

Welke stappen kan een werkgever precies zetten voor inclusief werkgeverschap



‘Medewerkers met afstand tot arbeidsmarkt zijn gemotiveerd en loyaal’

Door Sjoerd Geurts

De arbeidsmarkt wordt steeds krappere. Hoe komen we aan goede mensen, zo vragen veel werkgevers zich af. En kun je je als werkgever nog veroorloven om mensen ‘aan de kant’ te laten zitten. ‘Nee’, is het antwoord waar iedereen het wel over eens is. Om het tekort op te lossen, moet je alle doelgroepen in beeld durven nemen.

Om die inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen, is het van belang ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bereiken, net als mensen in de bijstand. Veel ondernemers staan daar zeker voor open, maar weten niet waar te beginnen. Daarom maken wij een rondje langs werkbedrijf Scalabor, het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP-MG) en Regionale Sociale Dienst (RSD) de Liemers. Een artikel over ‘inclusief ondernemen’, zoals het zo mooi heet met praktische tips. Overigens zijn er in de Liemers al veel bedrijven die werken met medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn Liemerij, Mainfreight, Kinkelder, IKEA, Makro, Gemeente Zevenaar, HSF, Alliander, KFC Duiven en Promens.

Wie doet wat?

Eerst even de drie genoemde organisaties op een rijtje. Wie doet eigenlijk wat? Allereerst Scalabor, het arbeidsontwikkelbedrijf voor de regio Midden-Gelderland. Bij Scalabor werken bijna 2.000 medewerkers met een arbeidsbeperking die onder de Wet Sociale Werkvoorziening vallen. Scalabor begeleidt en detacheert deze mensen naar de arbeidsmarkt. Daarnaast gebruikt Scalabor haar kennis, faciliteiten en werk om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt ‘werkfit’ te maken. RSD de Liemers richt zich vooral op het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk. RSD heeft gesprekken met kandidaten en biedt de kandidaten

Van elkaar leren via Samenvoorebaan.nl

Afgelopen jaar is in de regio het ‘Samen voor een baan inclusief werkgeversnetwerk’ opgericht. Dit netwerk brengt werkgevers bij elkaar die al inclusief ondernemen met als doel van elkaar te leren en op de hoogte te blijven van ontwikkelingen. Jaarlijks worden tijdens de Dag van de 1000 Voorbeelden inclusieve werkgevers in het zonnetje gezet en de ‘Beste inclusieve ondernemer van het Jaar’ uitgeroepen. Ieder kwartaal vindt een kennislunch plaats en deelnemers ontvangen de plaquette ‘Wij doen mee!’ om aan te geven dat zij in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen inclusief werkgever zijn. Ook wordt jaarlijks het Inclusief Magazine uitgegeven en staat de website vol met tips, tricks en links naar meer informatie. Deelname is gratis wanneer je iets aan inclusie doet en aanmelden kan eenvoudig via de website:

www.samenvoorebaan.net.nl

voorzieningen aan om hen te helpen de stap naar werk te zetten en vervolgens ook aan het werk te blijven. Voor iedere kandidaat is dat weer anders. De één heeft genoeg aan gesprekken, de ander heeft meer nodig en volgt bijvoorbeeld een leerwerk traject. Voorbeelden van voorzieningen die RSD de Liemers biedt: werkervaringsplaatsen, hulp bij oriëntatie op de arbeidsmarkt, training en opleiding, begeleidingsgesprekken, ontwikkeling van werknemersvaardigheden. En voor werkgevers: loonkostensubsidie, proefplaatsing en advies. Het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland is tenslotte een samenwerkingsverband van negen gemeentes in Midden-Gelderland en het UWV. Het Werkgeversservicepunt komt in beeld als de medewerkers van bijvoorbeeld Scalabor en RSD de Liemers zijn klaargestoomd. Het Werkgeversservicepunt probeert deze groep te bemiddelen naar een betaalde baan. Directeur Angèle Welting van Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland: "Wij ondersteunen werkgevers bij werving en selectie. We halen vacatures op voor kandidaten die er klaar voor zijn. Mensen die recent werkeloos zijn geworden, die al lang aan de kant zitten en mensen met een afstand tot een arbeidsmarkt. Wij adviseren en ondersteunen de werkgevers in dit traject."

Waarom is het eigenlijk zo goed dat werkgevers hun blik verbreden?

Volgens directeur Wilfred Hekkers van RSD de Liemers is het pure noodzaak om je als werkgever te richten op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. "De arbeidsmarkt is krap.

Happy hour 'Inclusief werkgeverschap'

Op dinsdag 16 november staat het Lindus Happy Hour in het teken van inclusiviteit. Input is welkom. Heeft u aan bepaalde informatie behoefte en zouden we daar tijdens deze bijeenkomst aandacht aan moeten schenken, dan kunt u dat doorgeven via e-mail renate@lindus.nl.



Diverse regelingen voor werkgevers

Wanneer een werkgever meerdere werknemers wil aannemen en daar ook begeleiding in de vorm van jobcoaching of begeleiding op de werkvloer bij wenst, kan direct geschakeld worden met Scalabor. Dat kan ook wanneer een bedrijf een medewerker niet direct in vaste dienst wil nemen. Marcel Hielkema: "Dat kun je kiezen voor detacheren. In dat laatste geval kunnen ook alle administratieve werkzaamheden inclusief eventuele loonkostensubsidie of no-risk polis door Scalabor of onze Stichting Aan de Slag opgepakt worden. Bij een no-risk polis lopen werkgevers bij ziekte bijvoorbeeld geen risico. Overigens tonen onderzoeken aan dat deze medewerkers juist minder vaak ziek zijn dan reguliere medewerkers. Zowel de RSD, het Werkgeversservicepunt als Scalabor kunnen bedrijven helpen bij zowel de loonkostensubsidie als de no-risk polis."

Daarmee ontzorgen we de werkgever." Voor werkgevers zijn er diverse regelingen beschikbaar wanneer ze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geven. Zowel RSD als Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland bieden jobcoachtrajecten aan. Het Werkgeversservicepunt ondersteunt bijvoorbeeld werkgevers die een HARRIE-training willen volgen. Angèle Welting: "Deze duurt twee dagen. Dit is een jobcoachopleiding waarna je de medewerkers die je in dienst neemt zelf kunt begeleiden. Hiervoor krijg je een stuk compensatie in de vorm van kennis en kosten. Je kunt ook vergoeding krijgen voor een externe jobcoach, maar als je het intern kunt oplossen word je zelf een ambassadeur voor inclusiviteit."

Marcel Hielkema, directeur Scalabor



Veel vacatures zijn niet in te vullen. Tegelijkertijd staan veel mensen aan de kant, die graag mee zouden willen doen."

Directeur Marcel Hielkema van Scalabor is het daar mee eens: "Met een beetje begeleiding en soms door het aanpassen van taken zien we dat werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt van hele goede toegevoegde waarde zijn binnen een organisatie. Soms zorgt een beperking er daarbij juist voor dat iemand iets anders juist extra goed of secuurder doet dan iemand zonder beperking."



Angèle Welting, directeur Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland

Angèle Welting: "Daarnaast is ook een dikke portemonnee niet zaligmakend meer. Medewerkers werken anno 2021 graag voor een werkgever die de wereld een beetje beter wil maken. Bij een bedrijf die de sfeer van inclusiviteit uitstraalt."

Je krijgt er volgens Wilfred Hekkers (RSD) als bedrijf veel voor terug als werkgevers in zee gaan met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. "Het zijn over het algemeen gemotiveerde en loyale mensen. In tegenstelling tot wat veel mensen denken, zijn ze niet vaak ziek."

Welke concrete stappen kan een werkgever zetten?

Marcel Hielkema (Scalabor): "Het begint ermee dat je als bedrijf open staat voor een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt of arbeidsbeperking. Vervolgens is de vraag welke vacature hiervoor geschikt is of welke werkzaamheden zo bij elkaar gebracht kunnen worden zodat een nieuwe vacature ontstaat en andere medewerkers voor andere taken ingezet kunnen worden. Iedere partij voegt iets toe. Een voorbeeld? Het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland kan hier heel goed bij ondersteunen door bijvoorbeeld 'functiecreatie' toe te passen of een bedrijfsanalyse uit te voeren. Vervolgens kan de vacature aangemeld worden bij het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland of RSD de Liemers. Zij laden de vacature in de Regionale Mijn-Werk App en plaatsen de vacature op Werk.nl van het UWV, waar alle vacatures geplaatst worden. Scalabor schakelt met zowel de RSD als het Werkgeversservicepunt wanneer er kandidaten zijn vanuit de verschillende arbeidsontwikkeltrajecten of vanuit de Sociale Werkvoorziening."

"Het begint inderdaad met vacatures op Werk.nl", zegt Angèle Welting (Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland). "En nog liever gaan we eerst het gesprek met de werkgever aan. Waar heb je behoefte aan, welke mogelijkheden liggen er, hoe flexibel ben je als werkgever om het te proberen? Soms kunnen kandidaten niet in ploegdienst draaien, niet fulltime werken of ze hebben regelmaat nodig. Daar moet je flexibel in kunnen zijn. Durf op een andere manier te kijken, omdenken. Kijk vooral naar wat er wel kan! Een bedrijf zou ook een zelfanalyse moeten doen. Kunnen processen anders worden ingericht waardoor er eenvoudig werk ontstaat voor



Makro Duiven blij met medewerkers en begeleiding

Makro Duiven is een van de bedrijven in de Liemers die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst heeft. In 2019 werd het bedrijf zelfs uitgeroepen tot beste sociale ondernemer van Gelderland.

“Vanaf 2017 werken hier vijf medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt”, vertelt vestigingsmanager Harry Yntema van Makro Duiven. “De medewerkers werken verspreid over de vestiging. Wij zijn heel tevreden. Belangrijk uitgangspunt is dat de kandidaten zich een volwaardig medewerker voelen en hier met plezier werken. Natuurlijk moeten de talenten van de kandidaten wel aansluiten op hetgeen wij vragen.”

Makro Duiven werd in dit traject begeleid door het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland en Regionale Sociale Dienst (RSD) de Liemers. “Daar zijn we heel tevreden over. Een voorbeeld is accountmanager Astrid Sloot van het WSP. Zij liep bij ons stage om een goede analyse te kunnen maken van de werkzaamheden. Vervolgens zijn wij enthousiast gemaakt voor geschikte kandidaten, die ook nog eens van A tot Z zijn begeleid.”

mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een beperking? Al vind ik dat laatste begrip niet zo prettig. Misschien heeft de arbeidsmarkt wel een afstand tot die mensen! Zo kun je ook redeneren.”

Wilfred Hekkers (RSD) vindt ook dat werkgevers hun bestaande vacatures kritisch onder de loep moeten durven nemen. “Beschrijf de vacature voor jezelf in detail. Wellicht kan niet de hele functie worden vervuld door iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar kun je al geholpen zijn met een deeltaak. In eerste instantie lijken kandidaten soms niet direct één op één op de functie te passen. Maar door

begeleiding, opleiding of het schuiven met taken kan toch vaak een vacature vervuld worden. En denk na over het samenvoegen van taken die nu bij andere collega's liggen, maar die hen wellicht kunnen ontlasten, zodat zij meer focus hebben op hun specialistische werkgebied. Onze jobcoaches en samenwerkingspartners kunnen werkgevers hierin ondersteunen. En bij ons heb je als werkgevers altijd een vast aanspreekpunt.”

Samenspel

RSD de Liemers, Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland en Scalabor trekken waar mogelijk samen op. Zo levert RSD de Liemers kandidaten die goed zijn voorbereid op de arbeidsmarkt, waarmee het Werkgevers Service Punt weer aan de slag kan. Marcel Hielkema: “Dat betekent dat een werkgever met een openstaande vacature voor een werkzoekende met afstand tot de arbeidsmarkt bij de RSD, bij het Werkgeversservicepunt en bij Scalabor aangemeld kan worden. We schakelen met elkaar wanneer net een andere expertise nodig is en raadplegen elkaar om de vacature zo goed mogelijk in te vullen!”



Wilfred Hekkers, directeur RSD

Doelgroepenregister

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt staan in het zogenaamde doelgroepenregister. Dat is een register met mensen uit de doelgroep van de Banenafpraak. De Banenafpraak is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Met de gegevens uit het doelgroepenregister kan het ministerie controleren of werkgevers zorgen voor voldoende extra banen. Werkgevers kunnen opzoeken of mensen in het doelgroepenregister staat.