

A photograph of four men in business attire in a modern office setting. One man is standing on the right, while the other three are seated on a white ledge. They are all smiling and looking towards the camera. The background shows large windows with a view of greenery outside.

Breed zoeken om krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken

De crisis is voorbij en de Nederlandse economie draait op volle toeren. Maar de groei wordt gehinderd door een gebrek aan personeel. Zeven arbeidsmarktdeskundigen gingen er over in debat. Zonder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gaat het niet lukken om het personeelstekort te reduceren, is hun conclusie.



Marcel Hielkema is directeur van arbeidsontwikkelbedrijf Midden-Gelderland Scalabor.



Tim de Jong is directeur-eigenaar van SMB Willems, een regionaal georiënteerd schoonmaakbedrijf.



Turgay Tankir is regiodirecteur Arnhem-Nijmegen bij sociaal uitzender MVO Solutions.



Martien Louwers is de Arnhemse wethouder van werk en inkomen, schuldhulpverlening, welzijn en wijken.



Marcel Hielkema is sinds 1 september directeur van arbeidsontwikkelbedrijf Midden-Gelderland Scalabor. Het bedrijf ontwikkelt ruim 2500 mensen uit de WSW en bijstand naar passend werk. Marcel Hielkema spreekt niet graag van 'mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt'. Liever heeft hij het over 'mensen met een diversiteit aan talent'. De inzet van mensen met een diversiteit aan talent is volgens hem een belangrijke manier om krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan en vacatures in te vullen. Hij legt uit: "We hebben in deze regio 10.000 vacatures op het moment. Als werkgevers alleen maar op zoek gaan naar het schaap met de vijf poten dan gaan ze hun vacatures moeizaam invullen. Je moet als werkgever breder kijken. Dus ook naar jongeren, ouderen, herintreders, statushouders, maar ook mensen met een arbeidsbeperking. Bij een diversiteit aan talent ga je kijken naar kansen en mogelijkheden. Wat kunnen mensen wél. De economie is nu zodanig dat dat echt een noodzaak is geworden voor werkgevers. En het kan, ik geef je een voorbeeld. Intratuin Arnhem is een regulier bedrijf met 80 mensen in dienst met een diversiteit aan talent. Ze opereren zelfstandig en ze bieden gastvrijheid waar de gemiddelde winkelier iets van zou kunnen leren."

SUBSIDIEREGELINGEN

Tim de Jong is directeur-eigenaar van SMB Willems, een regionaal georiënteerd schoonmaakbedrijf met 600 medewerkers waarvan 100 met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het bedrijf ontwikkelde een eigen schoonmaakconcept om dit mogelijk te maken. Het heet 'Kansen die tellen'. Aan de ene kant is het een kans voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om bij SMB Willems aan het werk te gaan. Aan de andere kant is het voor SMB Willems een kans om opdrachten binnen te halen met een volwaardige invulling van Social Return. Social Return is het opnemen van sociale voorwaarden bij de inkoop van diensten of producten. Reguliere werknemers coachen – met veel plezier, zo blijkt in de praktijk – mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het effect van de coaching is dat degene die gecoacht wordt zich optrekt en uitstijgt boven zijn niveau. Tim de Jong tekent bij zijn optimistische verhaal wél aan dat de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gecompliceerd is door de grote hoeveelheid aan subsidieregelingen. "Het is voor mij makkelijker om onze 500 reguliere

werknemers te verlonen dan de subsidies te stroomlijnen voor de 100 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt", is zijn ervaring. En het oordeel van arbeidsdeskundigen over de inzetbaarheid van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt kan ertoe leiden dat de subsidie onverwacht wordt aangepast. De overheid is wel van plan om het woud aan subsidieregels te vereenvoudigen. Tim de Jong ziet in de tussentijd veel in detachering. Dan weet hij wat hij als werkgever gaat betalen en is gevrijwaard van de subsidieregels. "Met de krapte aan personeel moeten we mensen aan ons willen binden, een bedrijf zijn waar mensen graag willen werken. Mensen goed faciliteren. Schoonmaken is een mooi vak met een prima CAO. En we zoeken naar grotere arbeidscontracten zodat mensen er een mooi inkomen uit kunnen halen", besluit Tim de Jong.

"Met de krapte aan personeel moeten we mensen aan ons willen binden"

JAARCONTRACT

Turgay Tankir is regiodirecteur Arnhem-Nijmegen bij sociaal uitzender MVO Solutions. Het bedrijf helpt werkgevers bij het nakomen van hun wettelijke verplichting om mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven. Ook biedt MVO Solutions opleidingen voor het schildersvak, en – in samenwerking met ROC's – in de logistiek, elektrotechniek en zorg. Turgay Tankir: "Het concept is heel eenvoudig: in een half jaar tijd leren mensen basisvaardigheden plus werknemersvaardigheden. Het resultaat is dat we 85 % van de mensen aan een reguliere baan helpen. Het jaarcontract dat we aanbieden is daarbij heel motiverend." Hij constateert dat er veel steden zijn met een booming arbeidsmarkt en toch een potentieel aan mensen dat niet uit de bijstand komt. Onnodig, vindt Turgay Tankir. Hij stelt dat met een goede begeleiding en ondersteuning alle werklozen aan het werk te krijgen zijn. "Onze ervaring is dat het

lukt. Twee voorbeelden. Sommige groepen statushouders, bijvoorbeeld Eritreeërs, hebben het stempel dat ze lastig te plaatsen zijn omdat ze bijvoorbeeld geen arbeidsethos ontwikkeld hebben in het land van herkomst. Wij hebben onlangs 15 van die jongens aan het werk gekregen, mét een goede opleiding, een jobcoach én door een duidelijk perspectief te bieden: Als je je best doet heb je een jaarcontract, doe je dat niet, dan kan je door de gemeente aangesproken worden omdat je niet je best doet. Een ander voorbeeld betreft een man van 49 jaar, afgeknapt als kok, voor zich zelf begonnen, lukte niet, kwam in de bijstand en is via het werkbedrijf naar onze schildersopleiding gegaan. Na een week wilde hij al opgeven, maar is het vak toch leuk gaan vinden. Nu onderzoekt hij de mogelijkheid om als zzp'er aan de slag te gaan. Als deze mensen eenmaal in een setting zitten waarin dingen weer lukken dan zijn ze daar trots op, gaat er een versnelling ontstaan en willen ze meer", aldus Turgay Tankir. Hij vervolgt: "Je moet ook bereid zijn om out of the box te denken. Zo hebben we een stichting opgericht en fondsen gevonden zodat we bijvoorbeeld een fiets kunnen leveren voor iemand die geen vervoer heeft om naar het werk te komen. Als je dat soort dingen niet doet dan blijven deze mensen thuis want hun wereld is heel klein geworden."

SAMENHANGENDE PROBLEMATIEK

De Arnhemse wethouder van werk en inkomen, schuldhulpverlening, welzijn en wijken Martien Louwers, is het met de vorige spreker eens. "Het gaat vaak om samenhangende problematiek. Schulden kunnen een belemmering vormen om aan het werk te gaan. Maar als je alle problemen gelijktijdig aanpakt, kun je mensen sneller aan het werk helpen. Niet wachten. Vanuit die overtuiging hebben we in het collegeakkoord de ambitie vastgelegd om 500 mensen extra uit de bijstand te laten stromen." De wethouder vertelt in dit verband over een project in de wijk Klarendal waar alle betrokken instanties, zoals het UWV, de gemeente, het sociale wijkteam, nauw samen werken om sociale problematiek op te lossen. Martien Louwers: "Desnoods nemen we de doelgroep achterop de fiets mee naar het werkplein om te kijken wat we kunnen doen. Ik noem het voorbeeld van een vrouw die lange tijd thuis zat waardoor de drempel om weer aan de slag te gaan groot was. Maar door met haar op stap te gaan kwam ze in beweging. Nu is ze aan de slag in de thuiszorg. Als college vinden we de investering in

“Zorg voor goede interne opleidingen, zet een senior op begeleiding en neem mensen mee in de ontwikkeling van je bedrijf”

mensen veel waard. Het vraagt om inzet aan beide kanten, maar het kan veel opleveren. Eigenwaarde hervinden, een nieuw netwerk ontdekken, erkent worden in je talent, daar wordt iedereen blij van.”

DUURZAAM PLAATSEN

Ezra Hendriks is interim-directeur van het Werkgeversservicepunt Midden Gelderland. Dat ontzorgt en faciliteert werkgevers rond regelgeving en werkt samen met gemeenten en het UWV om matches te maken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Volgens hem is het plaatsen van deze mensen momenteel niet lastig. Maar het duurzaam plaatsen noemt hij een ander verhaal, want “we voelen ons niet genoeg verantwoordelijk.” Ezra Hendriks legt uit: “Dit is het moment om anticyclisch te denken. De hoogconjunctuur is een goed moment om te investeren in mensen met het oog op duurzaamheid.” Tim de Jong is het daar mee eens: “Zorg voor goede interne opleidingen, zet een senior op begeleiding en neem mensen mee in de ontwikkeling van je bedrijf.” Turgay Tankir: “Ik zie werkgevers, groot en klein, die alleen voor de snelle oplossingen gaan. Die zetten dus werknemers uit het buitenland in. Anderen hebben een sociaal hart en brengen wat geduld op om aan de slag te gaan met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Misschien moeten we de werkgevers een handje helpen door met ze in gesprek te gaan over vooroordelen.” Marcel Hielkema vindt dat mensen met een arbeidsbeperking te lang als cliënt of zelfs als patiënt gezien zijn terwijl ze met wat inspanning een prima, passende arbeidsprestatie kunnen leveren. Ezra Hendriks bekijkt het nuchter: “Het is belangrijk om een eerlijk verhaal te vertellen. Soms zie je dat organisaties (met de opdracht om mensen aan het werk te krijgen) fantastische gouden bergen beloven maar dat niet waar kunnen maken. Als werkgever maakt je dat terughoudend. En het meest eerlijke verhaal richting die -nu nog- bijzondere werknemer is: ik neem je aan en laat maar zien wat je kan.”

JUISTE PLEK

Joep Tiernego is projectregisseur bij HAN sport en bewegen, beleidsmedewerker bij de gemeente Overbetuwe en sportburgemeester van Arnhem. Hij stelt dat de omgeving van grote invloed is op iemands kwaliteiten. Zorg dat mensen op de juiste plek komen te zitten, de plek waar hun talenten volledig tot hun recht komen, is zijn advies. Hij geeft een voorbeeld uit de onderwijswereld waarin

hij zelf werkt. Daar worden onrustige kinderen negatief getypeerd. In plaats daarvan zou ook gekeken kunnen worden in welke omgeving zo'n energiek kind het beste tot zijn recht kan komen. Joep Tiernego heeft een brede visie op duurzame arbeidsinzet en kan daar bevlogen over vertellen: “Ik hoor zeggen dat we vervoer moeten regelen voor iemand met een beperking die dat zelf niet kan betalen. Maar moeten we niet bij iedereen naar maatwerk gaan kijken? Laten we ook zorg hebben voor de reguliere werknemer met een zieke vrouw thuis.” Joep Tiernego weet dat mensen met een beperking heel loyaal zijn naar de organisatie die ze werk biedt. Hij zegt: “Dat is deels uit dankbaarheid omdat ze verlost zijn van het lang thuis zitten. Maar ook omdat gekeken werd naar wie ze zijn, hoe ze in elkaar zitten. Zodra je mensen zo behandelt, krijg je die loyaliteit.” Marcel Hielkema: “Wij hebben allemaal wel een leraar of oudere gehad die iets voor ons betekent heeft, onze kwaliteiten heeft herkend en losgemaakt. Maar veel mensen hebben dat niet en voor hen moeten we gaan faciliteren.”

GEWOON BEGINNEN

Het slotbetog over duurzaam ondernemen is van Jacqueline Willemsen. Ze is commercieel directeur van grafisch productiebedrijf Coers & Roest. Een aantal jaren geleden begon het bedrijf te werken met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dat bevalt goed. Jacqueline Willemsen vertelt: “We hebben allemaal wel een beperking, dus waarom niet ook met deze mensen aan de slag te gaan? Het heeft ons veel gebracht. Die hulpvakerbeider met een beperking maakt het werkproces zo veel efficiënter doordat hij dingen klaar zet, opruimt en expeditietaken doet. We leiden mensen intern op, kijken waar talenten liggen, dagen ze uit en signaleren ook wat niet kan. Onze medewerkers vinden het heel leuk om over hun eigen werk te vertellen en vaardigheden aan een ander te leren. De jongen die in het begin niet op kwam dagen en moeilijk in het werkritme kwam, hebben we daar op aangesproken en nu komt hij wél op tijd. Hij heeft zelfs zoveel zelfvertrouwen, verantwoordelijkheid en discipline opgebouwd dat hij zijn woonzorggroep heeft verlaten. Alles bij elkaar doet het werken met deze doelgroep veel met je bedrijfscultuur. Een gezond bedrijf bestaat uit een diversiteit van talenten. Het kan bij iedereen. Begin gewoon. Waarom niet?” <<



Ezra Hendriks is interim-directeur van het Werkgeversservicepunt Midden Gelderland.



Joep Tiernego is projectregisseur bij HAN sport en bewegen, beleidsmedewerker bij de gemeente Overbetuwe en sportburgemeester van Arnhem.



Jacqueline Willemsen is commercieel directeur van grafisch productiebedrijf Coers & Roest.