heb ooit een diploma gehaald voor werk in de beveiliging en ik heb parttime gewerkt als receptioniste en gastvrouw, maar dat paste niet meer bij mij. Ik heb meer in mijn mars, maar had niet de juiste papieren.” Via Senzer hoorde Nora over het ontwikkeltraject en na het schrijven van een korte motivatie werd ze geselecteerd en ging werken bij de Driessen Groep. “Wel eerst met bekend werk op diverse recepties. Mijn coaches lieten me inzien dat dit een goed startpunt is om bij het werk te komen dat ik echt wil. Na zes maanden is mijn arbeidscontract verlengd en sindsdien ben ik projectmedewerker bij de Driessen Foundation. Hier ga ik nu ook nieuwe deelnemers van Sterk aan het Werk begeleiden. Dit past enorm goed bij mij, want leren en ontwikkelen is echt mijn passie. Mijn leven is hierdoor enorm veranderd. Ik weet nu ook echt hoe werkgeluk voelt.” ■



In de Brabantse arbeidsmarkt-regio Helmond-De Peel helpt Driessen uitzendbureau alleenstaande ouders met een bijstandsuitkering aan het werk. Na ervaringen met een succesvolle eerste groep deelnemers start komend najaar een grotere tweede groep.

Het initiatief ‘Sterk aan het Werk’ van de Driessen Foundation begon in 2022 in de gemeente Helmond. De aanleiding was een bijeenkomst over armoedebestrijding van de gemeente waarbij directeur Jeroen Driessen aanwezig was. Hierbij kwam de moeilijke positie van alleenstaande ouders in de bijstand ter sprake. De Driessen Foundation ging in gesprek met Senzer, het Werkbedrijf voor zeven gemeenten in de arbeidsmarkt-regio Helmond-De Peel. Daarna lanceerde de Foundation het nieuwe initiatief waarvoor Driessen en Senzer samenwerken. “Wanneer alleenstaande ouders werk zoeken, kan het extra uitdagend zijn om werk te vinden dat past bij de zorg voor kinderen. Alleen de schooltijdens zijn soms al lastig op af te stemmen,” schetst accountmanager Linda Koolhaas van Senzer. Er is ook regelmatig sprake van een beperkt sociaal netwerk, waardoor het lastiger is om oplossingen te creëren. Een mogelijkheid is ook om werk beter af te stemmen op kandidaten. Driessen toont hoe dit kan en wil andere werkgevers hierin stimuleren. Participatiecoaches van Senzer selecteerden begin 2022 in het bestand van

Samenwerking in het kort

Werkbedrijf Senzer selecteert alleenstaande ouders die werk zoeken uit het bestand van bijstandsgerechtigden. Geschikte kandidaten volgen een werk- en ontwikkeltraject van acht maanden. Na twee maanden proefplaatsing (met behoud van uitkering) krijgen ze een arbeidscontract voor zes maanden bij de Driessen Groep of een opdrachtgever. Waar nodig worden werkzaamheden (en tijden) afgestemd op mogelijkheden van deelnemers. Senzer blijft betrokken tijdens het traject en denkt ook mee als een contract na zes maanden geen vervolg zou krijgen.

bijstandsgerechtigden geschikte kandidaten voor het ontwikkeltraject van acht maanden. Uiteindelijk gingen zes moeders aan de slag bij de Driessen Groep of een opdrachtgever. Eerst met een proefplaatsing van twee maanden (met behoud van uitkering) en daarna met een arbeidscontract van zes maanden. Tegelijkertijd volgden deelnemers in een groep een ontwikkelprogramma van een welzijnsorganisatie (LEV Groep). “Ons doel is om deelnemers een springplank te bieden naar een vaste baan – binnen of buiten Driessen – die hen zoveel mogelijk werkgeluk brengt,” zegt jobcoach Fleur Loonen van Driessen. “Tijdens het traject proberen we belemmeringen op te lossen en kansen te creëren, zodat onbenutte talenten kunnen groeien en bloeien. Deelnemers krijgen sollicitatieondersteuning en leren ook veel van elkaar.”

Jobcarving

Er is vooral gekeken naar passend administratief of facilitair werk of in de catering. Waar nodig zijn banen afgestemd op de mogelijkheden van deelnemers. Zoals de werktijden, maar intern heeft Driessen het takenpakket voor deelnemers soms ook aangepast zodat het wél goed aansluit. Koolhaas: “Voor werkgevers biedt jobcarving mogelijkheden om meer kandidaten te vinden. Wel vinden ze het vaak lastig om uitzonderingen te maken. Toch is dit nodig op de arbeidsmarkt die de komende jaren structureel nog krappere wordt.”

Na acht maanden hebben vier van de zes deelnemers een nieuw arbeidscontract gekregen. Twee bij Driessen en twee bij opdrachtgevers. Loonen: “Wij hebben er twee geweldige collega’s aan overgehouden en de anderen ook waardevolle ontwikkelkansen kunnen bieden.” De lessen worden benut voor een grotere groep deelnemers die eind 2023 start. Hierbij wordt extra ingezet op het vinden van banen bij werkgevers in de regio om nog meer duurzame plaatsingen te realiseren. De betrokkenen zijn enthousiast over het initiatief. Koolhaas: “Dit verandert mensenlevens. Ik heb deelnemers zien opbloeien tot trouwe werknemers die zelf meer grip krijgen op hun situatie. Dan is een roostervrije dag op school ook beter op te vangen terwijl het vooraf een groter obstakel leek.” ■

De belangrijkste aanbevelingen vanuit de pilot

Durf vaste functie-eisen meer los te laten en banen af te stemmen op kandidaten. Ga met ze in gesprek en ontdek hun talenten. Maak ontwikkeltrajecten veiliger met proefplaatsingen en bijvoorbeeld een terugkeeroptie naar de uitkering.

entje”

De belangrijkste aanbevelingen vanuit de pilot

Werkgevers en (lokale) overheden: zoek samenwerking met elkaar en gespecialiseerde partners om werkzoekenden met een ondersteuningsvraag aan werk te helpen. Blijf in alle fases afstemmen om flexibiliteit en nieuwe mogelijkheden te creëren.

ties. Dat gebeurt ook. Vier van de zes deelnemers werken nog steeds bij HANOS en hebben nieuwe stappen gezet. Bijvoorbeeld: meer uren werken, takenuitbreiding, taalontwikkeling of een opleiding volgen (zoals BHV of hef- en reachtruck-certificaat). De vestiging in Apeldoorn breidt de aanpak nu verder uit. “We zijn klein begonnen om het behapbaar te houden. Met de successen kunnen we nu ook andere afdelingen – zoals onze winkel – en hun teamleiders enthousiasmeren. Want dit werkt alleen goed als je het echt wilt.” Ook teamleiders worden gefaciliteerd, onder andere met de tweedaagse Harrie Helpt-training om goede ondersteuning te kunnen bieden. Ook krijgen teamleiders extra tijd en ruimte om de juiste begeleiding te bieden. ■

“Werk is belangrijk om hier een goede toekomst op te bouwen”

Ibrahim Sharqi (51) komt oorspronkelijk uit Syrië en begon in februari 2022 bij Werkleerbedrijf Lucrato met een programma dat statushouders helpt met taallessen, werkfit worden en opdoen van werkervaring.

Voor de Nederlandse taal en cultuurverschillen waren een drempel. Via Lucrato hoorde Ibrahim over de kans bij HANOS en na de rondleiding werd hij enthousiast. “Ik wist nog weinig van het werk en begon met schoonmaken en opruimen van het magazijn. Daarnaast deed ik lange tijd inburgeringslessen.” Zo begon hij met acht uur werk per week. Begeleid door een jobcoach groeide dit stap voor stap door naar 24 uur én meer taken. “Ik help nu ook met orderpicken in het magazijn op een speciale wagen. Ik heb ook mijn heftruckcertificaat behaald en kan daar nu ook mee aan de slag. Zo kan ik steeds meer doen en wordt het werk steeds leuker. Ik heb fijn werk en ben blij om met collega’s te werken. Ik ben dankbaar voor de kans en de hulp die ik gekregen heb. Zelf werken is heel belangrijk voor mij. Als voorbeeld voor mijn vijf kinderen en om hen te helpen om hier in Nederland een goede toekomst op te bouwen.” ■



A woman with long brown hair, wearing a black short-sleeved top and bright blue trousers, stands in a modern office environment. She has her hands in her pockets and is looking towards the camera. The background features a large potted plant, a colorful abstract painting, and a modern interior design with a green bench and a patterned rug.

“De kracht
van alle regionale
partners moet worden
ingezet
om mensen
aan werk
te helpen”

Directeur UWV Werkbedrijf Judith Duveen

“Publieke en private partijen moeten handen ineen slaan”

Over Judith Duveen: Half januari werd Judith Duveen aangesteld als nieuwe directeur van UWV Werkbedrijf. Na haar studie aan de Universiteit van Amsterdam werkte ze vanaf 2002 tot 2015 op diverse ministeries. Daarna werkte Duveen in diverse functies bij de gemeente Amsterdam. Van 2018 tot haar aantreden bij UWV, was zij bij de gemeente directeur Werk en Participatie.

De eerste honderd dagen bij UWV zijn achter de rug. Hoe heeft u die ervaren?
“Heel positief. De eerste drie maanden stonden vooral in het teken van het leren kennen van de organisatie en van de mensen. Ik heb al veel UWV-vestigingen bezocht en dat blijf ik komende periode doen. Dan gaat het niet alleen om gesprekken met collega’s. Ik wil tevens ervaren hoe het is om cliënt van UWV te zijn. Dus heb ik zelf WW aangevraagd en bijvoorbeeld een gesprek gevoerd over de re-integratieverplichtingen die daar bij horen. Mijn UWV-collega’s doen hun werk voor mensen die van ons afhankelijk zijn voor hun inkomen, maar die ook van ons afhankelijk zijn voor de bemiddeling naar werk. Dus vind ik het belangrijk om zelf te ervaren hoe dat voelt.”
En lachend: “Maar die WW-aanvraag is weer ingetrokken. Want ik hoop nog wel even bij UWV te blijven.”

In een eerder interview zei u: alles moet draaien om een betere dienstverlening aan onze burgers.
“Ja, dat is waar ik elke dag voor opsta. En dat is ook wat ik in mijn eerste honderd dagen bij UWV heb gezien: de persoonlijke drive van onze medewerkers om het verschil te maken in het leven van mensen. Door ervoor te willen zorgen dat zij weer een baan kunnen vinden.”

En u wilt daarnaast iets doen aan de beeldvorming over mensen zonder werk?
“De meeste mensen die spreken over uitkeringsgerechtigden, hebben zelf een baan. Dan is het moeilijk om je te verplaatsen in de situatie van mensen die geen werk hebben. Ik vind het onze plicht om dat continu wel te doen. Iedereen die werkloos is, heeft een individueel verhaal. Als je luistert naar die individuele verhalen, kom je dichterbij wat mensen nodig hebben. En daar moet je dan ook in je taalgebruik rekening mee houden. Door niet over klanten te spreken, maar over mensen. Door niet over het granieten bestand te spreken of over een kaartenbak. Het zijn gewoon mensen, zoals jij en ik.”

Welke grote opgave ziet u op de huidige arbeidsmarkt?
“Er staan heel veel vacatures open en werkgevers kunnen moeilijk mensen vinden. Tegelijkertijd sluit het aanbod van werkzoekenden niet altijd aan op de vraag van werkgevers. Dit komt omdat werkgevers vaardigheden, ervaring of diploma’s vragen die werkzoekenden niet hebben. Die krapte en mismatch zie ik als het voornaamste probleem op de arbeidsmarkt.”

Waar liggen mogelijke oplossingen?
“Om die kwalitatieve mismatch op te lossen, zal iedereen anders naar de arbeidsmarkt moeten gaan kijken. Werkgevers moeten niet op zoek gaan naar het schaap met vijf poten, maar ook naar kandidaten die voor 70% aansluiten en vervolgens geschikt gemaakt kunnen worden door extra begeleiding of scholing. En er liggen tevens kansen voor werkgevers door met open hiring aan de slag te gaan. Daarnaast kunnen ze het werk door *job carving** anders organiseren, waardoor er meer mogelijkheden ontstaan om mensen uit de Banenafpraak in te zetten. Uitzenders kunnen bij dit alles ook een grote rol spelen.”

“Het investeren in een leven lang ontwikkelen is erg nodig, zeker in deze krappe arbeidsmarkt.”

Ook scholing is dus essentieel?
“Het belang van scholing is inderdaad erg groot. De arbeidsmarkt, naast dat deze zeer krap is, verandert continu. Zo is er momenteel bijvoorbeeld een fors tekort aan installateurs van zonnepanelen en warmtepompen. Als we tijdig inzetten op deze en aanstaande ontwikkelingen door onder meer de om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden, kunnen we tekorten in de toekomst voorkomen. Bij- en omscholing is dus van groot belang voor de doorontwikkeling van mensen en zorgt ervoor dat zij klaar zijn om een overstap te maken naar een (nieuw) krapteberoep. Zo los je deels de krapte op. Daarnaast geeft de helft van de werkgevers aan dat zij verwachten dat hun werknemers binnen nu en vijf jaar over andere vaardigheden moeten beschikken, onder meer door automatisering en digitalisering. Dit laat nog maar eens zien hoe belangrijk scholing is.”

Is publiek-private samenwerking noodzakelijk om vraag en aanbod bij elkaar te brengen?
“Zonder meer. De opgave op de arbeidsmarkt is niet alleen een opgave van gemeenten en UWV, maar óók van sociale partners en werkgevers. We zullen de handen ineen moeten slaan en ervoor moeten zorgen dat mensen niet de schotten ervaren die in de organisatiestructuren en in de governance zitten.”

Welke rol speelt de uitzendsector in die publiek-private samenwerking?
“In heel veel regio’s werkt UWV nauw samen met de uitzendsector en zijn er veel positieve voorbeelden van die samenwerking. De uitzendsector is een belangrijke partner om mensen op een laagdrempelige manier vanuit de WW naar werk te helpen. Vijftientwintig procent van de WW’ers vindt via een uitzendorganisatie de weg terug naar de arbeidsmarkt. Een jaar later heeft maar een deel van deze groep een vast contract. Dit aandeel is nog altijd lager dan wanneer iemand direct werk vindt bij een werkgever. UWV vindt het belang-

rijk dat je mensen op lange termijn zekerheid en een duurzame arbeidsrelatie biedt. Als je daar met elkaar een open gesprek over aangaat, zie je dat publiek-private samenwerking kan werken. Maar er moeten nog wel stappen gezet worden. Dit doen wij samen met uitzendorganisaties.”

Hoe kijkt u naar de plannen voor de hervorming van de arbeidsmarkt van minister Van Gennip?
“Ik ben positief over de balans die in de kabinetsplannen is gevonden tussen flexibiliteit en zekerheid. En ik vind het heel positief dat de minister bezig is met de vernieuwing van de arbeidsmarkt-infrastructuur, omdat we het daarmee mogelijk kunnen maken dat mensen, die nu nog langs de kant staan, duurzaam aan het werk gaan.”

Waar bent u minder positief over?
“Bij de Voorjaarsnota is er door het kabinet voor gekozen om te gaan bezuinigen op een leven lang ontwikkelen, door het schrappen van het STAP-budget. Daar ben ik wel bezorgd over. Het investeren in een leven lang ontwikkelen is juist erg nodig, zeker in deze krappe arbeidsmarkt. Ik hoop wel dat we blijven investeren in een leven lang ontwikkelen. Want in wat voor baan mensen ook zitten, of dat nu een uitzendbaan of een vaste baan is, we moeten blijven investeren in scholing en leven lang ontwikkelen. Want alleen op die manier hou je mensen op de arbeidsmarkt.”

De minister wil in elke arbeidsmarktregio een Regionaal Werkcentrum opzetten. Is er niet het risico dat dat een nieuw loket wordt, naast de bestaande loketten van gemeenten en UWV?
“De doelstelling van de nieuwe arbeidsmarkt-infrastructuur – en zo hebben wij er als partners altijd over gesproken – is juist om de wirwar van loketten te verminderen en de dienstverlening op één manier te ontsluiten. Dat is de gedachte achter het Regionale Werkcentrum. Als iemand zich meldt bij een gemeente of bij een UWV-kantoor, dan kun je niet zeggen: ‘je bent hier aan het verkeerde adres’. Maar dan hoop ik wel dat wij zeggen: er zijn ook nog samenwerkingspartners die iets voor jou kunnen betekenen. En dat op die manier de kracht van alle partners in de regio maximaal wordt ingezet om diegene te helpen om weer aan het werk te komen.”

Tot slot: wat zou uw boodschap zijn aan de uitzendbranche?
“De uitzendbranche vervult een belangrijke rol voor mensen die aan het werk willen o.a. vanuit een werkloze situatie. Ik zou de branche willen oproepen om zich in te zetten om een groter deel van de uitzendkrachten te laten doorstromen naar vast werk. En dat niet alleen te doen voor mensen die makkelijk aan het werk komen, maar dat ook te doen voor mensen voor wie de afstand tot de arbeidsmarkt wat groter is.” ■

**Het opsplitsen van bestaande functies om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.*

Onderzoek naar arbeidsbemiddeling in OESO-landen:

“Nederland is een gidsland voor publiek-private samenwerking”

Recent publiceerde de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) de onderzoeksrapporten *Paying for results en Labour Market Challenges Dutch Cities*. In de onderzoeken is gekeken naar hoe de verschillende OESO-landen hun arbeidsbemiddeling hebben georganiseerd. Volgens OESO-onderzoekster Kristine Langenbucher moet de kracht vooral gezocht worden in publiek-private samenwerking.



“Uit ons onderzoek blijkt dat in twee van de vijf OESO-landen de arbeidsbemiddeling geheel of gedeeltelijk is uitbesteed aan externe partijen,” zegt onderzoekster Langenbucher. “Dat kunnen non-profit organisaties zijn, maar ook commerciële partijen, zoals uitzendorganisaties.” Tussen de OESO-landen zijn er grote verschillen in hoe de publiek-private samenwerking is georganiseerd, benadrukt Langenbucher. “Er zijn landen waar er geen traditie is van samenwerking tussen sociale partners en publiek-private samenwerking niet of nauwelijks van de grond komt. Maar er zijn tevens landen - bijvoorbeeld Nederland en België - waar er een volwassen samenwerking is tussen publiek en privaat. Een land als Australië gaat daarin het verst: daar is het overgrote deel van de arbeidsbemiddeling geoutsourcet.”

Veel voordelen

Publiek-private samenwerking heeft veel voordelen, zo blijkt uit het OESO-onderzoek. “Allereerst vergroot het de effectiviteit bij het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt,” licht Langenbucher toe. “Daarnaast levert het kostenvoordelen voor de overheid op om de arbeidsbemiddeling uit te besteden, hebben werkzoekenden meer keus tussen aanbieders en leidt het tot meer innovatie.”

Om publiek-private samenwerking goed te laten functioneren, zijn er wel een aantal belangrijke voorwaarden waaraan moet worden voldaan. Langenbucher: “Zo moet er voldoende concurrentie zijn tussen potentiële aanbieders en moeten er minimale eisen voor de dienstverlening worden geformuleerd. Ook moeten de resultaten van de bemiddeling worden gemonitord en geëvalueerd. En tot slot moet er een faire prijs per cliëntgroep worden bepaald.”

Vouchers voor loopbaanbegeleiding

In het OESO-rapport worden diverse best practices beschreven, vertelt Langenbucher. “Interessant is bijvoorbeeld het vouchersysteem dat in België bestaat. Sinds 2013 kent de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) vouchers voor loopbaanbegeleiding voor werknemers en zelfstandigen. Iedereen heeft recht op maximaal twee vouchers om de zes jaar. Met deze voucher kun je vier uur loopbaanbegeleiding krijgen, van zowel commerciële als niet-commerciële aanbieders.” Ook de Italiaanse regio Veneto heeft jarenlange ervaring met het uitbesteden van loopbaanbegeleiding aan private intermediairs, door middel van een vouchersysteem. Langenbucher: “Door het vouchersysteem kan maatwerk aan werkzoekenden worden geboden.

“Private partijen verdienen een rechtmatige plek binnen de Regionale Werkcentra”

Kristine Langenbucher, OESO-onderzoekster



Degenen die het verst van de arbeidsmarkt afstaan, kunnen daardoor naar de arbeidsmarkt bemiddeld worden, om- of bijgeschoold worden, of op een andere manier ondersteund worden.”

Nederland als gidsland

Nederland is volgens Langenbucher ‘een gidsland als het gaat om publiek-private samenwerking’. “In Nederland is er een volwassen samenwerking tussen UWV, gemeenten en de uitzendsector die gebaseerd is op wederzijds vertrouwen. Interes-

sant is dat er in Nederland een mix is van kleine en grote uitzendorganisaties die participeren in de publiek-private samenwerking. Veel andere landen worstelen ermee hoe ze kleine en middelgrote uitzendorganisaties daarbij kunnen betrekken.” Toch is er in Nederland ruimte voor verbetering, denkt Langenbucher. “In Nederland, maar ook in andere OESO-landen, zal er een omslag moeten komen naar een *skills based economy*. Dat betekent allereerst het stimuleren van een leven lang leren. En ten tweede: het bewerkstelligen van een cultuuromslag bij werkgevers. Want die kijken te vaak met een klassieke bril naar sollicitanten. Ze kijken naar hun cv en werkervaring, terwijl de matching op basis van vaardigheden zou moeten plaatsvinden. Momenteel gaat op die manier te veel talent verloren.” Een tweede verbeterpunt betreft de regionale arbeidsmarktinfrastructuur, aldus Langenbucher. “Op nationaal en lokaal niveau werkt de arbeidsmarktinfrastructuur goed. Maar op regionaal niveau kan dat beter. De Nederlandse regering heeft nu plannen om Regionale Werkcentra te vormen. Dat is een goed initiatief. Gezien de goede en volwassen samenwerking van de afgelopen jaren tussen publiek en privaat, denk ik dat private partijen binnen die regionale structuur een rechtmatige plek verdienen.”

Integrale aanpak nodig

Wat is tot slot haar boodschap aan de partijen die in Nederland betrokken zijn bij de publiek-private samenwerking? “Bouw door op je kracht. Nederland kan trots zijn op de volwassen relatie tussen publiek en privaat die hier in de afgelopen jaren is gegroeid. Versterk die samenwerking verder door te investeren in een effectieve regionale arbeidsmarktinfrastructuur en het bevorderen van een *skills based economy*.” Want ook in Nederland ligt er nog forse opgave, concludeert ze. “Er staan meer dan een miljoen mensen langs de kant. Dat zijn vaak mensen die niet eenvoudig naar de arbeidsmarkt te brengen zijn. Dat vraagt om een integrale aanpak, door bijvoorbeeld te ondersteunen met taallessen, schuldhulpverlening of psychische begeleiding. Gezien de groeiende tekorten op de arbeidsmarkt, zal Nederland deze mensen hard nodig hebben om de economie draaiende te houden.” ■

Kort Nieuws

Campagne laat voordelen uitzendwerk voor mensen zien

Werk is belangrijk. Voor iedereen. Voor onze maatschappij en onze economie. Uitzendwerk biedt perspectief aan mensen die flexibel willen of moeten werken. Aan bedrijven die moeten op- en afschalen. En aan Nederland, omdat de uitzendbranche zorgt voor banen en een goed functionerende arbeidsmarkt. In de campagne ABU. Dat werkt voor iedereen beter wordt dieper ingegaan op

de voordelen van uitzendwerk voor mensen en hoe het hen vooruithelpt. Uitzendwerk krijgt een gezicht en zichtbaar wordt wat het betekent voor uitzendkrachten. Want ABU-leden zetten zich in voor een eerlijke, inclusieve en kansrijke arbeidsmarkt. Of je nu Hanneke of Asmik heet.

De campagne richt zich op de beleidsmakers, beslissers en beïnvloeders die het verschil kunnen maken als het gaat over arbeidsmarktbeleid. In de campagne staan vijf uitzendkrachten in de spotlight.

Hun verhalen laten zien hoe uitzendwerk mensen perspectief biedt. Iedereen heeft zo zijn of haar reden om uitzendwerk te doen. Ook internationale medewerkers. De campagne loopt via Twitter en LinkedIn. Ook worden digitale borden ingezet rondom onder andere de regeringsgebouwen in Den Haag. Dat maakt de campagne extra zichtbaar.

Meer weten? Kijk dan op de ABU-website. www.abu.nl/belang-van-uitzendwerk/



Leren van Italië

Scholingsvouchers helpen tien-duizenden werkzoekenden aan werk

Eind maart was Italië een van de prijswinnaars bij de award-uitreiking van de World Employment Confederation (WEC). Assolavoro – de Italiaanse ABU – ontving de prijs voor een samenwerkingsproject voor Oekraïense vluchtelingen. Maar dit is niet het enige in het oog springende project van de Italiaanse brancheorganisatie. Ook werd een succesvol vouchersysteem opgezet, waardoor vele tienduizenden werkzoekenden een baan vonden.

“In 2015 heeft het Italiaanse parlement een wet aangenomen die publiek-private samenwerking juridisch mogelijk maakt,” vertelt Agostino Di Maio, algemeen directeur van Assolavoro. “Deze wet creëerde een nationaal raamwerk. Maar de uitvoering van publiek-private samenwerking ligt bij de twintig regio’s die Italië telt. Arbeidswetgeving is namelijk een regionale verantwoordelijkheid.” In de jaren daarna werd in twee belangrijke economische regio’s - Lombardije en Veneto - een zeer succesvol systeem van vouchers opgezet. Di Maio: “Deze programma’s zijn gefinancierd vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF). In beide regio’s werd de regeling net iets anders vormgegeven, maar de essentie is hetzelfde.”

Eigen keuze werkzoekende

In Veneto, de regio rond de stad Venetië, konden werkzoekenden aanspraak maken op een voucher van maximaal 5.700 euro. Dat bedrag mocht worden besteed aan scholing, maar tevens aan loopbaanoriëntatie of concrete bemiddeling door een uitzendorganisatie. “Het bijzondere aan de regeling was dat de werkzoekende zelf kon kiezen bij wie hij of zij het geld wilde besteden. Dus als je leraar was, kon je kiezen voor een uitzendbureau dat zich gespecialiseerd heeft in het onderwijs. Werk je in de techniek, dan kon je je keus laten vallen op een technisch uitzendbureau.” Maar voordat een werkzoekende in aanmerking kwam voor een scholingsvoucher, moest diegene eerst een assessment doen, aldus Di Maio. “Aan de hand van dat assessment werd bepaald hoe groot iemands afstand tot de arbeidsmarkt was. Afhankelijk daarvan was er recht op drie, vijf of zes maanden begeleiding. In Veneto werd dat assessment gedaan door de publieke arbeidsbemiddeling. Maar in Lombardije mochten zowel publieke als private partijen dat assessment doen.”



Groot succes

In beide regio’s was het vouchersysteem volgens Di Maio een groot succes. “We zijn trots op wat we bereikt hebben in deze publiek-private partnerships. In Veneto zijn ruim 60.000 vouchers verstrekt en meer dan 55.000 mensen aan een baan geholpen. Het grootste deel is bemiddeld dankzij uitzendorganisaties.” Juist in samenwerking tussen privaat en publiek schuilt een grote kracht, benadrukt hij. “De kennis en expertise van de uitzendbranche is onontbeerlijk om vraag en aanbod op een goede manier bij elkaar te brengen.” Di Maio vertelt dat het project in Veneto inmiddels is beëindigd. “Dat heeft ermee te maken dat er inmiddels een landelijk economisch herstelplan is

“Wil je de arbeidsmarkt optimaal laten functioneren, dan is samenwerking echt een noodzaak.”

Agostino Di Maio, algemeen directeur van Assolavoro, de Italiaanse counterpart van de ABU

opgetuigd, waarbij de financiering vanuit het fonds Next Generation EU komt. De goede ervaringen uit de eerdere projecten nemen we mee in dit herstelplan. Maar ook voor Nederland kan het zeer zeker een voorbeeld zijn.”

Een totaalaanpak

Een ander project dat Assolavoro opzette, kreeg de naam Welcome & Work mee. De Italiaanse brancheorganisatie werd afgelopen maart daarvoor beloond met een award van de World Employment Confederation (WEC). “Het project Welcome & Work werd opgestart naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne,” zegt Di Maio. “Er is - dankzij een overeenkomst met de sectorale vakbonden - een budget van 45 miljoen euro vrijgemaakt om het welzijn van vluchtelingen te bevorderen en hen de kans te geven een opleiding te volgen. De regeling was er niet alleen voor de Oekraïense ontheemden, maar voor alle vluchtelingen.” Met deze financiële ondersteuning werd een totaalaanpak gerealiseerd, legt Di Maio uit. “Zo krijgen de vluchtelingen onder meer een taalcursus aangeboden via de uitzendorganisatie en een assessment. Als daaruit blijkt dat een beroepsopleiding nodig is, wordt die opleiding vervolgens verzorgd.” Tijdens hun opleiding krijgen de vluchtelingen bovendien een vergoeding voor hun levensonderhoud. Di Maio: “Als de opleiding wordt afgerond, is er een bonus van 1.000 euro. Verder wordt kinderopvang geregeld en is er psychologische hulp beschikbaar.”

Noodzaak van samenwerking

Inmiddels hebben meer dan 3.000 mensen een opleiding gevolgd, met name vrouwen en jongeren, vertelt Di Maio. “We hebben als uitzendsector samengewerkt met UNHCR, de vluchtelingenorganisatie van de Verenigde Naties, en met andere humanitaire organisaties om het project bij vluchtelingen in het hele land te promoten.” Ook bij dit project blijkt wederom het belang van samenwerking, benadrukt hij. “Geen enkele partij kan de problemen op de arbeidsmarkt zelfstandig oplossen. Dat is de les die wij in Italië hebben geleerd: wil je de arbeidsmarkt optimaal laten functioneren, dan is samenwerking echt een noodzaak.” ■

Wat houdt het Italiaanse vouchersysteem in?

- Voor elke werkzoekende is er **een voucher** beschikbaar
- De voucher kan ingezet worden voor **scholing, loopbaanoriëntatie** of **concrete bemiddeling** naar werk
- In een **assessment** wordt de afstand van een werkzoekende tot de arbeidsmarkt bepaald
- Op basis daarvan is er **drie, vijf of zes** maanden begeleiding beschikbaar
- De werkzoekende **bepaalt zelf** bij welke private partij hij zijn diensten inkoopt
- De dienstverlening kan bestaan uit **scholing, loopbaan-oriëntatie** of concrete **bemiddeling** naar werk

Wat houdt het Italiaanse project Welcome & Work in?

- Het doel is **integratie** en **arbeidsparticipatie** van vluchtelingen
- De Italiaanse uitzendbranche en sectorale vakbonden investeren samen **45 miljoen euro** in welzijn, werk en opleiding voor vluchtelingen
- Er is gekozen voor een **totaalaanpak**: van taallessen, tot assessments en beroepsopleidingen
- Binnen het project is tevens **kinderopvang** en **psychologische hulp** beschikbaar
- Bij de promotie van het project wordt samengewerkt met de **UNHCR**, de vluchtelingenorganisatie van de VN en **andere humanitaire organisaties**

Ex-gedetineerden krijgen nieuwe kans via uitzendbranche

Werk en inkomen cruciaal voor goede terugkeer in samenleving

Betaald werk is een belangrijke succesfactor voor een succesvolle terugkeer in de samenleving als ex-gedetineerden hun straf hebben uitgezeten. De Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) werkt hiervoor samen met verschillende uitzendorganisaties, waaronder **Europoort Uitzendbureau – specialist in industriële schoonmaak** – dat veel werkzoekenden met een ‘rugzakje’ succesvol een nieuwe kans op de arbeidsmarkt biedt. Zo’n 80 procent blijft na re-integratie duurzaam aan de slag.

Jaarlijks verlaten ongeveer dertigduizend gedetineerden de gevangenis. Daarna blijkt werk vinden lastig. Zo’n 80 procent heeft een jaar na vrijlating nog geen werk, terwijl dit belangrijk is voor goede re-integratie en een lagere recidive. Bijna de helft van de ex-gevangenen komt binnen twee jaar opnieuw in aanraking met justitie en ruim een kwart belandt binnen twee jaar opnieuw in de cel. Mèt werk en inkomen is de kans op recidive veel lager, blijkt uit cijfers van de DJI, die de terugkeer naar de samenleving begeleidt. “Als gedetineerden ons Penitentiair Programma doorlopen voor hun terugkeer naar de samenleving en werk, gaat dat voor driekwart prima. Zo’n 80 procent vindt betaald werk en de meesten blijven dat doen. Of ze gaan een opleiding volgen of beginnen een eigen bedrijf,” zegt Ron Philipsen, senior casemanager van de DJI in Brabant en Zeeland. Gedetineerden moeten de deelname aan het programma verdienen. Ze kunnen dan intern een opleiding volgen - bijvoorbeeld metaal- of houtbewer-

king - of aan het eind van hun detentie werkervaring opdoen bij een reguliere werkgever, vaak met een enkelband. De DJI werkt hiervoor samen met een vaste groep werkgevers en circa tien grotere uitzendorganisaties die bekend zijn met het programma. Philipsen: “Veel ex-gedetineerden hebben doorgaans moeite om werk te vinden. Via ons valt dat redelijk mee door dit netwerk en omdat deze werkgevers al bekend zijn met de werkwijze. Zij vinden dat ex-gedetineerden een tweede kans verdienen als zij hun straf hebben uitgezeten. Een groot voordeel van uitzendwerk als opstap naar werk is dat werkgever en werknemer op een laagdrempelige en veilige manier kunnen ervaren of het wederzijds bevalt. Relatief veel ex-gedetineerden vinden werk in de bouw of techniek, bijvoorbeeld als lasser, heftruckchauffeur of stukadoor. Hogeropgeleide cliënten vinden zelf vaak werk.”

Voorzichtigheid
Europoort Uitzendbureau is een van de uitzendorganisaties



“Via ons hebben werknemers geen last van vooroordelen.”

Michaël de Bruine,
directeur Europoort

zijn daar tevreden over. Bij onze ex-gedetineerden gaat het vaak om mensen die op jongere leeftijd een fout hebben gemaakt. Wij vinden dat ze daarna een tweede kans moeten krijgen en zich moeten kunnen bewijzen.”

De uitzendorganisatie kijkt of kandidaten geschikt zijn voor het werk. Vooral hun motivatie is belangrijk. “We werken niet met zedendelinquenten of mensen die agressieve delicten hebben gepleegd. Ze moeten wel bij ons in de groep passen. Die is best hecht. Met de meeste ex-gedetineerden gaat het prima. Zo’n 80% blijft duurzaam aan de slag: bij ons of op contract bij een opdrachtgever. Sommigen beginnen voor zichzelf. En soms moeten wij ook geduldig zijn. We zien ook wel eens iemand terugkeren naar detentie. Dan kwam het te vroeg, maar daarna kan het alsnog wél lukken. Na detentie moeten mensen weer leren omgaan met structuur en het gewone burgerleven. Een belangrijke succesfactor is ook hoe iemand in zijn privéomgeving gesteund wordt

en ervaart dat hij het ergens voor doet.”

Belemmeringen
Drempels zijn er ook voor deze groep werkzoekenden. De Bruine: “Ex-gedetineerden lopen soms tegen wettelijke drempels aan als ze gaan werken. Bijvoorbeeld als ze met een ander een delict hebben gepleegd en er nog smartengeld betaald moet worden. Wanneer iemand als enige werkt, wordt dat volledig op die persoon verhaald. Dat voelt onrechtvaardig en werkt averechts.” Ook het nieuwe vrijheidsbeleid voor penitentiaire inrichtingen - sinds de moord op Anne Faber door een tbs’er - beperkt de kansen op een goede terugkeer naar werk. Philipsen: “Tbs is totaal iets anders dan de situatie van ex-gedetineerden, maar zij kunnen nu niet meer een jaar voor vrijlating werkervaring opdoen, maar slechts twee maanden. Dat is erg kort en dan worden ze de samenleving weer ingestuurd. We hadden een erg goed en succesvol programma, maar het voelt nu of het kind met het badwater is weggegooid. Het zou beter zijn als dit weer hersteld wordt.” ■



Colofon
Uitzendwerk is een uitgave van de Algemene Bond Uitzend-ondernemingen. Bij de ABU zijn circa 525 uitzendorganisaties aangesloten. *Uitzendwerk* wordt gratis toegezonden aan relaties en leden van de ABU. Wie in aanmerking wil komen voor kosteloze toezending, kan dit schriftelijk kenbaar maken bij de afdeling CMO van de ABU via communicatie@abu.nl. Ook als u *Uitzendwerk* niet meer wilt ontvangen, kunt u hierheen mailen. Overname van de tekst of gedeelten daarvan is toegestaan, mits de titel en de uitgever worden vermeld. Voor overname van foto’s en illustraties moeten rechten worden betaald aan de rechthebbenden. U kunt hierover contact opnemen met de uitgever. De inhoud van deze uitgave is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin aanvaardt de uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden.

Eindredactie:
Communicatie, Marketing en Onderzoek ABU
Journalistieke productie:
Albert Reinders, Eric Hoogeweg, Serga van Roon
Vormgeving: Ideas.nl, Haarlem
Fotografie:
ABU Archief, Kim Kok, Jeroen van Kooten, Marco de Swart
Druk: Drukkerij Groen, Hoofddorp
issn 1382-4899

“Eenmaal vrij heb je een doel en regelmaat nodig”

Na bijna twee jaar celstraf verliet Jef van Spréw (58) in 2014 de gevangenis. Voorgoed, was zijn stellige overtuiging. In een vervolgtraject van twee jaar (proeftijd en re-integratie) begon hij in 2015 bij Europoort Uitzendbureau in de industriële schoonmaak. Daar heeft hij de afgelopen jaren veel andere ex-gedetineerden succesvol dezelfde weg zien belopen naar de arbeidsmarkt en de samenleving. “Zodra je weer op straat staat, heb je een doel en regelmaat nodig. Werk helpt enorm. Niet alleen voor het inkomen, maar ook voor de zingeving. Ik had het geluk dat ik gesteund werd door mijn ex-vrouw met wie ik inmiddels ook weer hertrouwd ben. Ik heb ook twee dochters voor wie ik er wilde zijn.



In mijn werk heb ik me goed kunnen ontwikkelen. Ik heb in zeven jaar elf opleidingscertificaten behaald, onder meer voor

de heftruck, hoogwerker en mijn VCA-diploma (Veiligheid, Gezondheid en Milieu). Omdat het werk op locatie lichamelijk

wat zwaar werd, ben ik tegenwoordig planner op kantoor. Dat ik het werk op locatie ook ken, is een groot voordeel. Ik ben dankbaar voor deze kans die ik heb gekregen. Ik heb mijn leven weer goed op de rit en ben weer gelukkig met mijn vrouw en kinderen. Dat was wel anders toen ik in de cel zat. Gelukkig had ik echt iets om voor te leven. Ik wilde ook niet dat mijn kinderen zouden lijden door mijn fout. Toen ik daarbinnen zat tijdens de kerst en mijn kinderen niet kon zien op belangrijke momenten en met oudjaar in mijn eentje het vuurwerk hoorde, zijn mijn ogen wel geopend. Wat doe ik hier eigenlijk? Dat was een pijnlijke eyeopener die mij heeft geholpen om het echt anders te gaan doen.” ■