

Ervaringen met het in dienst nemen en houden van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in arbeidsmarktregio Drenthe



Advies om publieke dienstverlening, werkgeverschap en ondersteunende instrumenten te verbeteren.

Inhoud

Samenvatting.....	3
Inleiding.....	5
Perspectief op werk in arbeidsmarktregio Drenthe	6
Overzicht van de initiatieven.....	9
Benaderde bedrijven	10
Positieve ervaringen en aandachtspunten van werkgevers ...	11
Samenwerking gemeente en UWV	11
Veel verschillende hulpverleners	14
Adviseur werkgeversdienstverlening belangrijke schakel ...	14
Positieve ervaringen.....	14
Dienstverlening, werkprocessen en publiek adviseur	15
Professionalisering werkgeversdienstverlening	15
Financiële prikkels voor werkgevers.....	19
No-riskpolis	19
Loonkostensubsidie.....	20
Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)	21
Jobcoaching.....	21
Proefplaatsing	22
Detacheren.....	22
Andere aandachtspunten bij financiële prikkels	23
Professionalisering werkgever.....	26
Harrie training	26
Interne medewerker opleiden tot jobcoach	27
Stimuleren van mobiliteit.....	27
Andere professionaliseringstips voor werkgevers.....	27
Stimuleer samenwerking in triple helix.....	30
Lobby.....	31



Artikelen

Forbo-Novilon.....	7
Kwekerij Melenhorst	12
Landbouwbedrijf Hospers	17
't Stokertje Kachelparadijs.....	24
Klus-Baas	28

Samenvatting

Nu en in de toekomst zijn alle inwoners in Nederland die kunnen werken hard nodig op de arbeidsmarkt. Daarom wil de arbeidsmarktregio Drenthe nagaan welke maatregelen het voor bedrijven gemakkelijker maken om werkplekken (reguliere banen, leerwerkplekken of stages) te bieden voor mensen met een kwetsbare positie tot de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan het verbeteren van de dienstverlening van gemeente of werkgeversservicepunt zodat werkgevers minder drempels ervaren bij het in dienst nemen en houden van mensen uit deze groep. Om uit te zoeken hoe werkgevers de instrumenten, de dienstverlening en de samenwerking met partijen ervaren, heeft de tussenpersoon Perspectief op Werk 130 werkgevers gesproken. De conclusies van deze gesprekken zijn verwerkt in een advies voor verbeterde regelgeving en/of dienstverlening aan het bestuur van de arbeidsmarktregio.

Het advies gaat in op professionalisering werkgeversdienstverlening, financiële prikkels voor werkgevers, professionalisering van werkgevers, samenwerking in de triple helix en lobby voor verbeteringen in de wet- en regelgeving. Het advies gaat niet in op wat een werkzoekende of werknemer zelf kan doen om een baan te vinden of te behouden.

Snelle winst

- Zorg voor goede digitale en vindbare informatie over de verschillende instrumenten via de website www.wspdrenthe.nl. Neem hierbij op voor wie het instrument bedoeld is, wie de uitvoering doet van het instrument, hoe de werkgever het instrument 'werkbaar' krijgt, welke handelingen de werkgever moet uitvoeren en wat het de werkgever oplevert. Verspreid deze informatie actief en op verschillende manieren (tekst, film, infographic, etc.).
- Ontwikkel een werkgeversnieuwsbrief om het werkgeversservicepunt een gezicht te geven en werkgevers te informeren en inspireren, met hierin:
 - ontwikkelingen arbeidsmarkt (landelijk, regionaal, lokaal
 - succesverhalen
 - regelingen
 - kandidaat die zich voorstelt
 - bijeenkomsten
- Zet in op de nieuwste ontwikkelingen. Maak gebruik van zoekmachineoptimalisatie (SEO) zodat je hoger in Google komt en gratis werkgevers naar de website of social media trekt.



- De ervaringen met jobcoaches verschillen nogal. Een klanttevredenheidsonderzoek kan helpen om de kwaliteit van de jobcoaches te waarborgen. Hierbij is het belangrijk om zowel de kandidaat (eventueel partner/ouders) als de werkgever te betrekken.
- Maak gebruik van een financieel CV. Werkgevers kunnen voor sommige werknemers gebruik maken van aantrekkelijke financiële regelingen. Via de regelhulp 'financieel CV' kan een werkgever bepalen of dat kan en hoe hoog het voordeel is.
- Organiseer masterclasses voor werkgevers over inclusief ondernemen
- Organiseer ontmoetingen om ervaringen uit te wisselen
- Maak een format/sjabloon met algemene informatie die een werkgever kan delen met zijn werknemers
- Organiseer 'matchtafels' om zo de mobiliteit van kandidaten te faciliteren
- Organiseer een 'casuïstiek tafel' met professionals.
- Geef voorlichting over elkaars werk, zodat meer begrip ontstaat voor de verschillende belangen en posities.
- Zorg dat een werkgever slechts één keer zijn bedrijf open hoeft te stellen voor werkzoekenden, neem bij open dagen dus alle werkzoekenden mee.

Inleiding

In Drenthe werken 6 gemeenten (Midden-Drenthe, Coevorden, Hoogeveen, Borger-Odoorn, Emmen en De Wolden) en UWV samen in de arbeidsmarktregio Drenthe. Samen vormen zij het [werkgeversservicepunt](#). Vanuit het landelijke programma '[Breed Offensief](#)' neemt de arbeidsmarktregio Drenthe deel aan het project Perspectief op Werk (POW). Naast de genoemde partijen spelen de werkgeversorganisatie [VNO-NCW MKB Noord](#), de vakbonden en onderwijsinstellingen een essentiële rol in de arbeidsmarktregio. Het doel van POW is zorgen voor een betere matching bij werkgevers en werknemers.

Om individuele vraagstukken en oplossingen in de samenwerking op te sporen en om te zetten in ideeën voor nieuw te ontwikkelen werkwijzen heeft VNO-NCW MKB Noord een tussenpersoon POW aangesteld. Het leervermogen van werkgevers, werknemers en de overheid wordt hiermee aangesproken. Denk bijvoorbeeld aan het verbeteren van de dienstverlening zodat werkgevers minder drempels ervaren bij het in dienst nemen en houden van mensen met een kwetsbare positie tot de arbeidsmarkt. Wanneer zij personeel aannemen dat (nog) niet over alle kwalificaties beschikt of extra ondersteuning nodig hebben, levert dat vaak knelpunten op. Ook kunnen er op de werkvloer of in de thuissituatie van de kandidaat belemmeringen zijn waardoor het werken niet wil lukken.

Daarom wil de arbeidsmarktregio Drenthe nagaan welke maatregelen het voor bedrijven gemakkelijker maken om werkplekken (reguliere banen, leerwerkplekken of stages) te bieden voor deze groep. Om dat uit te zoeken heeft de tussenpersoon POW 130 werkgevers benaderd om te horen hoe zij de instrumenten, de dienstverlening en de samenwerking met de partijen ervaren. De conclusies van deze gesprekken zijn onderdeel van dit advies voor verbeterde regelgeving en/of dienstverlening aan het bestuur van de arbeidsmarktregio.

Perspectief op werk in arbeidsmarktregio Drenthe

Nederlandse werkgevers staan te springen om mensen die aan de slag kunnen: dat biedt kansen voor aanzienlijke groepen werkzoekenden. In een intentieverklaring hebben werkgevers, overheid, UWV en de MBO-Raad afgesproken om de kansen in de huidige arbeidsmarkt te benutten. Ze doen een oproep aan de arbeidsmarktregio's om hier werk van te maken. Arbeidsmarktregio Drenthe is hierop samen met sociale partners CNV, FNV, [VNO-NCW MKB Noord](#), en onderwijsinstellingen het project Perspectief op Werk gestart. Het doel is om kansen te bieden aan mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het doel van Perspectief op werk Drenthe is de matching versterken tussen werkgevers en werkzoekenden.

Onder versterking van de matching wordt hier verstaan de uitkomst van een proces waarin werkzoekenden worden voorbereid op werk en werk wordt aangepast aan potentiële werknemers. De opgave is om een bijdrage te leveren aan:

1. Meer matchbare werkzoekenden
 - Werkzoekenden ondersteunen bij het wegnemen van barrières om te gaan werken en ondersteunen bij de verbetering van hun kwalificaties, vitaliteit en competenties;
 - Van meer werkzoekenden zijn de kwalificaties, competenties en mobiliteit actueel en voor relevante partijen zichtbaar en toegankelijk;
2. De motivatie van werkzoekenden om aan het werk te gaan, met name in beroepen en sectoren waar krapte bestaat of wordt verwacht;
3. Aanpassing van de vraag naar arbeid door werkgevers:
 - Door het werk (of de werktijden) anders te organiseren;
 - Door minder te denken in vacatures en meer in taken;
 - Door afscheid te nemen van traditionele werving en selectie methodes en [skills-based](#) selecteren of [open hiring](#) te omarmen.
4. Het duurzame karakter van matches
 - Door werkgevers te ondersteunen wanneer zij personeel aannemen dat (nog) niet aan alle kwalificaties voldoet of waarvoor specifieke vormen van begeleiding/coaching nodig zijn;
 - Door werkzoekenden/werknemers te ondersteunen die bij de uitvoering van hun werk te maken hebben met beperkingen, problemen op andere levensterreinen of onvoldoende competenties;



» *Persoonlijke aandacht, wat vaker een schouderklopje of samen een kopje koffie drinken doen soms wonderen.*

Iedereen verdient een tweede kans

Bij Forbo-Novilon in Coevorden dragen ze graag een steentje bij om mensen met afstand op de arbeidsmarkt verder te helpen. Dit doen ze nu al zo'n acht jaar, met succes.

Jolanda de Vries, Martine Scheper, Henk Meijerink (allen van Forbo) en Maaïke Borgman (van de gemeente Coevorden) vertellen over inclusief ondernemen.

Stage van drie maanden

Normaal gesproken zijn er bij Forbo vier stageplekken voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Zo'n stage duurt drie maanden. Daarbij gaat het om mensen die werkervaring missen, een medische achtergrond of een taalbarrière hebben. En soms gaat het om iemand die gewoon pech heeft gehad. Wat iemand ook meeneemt: Forbo biedt ze een kans om ze op weg te helpen. Want iedereen verdient een tweede kans.

Tijdens de stage krijgt de collega leerdoelen. Deze doelen zijn vaak heel verschillend. Soms wil iemand weer werkritme krijgen. De ander wil ervaring opdoen voor het opbouwen van het cv. Maar soms gaat het ook om het beter Nederlands leren schrijven en/of praten. Het is dus maatwerk.

Eigen team met divers takenpakket

De eerste jaren draaiden deze medewerkers niet volledig in het proces mee. Forbo zocht specifiek werk voor ze. Wel altijd als onderdeel van de technische dienst. Al snel bleek dat deze werkwijze veel succes had. Zo werd het een afdeling op zich, met een eigen (heel divers) takenpakket. Team Facilitair was geboren.

Goede begeleiding

De medewerkers krijgen goede begeleiding. Iedere veertien dagen is er een kort overleg om te vragen hoe het gaat. En als het een keer wat minder gaat, dan kijken ze – samen met de gemeente Coevorden – wat er nodig is om alles weer op de rit te krijgen. Deze begeleiding kost natuurlijk tijd. Maar het levert ook wat op! Sinds 2013 waren er 43 werkstages bij Team Facilitair. Vanuit deze werkstages zijn er zeven mensen doorgestroomd naar een vaste baan binnen Forbo en twaalf mensen naar betaald werk buiten Forbo. Een kans voor zowel de medewerkers als Forbo.

Je zet je bedrijf op de kaart

Forbo geeft mensen de kans en mogelijkheid om ervaring op te doen; op een laagdrempelige manier, met de juiste begeleiding. Zo is een werknemer ook beter in te zetten voor een andere baan. Door inclusief te ondernemen, spreek je een breder publiek aan. Mensen herkennen zich er sneller in waardoor je de klantenkring kunt vergroten. Verder straal je als organisatie uit dat iedereen ertoe doet. Het maakt niet uit wie je bent, bij Forbo krijg je kansen. Dit is positief voor bijvoorbeeld de medewerkerstevredenheid.

Wie a zegt...

Als je inclusief gaat ondernemen, dan moet je er wel voor 120% achter staan. Zo moet er voldoende draagvlak zijn binnen je bedrijf. Een inclusief beleid voeren is één, maar dat dit ook zo gevoeld wordt door alle medewerkers in je bedrijf is minstens zo belangrijk. Je neemt geen mensen aan om ze vervolgens zelf te laten zwemmen. Je moet ze begeleiden. Ze moeten zich gewaardeerd voelen. Persoonlijke aandacht, wat vaker een schouderklopje of samen een kopje koffie drinken helpen daarbij. Je moet de mensen waarderen om wat ze doen. Het gaat niet alleen om goedkope(re) krachten. Kortom: wie a zegt, moet ook b zeggen!

De gemeente Coevorden denkt met je mee

Het is belangrijk dat iemand de motivatie heeft om iets te leren binnen de organisatie. Daarbij speelt de gemeente Coevorden een grote rol. Zij doet hierin het voorwerk, onderzoekt welke regeling het beste bij de situatie past, ondersteunt bij de aanvraag en stelt kandidaten voor. Zo halen alle partijen het maximaal haalbare eruit.

Het kan iedereen overkomen

Door alle ervaringen is het voor Forbo wel duidelijk dat het iedereen kan overkomen. Iedereen kan 'zo maar ineens' met afstand tot de arbeidsmarkt te maken krijgen. Ik, jij, niemand uitgezonderd. Het is goed om je daar bewust van te zijn. Wil jij ook mensen een tweede kans bieden? Dan is het van belang dat je toetst of er draagvlak is binnen jouw organisatie. Een directie kan wel iets willen, maar op de werkvloer moet men er ook klaar voor zijn.

» Goede begeleiding kost tijd, maar het levert ook wat op. Niet alleen mooie kansen voor zowel medewerkers als Forbo. Je zet ook je bedrijf op de kaart.

Overzicht van de initiatieven

Om werkgevers te helpen en te stimuleren om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden zijn instrumenten en middelen ontwikkeld. Reguliere middelen zijn bijvoorbeeld de inzet van personeel en (participatie-) middelen voor het voorbereiden van werkzoekenden op werk, de matching en de werkgeversdienstverlening. Reguliere instrumenten zijn begeleiding, jobcoaching (voor mensen met een arbeidsbeperking), loonkostensubsidies en werkstages. Naast de reguliere middelen en instrumenten zijn in de arbeidsmarktregio Drenthe diverse projecten ontwikkeld om het aannemen van kwetsbare mensen te stimuleren. Het gaat om de volgende projecten:

Initiatieven	Financiering en aanvullende middelen
Dienstverlening leerwerkloket	Provincie
Werkgeversservicepunt: werkgeversadviseurs van alle partijen werken samen en geven gezamenlijk vorm aan een ondersteuningsteam	
Vouchers om de stap naar werk voor jongeren uit het PrO/VSO en laagopgeleide werkzoekenden te versterken	Provincie
Pilot praktijkleren	
De scholingsalliantie Noord, regelingen van brancheorganisaties, O&O-fondsen en vakbonden	Provincies
Project Werk en GGZ	Divosa
Regiocoördinator statushouders	Divosa
Project duurzame inzetbaarheid	ESF
Coördinatie en ondersteuning van de samenwerking en samenwerkingsprojecten door het programmabureau	Aangesloten overheidspartijen

Positieve ervaringen en aandachtspunten van werkgevers

De benaderde werkgevers hebben allemaal ervaring met werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Veel goede ervaringen kwamen naar voren, maar ook noemden de werkgevers aandachtspunten. In onderstaande analyse zijn deze gebundeld onder verschillende thema's. Bij elk thema is een advies voor verbetering opgenomen:

- Dienstverlening, werkprocessen en publiek adviseur
 - Professionalisering adviseur werkgeversdienstverlening
- Financiële prikkels (instrumenten) voor werkgevers
- Professionalisering werkgevers
- Samenwerking in de triple helix
- Lobby

De analyse is gebaseerd op gesprekken met werkgevers. Kandidaten, werkzoekenden of werknemers, zijn niet geïnterviewd. Wat zij zelf kunnen doen om aan het werk te blijven of te komen is daarom niet meegenomen in het advies.

Samenwerking gemeente en UWV

Bij het aannemen van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zijn werkgevers voor subsidie vooral aangewezen op UWV en gemeenten. In de samenwerking met deze partijen zijn verbeterpunten aan te wijzen. Werkgevers geven aan dat UWV en gemeenten soms moeilijk te bereiken zijn of langs elkaar heen werken. Ook is een veelgehoorde opmerking dat de dienstverlening van de gemeente best wat sneller zou kunnen in het voortraject. En werkgevers vinden dat een gemeente meer lef mag tonen om mee te zoeken naar de ruimte die een werkgever nodig heeft om zijn idee te realiseren. Een werkgever heeft naast een maatschappelijke rol ook gewoon een bedrijf te runnen, dat zou een gemeente zich meer moeten realiseren. Een ondernemer merkt op: 'Ik ben psycholoog, moeder, vriendin, baas en ook nog ondernemer. De begeleiding van werknemers met problematiek los van het werk is enorm.'



» Ook bij kwekerij Melenhorst moet er “gewoon” winst gemaakt worden. En dat dit heel goed samengaat met werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, lees je hier...

Rick Melenhorst

Wel sociaal, maar geen sociale werkplaats

Rick en Niels Melenhorst zijn de trotse eigenaren van Kwekerij Melenhorst in Erica. Hun ouders begonnen ruim 35 jaar geleden met het bedrijf. De snijbloem Alstroemeria staat centraal. Rick en Niels namen later het stokje van hun ouders over. Al ruim twintig jaar werken ze met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En dat bevalt heel goed!

Het begon ruim twintig jaar geleden met de Thriantaschool, een school voor kinderen met een leer- en ontwikkelingsachterstand. Zij zochten stageplekken voor hun leerlingen. Dat was de eerste kennismaking. Later kwam de vraag of leerlingen die na de stage van school gaan ook een contract kunnen krijgen. “We hebben ons er toen in verdiept. En er bleken allerlei mogelijkheden te zijn.”, vertelt Rick. Met als gevolg dat het grootste deel van hun werknemers nu uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bestaat.

Loyale en trouwe werknemers

“Voorop staat dat je er als ondernemer positief in moet staan om deze doelgroep werk te bieden”, vindt Rick. “Het moet passen bij je bedrijf. Maar als je iemand eenmaal hebt opgeleid, krijg je er een loyale en trouwe medewerker voor terug. Zij hebben vaak een lange geschiedenis van korte dienstverbanden. Als ze merken dat ze bij jou ook kansen hebben op een vast contract, zijn ze erg dankbaar.”

Erbij horen

Rick benadrukt dat ook zijn onderneming “gewoon” winst moet maken. Er moet brood op de plank komen. De arbeidsprestaties van hun medewerkers liggen lager dan gemiddeld. Daarvoor krijgt de kwekerij loondispensatie. Een arbeidsdeskundige van UWV bepaalt hoe hoog deze is. Melenhorst betaalt de medewerker het volledige salaris. Via UWV krijgen ze dan een vergoeding terug. “De medewerker krijgt dus niets van UWV en dat geeft hen echt een gevoel van erbij horen”, zegt Rick.

Extra begeleiding

Naast de loondispensatie is er ook financiële ruimte voor een jobcoach. Bij Melenhorst kozen ze ervoor om zelf een jobcoach in dienst te nemen. De jobcoach komt één keer in de twee á drie weken langs. Ze gaat in gesprek met de medewerkers en vraagt hoe het gaat. Voordeel is dat zij iets verder van het bedrijf afstaat, waardoor medewerkers meer met haar delen. Medewerkers zijn namelijk sneller geneigd om tegen de werkgever te zeggen dat het goed gaat. “Tijdens deze gesprekken komen soms ook wel dingen uit de privésfeer op tafel. Deze lost de jobcoach niet voor ze op, maar ze denkt wel mee in oplossingen”, vertelt Rick.

Werkzaamheden opgesplitst

Inmiddels is Melenhorst gespecialiseerd in het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze besloten daarom zelfs hun bedrijf erop in te richten. Zo kozen ze ervoor om de werkzaamheden op te splitsen. Vroeger moest iemand bijvoorbeeld vier verschillende dingen in één werkgang doen. Nu zijn er vier werkgangen. Medewerkers hebben één taak tegelijk, anders wordt het te lastig. Dit zorgt ervoor dat de kwaliteit van het werk niet achteruit gaat.

Je krijgt er wat moois voor terug

Rick: “We zijn allemaal druk. Er moet geld verdiend worden. Het in dienst nemen van deze mensen moet dus wel bij je passen. Als bedrijf maar ook als persoon. Je moet het geduld hebben om vaker wat uit te leggen. Ben je daar bewust van. Het kost meer tijd, maar je krijgt er wat moois voor terug. We hebben een leuke ploeg met vaste medewerkers. Eén persoon is zelfs al twintig jaar in dienst! Wil je meer informatie? Neem contact op met Menso in Emmen (of je eigen gemeente). Zij weten wat de mogelijkheden zijn”, aldus Rick.

» Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden kost meer tijd. Ben je daar bewust van. Maar je krijgt er heel wat moois voor terug.

Veel verschillende hulpverleners

Soms speelt bij een geplaatste werknemer multi-problematiek. Werkgevers geven aan dat het dan voor hen erg onoverzichtelijk wordt vanwege veel verschillende hulpverleners vanuit de jobcoach, zorg, re-integratie en soms nog andere. Hierover zegt een werkgever: 'Al die bemoeiallen, dat levert veel gedoe op'. Dat maakt dat een werknemer dan nog verder afraakt van werk. En voor een werkgever werkt dat demotiverend, zeker bij een eerste plaatsing. En soms functioneert een werknemer gewoon niet. Als dat zo is, dan mag de gemeente best hard ingrijpen zo vinden de werkgevers. Culturele verschillen en taalproblemen komen veel voor bij de plaatsing van bijvoorbeeld statushouders. Een werkgever merkt op dat een opleidingstraject niet wordt vergoed omdat het geen ROC docenten zijn. Dit roept vragen op bij de werkgever.

Adviseur werkgeversdienstverlening belangrijke schakel

De adviseur werkgeversdienstverlening is een heel belangrijke schakel. Werkgevers vinden dat hun contactpersoon van gemeente of UWV een goede inschatting moet kunnen maken of een kandidaat en het bedrijf bij elkaar passen en zo een goede voorselectie van geschikte kandidaten moet kunnen maken. Het realiseren van een goede match hangt volgens de werkgevers sterk af van de contactpersoon bij de gemeente of UWV. Het liefst hebben ze één contactpersoon, die begrijpt wat de werkgever nodig heeft, duidelijk is over wat de werkgever kan verwachten en zich aan de afspraken houdt. Toch komt het herhaaldelijk voor dat de geleverde kandidaat niet voldoet aan de gevraagde capaciteiten. Kleinere gemeenten hebben vaak beter zicht op de kandidaat. De samenwerking met het re-integratiebedrijf en de overheid verloopt zelden vlekkeloos. Zo had een re-integratiebedrijf vacatures openstaan bij verschillende gemeenten in de arbeidsmarktregio Drenthe en werd er niet goed samengewerkt bij de invulling. Private partijen vermoeden dat de gemeente of UWV hen ook wel zien als concurrent. Een andere werkgever merkte op dat begeleiders kandidaten soms wel erg vertroetelen. Er moet ook gewoon gewerkt worden!

Positieve ervaringen

Naast bovenstaande aandachtspunten zijn er ook positieve ervaringen. Zo gaf een ondernemer aan zeer tevreden te zijn over de mentor van school. Deze kwam in actie toen er privé bij de kandidaat problemen waren. Vaak ligt de privésituatie van deze werknemers buiten het blikveld van de werkgever, daarom is het goed dat een externe, in dit geval een mentor van de stagiair, in actie kan komen. Een andere werkgever was blij verrast toen de werving van zijn nieuwe medewerker uit handen werd genomen door een PRO VSO school. Over het algemeen werken werkgevers het liefst samen met één contactpersoon, zoals met één adviseur werkgeversdienstverlening, één jobcoach en/of een contactpersoon van het re-integratiebedrijf.

Zoals werkgevers positieve ervaringen hebben met samenwerkingspartners, geldt dat andersom ook. Zo zorgde een werkgever zelf voor vervoer van medewerkers toen dat een probleem werd. Werkgevers die kandidaten voorzien van werkervaring om door te kunnen stromen beschouwen dat als hun maatschappelijke taak. Dat zien gebeuren: een kandidaat te zien groeien, geeft voldoening. Ook al kost het tijd om iemand op het gewenste niveau te krijgen qua kennis, kunde en productiviteit. Ondernemers geven aan dat het de moeite waard is!

Dienstverlening, werkprocessen en publiek adviseur

Een werkgever die een medewerker met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt wil aannemen kan rekenen op hulp. Het werkgeversservicepunt met de adviseurs werkgeversdienstverlening van de gemeente en UWV biedt deze hulp. Hoe kan deze dienstverlening verbeteren en wat kan de adviseur werkgeversdienstverlening bijdragen aan deze verbetering?

Professionalisering werkgeversdienstverlening

- Verbeter de bekendheid van het werkgeversservicepunt. Bij werkgevers is het werkgeversservicepunt relatief onbekend.
- Houd snelheid in het werk, verbeter hiertoe interne werkprocessen, zodat werkgevers snel worden teruggebeld met het juiste antwoord.
- Zorg voor een zorgvuldige 'after-sales'. Blijf nog een jaar na plaatsing in contact met de werkgever, zeker als het de eerste keer is dat een werkgever een werknemer plaatst. Zodat wanneer het nodig is, de werkgever snel hulp krijgt en niet gedemotiveerd raakt.
- Zet in op begrip voor andere culturen door voorlichting en delen van best practices. Niet alleen met de werkgever, maar ook intern en met de werknemer. Zorg dat er ondersteuning komt voor werknemers met een andere culturele achtergrond of werknemers die de Nederlandse taal nog niet voldoende beheersen. Neem de tijd om hen te laten zien hoe Nederland is georganiseerd. En zorg ervoor dat een werknemer zich verstaanbaar kan maken, liefst in het Nederlands of Engels.
- Verbeter de voorlichting en communicatie over alle instrumenten. Vaak staat dit vol vakjargon en is dit niet geschreven vanuit het perspectief van de werkgever. Alleen zeggen 'deze kandidaat heeft recht op een No-riskpolis' is onvoldoende. Bedenk ook dat elk mens informatie op een andere manier tot zich neemt. Speel hierop in door te variëren in vormen van voorlichting: tekst, animaties, film of digitaal.



> Snelle winst

- Zorg voor goede digitale en vindbare informatie over de verschillende instrumenten via **de website** www.wspdrethe.nl. Neem hierbij op voor wie het instrument bedoeld is, wie de uitvoering doet van het instrument, hoe de werkgever het instrument 'werkbaar' krijgt, welke handelingen de werkgever moet uitvoeren en wat het de werkgever oplevert. Verspreidt deze informatie actief en op verschillende manieren (tekst, film, infographic, etc.)
- Ontwikkel **een werkgeversnieuwsbrief** om het werkgeversservicepunt een gezicht te geven en werkgevers te informeren en inspireren, met hierin:
 - ontwikkelingen arbeidsmarkt (landelijk, regionaal, lokaal)
 - succesverhalen
 - regelingen
 - kandidaat die zich voorstelt
 - bijeenkomsten
- Zet in op de nieuwste ontwikkelingen. Maak gebruik van zoekmachineoptimalisatie (SEO) zodat je hoger in Google komt en gratis werkgevers naar de website of social media trekt.



» *Soms is het belangrijk om te vragen wat er aan de hand is. Met een bakje koffie erbij komt er veel waardevolle informatie boven tafel.*

Martijn Dokter

Een stapje naar een betere maatschappij

Landbouwbedrijf Hospers in Erica is een familiebedrijf dat al honderd jaar bestaat. Martijn Dokter is eigenaar en de zevende generatie aan het roer van het bedrijf. Hij verbouwt 260 hectare aardappelen, suikerbieten en gerst. Een bedrijf waar met een klein team hard gewerkt wordt. Bij dat team horen ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Iemand helpen bij z'n ontwikkeling

Martijn werkt al heel wat jaren met mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Vooral jongeren gaf hij tot nu toe een kans om zich te ontwikkelen. En met succes.

Zoals Johan; hij werkte zeven jaar bij Hospers en ging daar begin dit jaar weg omdat hij ergens anders aan de slag kon als vrachtwagenchauffeur. Een mooi voorbeeld van hoe je als bedrijf iemand kunt helpen bij z'n ontwikkeling. Dat Johan met tranen in z'n ogen afscheid nam, zegt ook iets. Hij was enorm blij met alle kansen die hij kreeg.

Van elkaar leren

Johan kwam als jongen ‘met een rugzakje’ bij Hospers. Hij was pas vijftien maar pakte al het werk aan. Pakte ook snel dingen op. Maar als hem iets niet beviel, dan was het soms best lastig om hem te motiveren. “Juist dan is het belangrijk dat je er extra tijd in stopt door te vragen wat er aan de hand is. Met een bakje koffie erbij komt er dan veel waardevolle informatie boven tafel,” vertelt Martijn. “Dit had ook voordelen: Johan voelde zich gehoord, wij wisten voor een volgende keer hoe we iets beter of anders konden doen. Zo leer je van elkaar.”

Subsidie en begeleiding

Uiteindelijk kreeg Johan bij Hospers een vast contract voor veertig uur in de week. Hospers kreeg subsidie voor Johan. Dit was een mooie meevaller, maar voor Martijn geen reden om iemand zoals Johan op weg te helpen. Ook is er goede begeleiding vanuit de gemeente Emmen (Menso) voor zowel werknemer als werkgever. Zo kreeg Johan een persoonlijk budget om zichzelf te ontwikkelen en z’n vrachtwagenrijbewijs te halen.

Samen ons steentje bijdragen

Martijn vindt het belangrijk dat zijn bedrijf een steentje bijdraagt aan het verbeteren van de maatschappij. Voelt hij zich dan een wereldverbeteraar? “Zeker niet! Maar het is toch van de zotte dat er in Nederland best veel mensen zijn die wat kunnen, maar die we met z’n allen op de reservebank zetten? Door wat extra hulp of begeleiding kunnen ook zij van grote meerwaarde zijn.”

Maatwerk

Wel is het belangrijk dat de persoon past bij het bedrijf en het werk dat hij of zij gaat doen. “Heb je een keer iemand die toch niet helemaal past? Gooi dan niet meteen de handdoek in de ring. Een volgende keer kan er maar zo wél een goede match zijn.”

» Johan was een jongen ‘met een rugzakje’. Nu is hij vrachtwagenchauffeur met volop kansen op de arbeidsmarkt.

Financiële prikkels voor werkgevers

Werkgevers maken vaak gebruik van de loonkostensubsidies of -dispensaties, de No-riskpolis voor ziekteverzuim en externe jobcoaches van gemeenten of UWV. In algemene zin zijn werkgevers tevreden over de instrumenten. Maar de uitvoering van de instrumenten is heel verschillend en ligt bij diverse partijen (gemeenten, belastingdienst, UWV). Dat maakt het voor werkgevers lastig om te ontdekken waar zij zich moeten melden voor welke regeling. Daarnaast zijn werkgevers ook niet altijd goed op de hoogte welk ondersteunend instrument beschikbaar is voor welke kandidaat. En de uitzendbranche voelt zich buiten gesloten omdat zij niet in aanmerking komt voor de indienstnemingsbonus (zij wordt niet gezien als werkgever).

No-riskpolis

Een werkgever hoeft bij ziekte van een werknemer die valt binnen de doelgroep van de banenafpraak geen ziektewet uitkering te betalen. Werkgevers zijn tevreden over deze regeling, wel merken zij op dat de ziekmelding bij het werkgeversportaal van UWV tegenwoordig gaat via E-herkenning. Dit kost geld en werkgevers beschrijven dit als gedoe. Bellen is makkelijker. Met als gevolg dat een medewerker niet ziek wordt gemeld of gelijk voor één of twee weken ziek gemeld.

Voorbeeld vanuit de belactie:

Eén van de gebelde werkgevers heeft een kwetsbare kandidaat aangenomen die zich vaak ziek meldt. Door het ophalen van de ervaring door de tussenpersoon blijkt dat de kandidaat niet ziekgemeld wordt. De werkgever is niet op de hoogte dat hij voor zijn werknemer aanspraak kan maken op de No-riskpolis. De tussenpersoon doet onderzoek naar de zaak om te kijken of de werkgever in aanmerking kan komen voor het tijdelijke beschikbare frictiebudget in de arbeidsmarktregio Drenthe.



Loonkostensubsidie

Het kan zijn dat een werknemer die valt binnen de doelgroep van de participatiewet niet presteert zoals gebruikelijk is. De werknemer heeft dan bijvoorbeeld een loonwaarde van 50% van het wettelijk minimumloon. De werkgever krijgt in dit geval 50% loonkostensubsidie. Doordat de kandidaat werkervaring op doet en weer in het ritme komt, neemt de loonwaarde toe. De loonwaarde stijgt dan bijvoorbeeld tot 80%. De werkgever ontvangt nu nog maar 20% loonkostensubsidie. De investering van de werkgever om de kandidaat in loonwaarde te laten stijgen wordt niet gewaardeerd. Daarnaast is de loonkostensubsidie gekoppeld aan het minimumloon, in sommige CAO's is een hoger minimumloon afgesproken. De werkgever moet dit verschil bijbetalen. Een andere negatieve prikkel heeft ook te maken met de stijging van de loonwaarde. Voor de werknemer is dit overigens heel positief, namelijk zijn ontwikkeling. Een werkgever stopt veel tijd, energie en geld in de medewerker. De medewerker groeit in zelfvertrouwen, kennis en kunde, met als logisch gevolg dat de loonwaarde van de medewerker stijgt. Maar hierdoor stijgen de loonkosten voor de werkgever, en ontgroeit de medewerker de werkgever financieel. Het gevolg is dat de werkgever afscheid neemt van de werknemer, wat voor onrust bij de kandidaat zorgt. Ook heeft de werkgever zo een goede kracht voor zijn concurrent opgeleid.

Als de lonen stijgen in een kalenderjaar, dan stijgt de loonkostensubsidie niet mee, omdat deze voor een jaar vaststaat. Werkgevers vinden dat zij betrokken moeten worden bij de loonwaardemeting, zodat deze objectiever wordt vastgesteld. Werkgevers zouden graag gewaardeerd worden voor het ontwikkelen van de verdien capaciteit bij kandidaten.

Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

Het loonkostenvoordeel (LKV) is een onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

Het LKV is een tegemoetkoming voor werkgevers die één of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het gaat vooral om:

- oudere werknemers met een uitkering;
- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- werknemers met een arbeidsbeperking.

Er is ook een LKV voor werkgevers die werknemers herplaatsen in een nieuwe of aangepaste functie als deze werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden.

Het **lage inkomensvoordeel 2021 (LIV)** is een vergoeding voor werkgevers die werknemers met een laag loon in dienst hebben. Hierdoor beperk je als werkgever je loonkosten en is het voor werknemers makkelijker om werk te vinden.

Voorbeeld vanuit de belactie:

Eén van de gebelde werkgevers heeft een kwetsbare kandidaat aangenomen.

Binnen drie maanden na indienstneming had er een doelgroep-verklaring aangevraagd moeten worden om in aanmerking te komen voor LKV. Door onvolledige informatie van de ondersteunende partijen is dit niet gebeurd.

Hierdoor loopt de werkgever de LKV mis. De tussenpersoon doet onderzoek naar de zaak om te kijken of de werkgever in aanmerking kan komen voor het tijdelijke beschikbare frictiebudget in de arbeidsmarktregio Drenthe.

Jobcoaching

Ervaringen van werkgevers met jobcoaching zijn heel wisselend. Sommige werkgevers vinden dat een jobcoach de kandidaat van het werk houdt, ook merken sommige werkgevers op dat de hoeveelheid hulpverleners de kandidaat blokkeert in plaats van ondersteunend is. Andere opmerkingen zijn dat de toegevoegde waarde ontbreekt, dat het een verdienmodel is en dat het verloop onder jobcoaches groot is. Maar ook geven werkgevers aan dat jobcoaches veel toegevoegde waarde leveren. Het is dus afhankelijk van de persoon/instantie. De ervaringen met private partijen die opereren tussen de werkgever en de kandidaat voor werving en selectie en jobcoaching zijn wisselend. Van te duur, geen begeleiding-, en geen oprechte interesse in de kandidaat tot zelfs in het weekend bereid om service te verlenen en snel een helpende hand te bieden bij issues. Sommige werkgevers vinden het onwenselijk om meerdere jobcoaches over de vloer te krijgen. Een oplossing hiervoor kan zijn om een jobcoach in te zetten die gespecialiseerd is in een bepaalde branche en hierdoor meerdere kandidaten kan begeleiden.

Proefplaatsing

De kandidaat mag twee maanden met behoud van uitkering aan het werk om aan de zijde van werkgever en werknemer te ervaren hoe het bevalt. Werkgevers geven aan dat dit meestal te kort is om al echt te kunnen zeggen of een werknemer bevalt.

Detacheren

Individuele detachering

Werkgever leent iemand in tegen een afgesproken tarief. Dat kan op individuele basis maar ook in groepsverband. Het leer- ontwikkelbedrijf draagt de werkgeversrisico's, verzorgt de administratie en factureert de werkgever een inleenvergoeding die vooraf is afgesproken. De dagelijkse aansturing en begeleiding liggen bij het inlenend bedrijf. Regelmatig zijn er voortgangsgesprekken tussen de werkgever, de medewerker en de detacheringconsulent.

Groepsdetachering

Bij groepsdetacheringen is het ook mogelijk dat de dagelijkse aansturing vanuit het leer- ontwikkelbedrijf geregeld wordt. De duur van het contract, de werktijden en de aard van de werkzaamheden worden in overleg geregeld. Werkgever betaalt een inleenvergoeding per maand, gerelateerd aan de werkzaamheden en de werkuren die de medewerkers verricht.

Begeleid werken

Hierbij kiest de werkgever ervoor iemand in dienst te nemen voor bepaalde tijd.

Werkgever draagt dan beperkte risico's en verzorgt zelf de administratie.

Werkgever komt in aanmerking voor loonkostensubsidie en krijgt ondersteuning van een consulent van het leer- ontwikkelbedrijf. Uitval door ziekte is verzekerd via een No-riskpolis (artikel 29b ZW).



Andere aandachtspunten bij financiële prikkels

- Transitievergoeding voor de medewerker zou in natura moeten worden uitgekeerd, nu zet de medewerker de vergoeding vaak niet in om zich te ontwikkelen.
- Werken moet lonen. Kandidaten die via 'babystapjes' weer aan het werk gaan, worden vaak ontmoedigd om aan het werk te blijven omdat de uitkering gekort wordt voor de paar uurtjes dat zij werken.
- De kosten voor de werkgever zijn bij het niet slagen van de plaatsing onevenredig. Denk aan premiedifferentiatie bij ziekmelden net na beëindiging contract, bonus/malus bij arbeidsongeschiktheid of de hoogte van de transitievergoeding. Als deze kosten weggenomen kunnen worden, voelt de werkgever zich meer gewaardeerd voor zijn inzet op dit vlak.
- Het zou mogelijk moeten zijn dat kandidaten via een detacheringsconstructie aan het werk kunnen om het risico af te dekken voor de eerste 6 maanden tegen een laag tarief.
- Het risico is voor de werkgever soms te groot. Denk aan kandidaten die buiten regelingen vallen zoals een No-riskpolis, de duur van proefplaatsing is te kort.

> Snelle winst

- De ervaringen met jobcoaches verschillen nogal. Een klanttevredenheidsonderzoek kan helpen om de kwaliteit van de jobcoaches te waarborgen. Hierbij is het belangrijk om zowel de kandidaat (eventueel partner/ouders) als de werkgever te betrekken.
- Maak gebruik van een [financieel CV](#). Werkgevers kunnen voor sommige werknemers gebruik maken van aantrekkelijke financiële regelingen. Via de regelhulp 'financieel CV' kan een werkgever bepalen of dat kan en hoe hoog het voordeel is.



» *We maken de gekste dingen mee, maar het lukt uiteindelijk vaak om iemand weer op de rit te krijgen. Door een persoonlijke aanpak.*

Nicolette Pak

Gewoon doen!

Denk je aan kachels en haarden? Dan denk je al gauw aan 't Stokertje Kachelparadijs in Orvelte. Met drie winkels, zo'n honderd mensen aan het werk en orders die binnenstromen gaat het goed met dit bedrijf. Zij mogen zich de grootste van de Benelux noemen op het gebied van kachels en haarden. En bij 't Stokertje is het de normaalste zaak van de wereld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te hebben. Nicolette Pak, adjunct-directeur van 't Stokertje, vertelt.

Ga zelf op zoek

"'t Stokertje bestaat ondertussen meer dan twintig jaar. Ik kwam achttien jaar geleden in dienst. We waren met een handjevol mensen. We groeiden snel en zochten daarom veel nieuwe mensen. We zochten contact met onder andere de gemeente en UWV om te helpen hier invulling aan te geven. Zij reikten profielen aan die soms vrij kansloos leken, maar we probeerden deze mensen toch een kans te geven. Ook al hebben ze soms niet de gevraagde papieren; de intrinsieke motivatie is in eerste instantie veel belangrijker om er iets moois van te kunnen maken." Zo kwamen de eerste mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij 't Stokertje. Er volgden nog velen.

Vrijwilligerswerk

Op een gegeven moment ging ik vrijwilligerswerk doen. Ik hielp statushouders (vluchtelingen met een verblijfsvergunning) om de weg te vinden in onze maatschappij. Ik zag mensen binnenkomen met heel veel mogelijkheden. In eigen land bouwden ze een carrière op, maar hier konden ze niets met hun kennis en ervaring. Maar vaak wel bij ons. Later schoof ook de gemeente ter plaatse aan bij dit vrijwilligerssprekuur. En zo konden we vaak meteen al 'zaken doen'."

Mooie mix

"Statushouders vluchten niet voor niets uit hun vaderland. Vervolgens hebben ze geknokt voor een eigen plekje in Nederland. Veelal blijkt dat men over een groot doorzettingsvermogen beschikt. Deze groep mensen kan bij 't Stokertje in principe aan de slag bij alle functies. De taalbarrière blijft wel een dingetje. Je zou veel meer mensen willen plaatsen, maar bijvoorbeeld in functies waar men veel moet bellen of veel intensief of ingewikkeld klantencontact plaatsvindt, is dat in de praktijk zeer lastig of onmogelijk. Maar uiteindelijk is sprake van een mooie mix tussen Nederlandse en niet-Nederlandse medewerkers. Ze leren van elkaar, dat vind ik mooi om te zien."

Een enorme rugzak

Bij 't Stokertje werken niet alleen statushouders. Er zijn ook mensen met andere problemen. Mensen met soms een enorme rugzak. "We maken de gekste dingen mee, maar het lukt uiteindelijk vaak om iemand weer op de rit te krijgen. Door een persoonlijke aanpak. Dit betekent wel dat je je kwetsbaar moet durven opstellen als werknemer. En het vergt veel inzet van de organisatie om het samen tot een succes te kunnen laten worden. Natuurlijk ligt de sleutel per saldo wel bij de werknemer zelf. Iemand moet zelf willen."

Niets bijzonders

"Als mensen zelf willen, dan kom je een heel eind. Daarvan ben ik overtuigd. Met alle medewerkers is er een persoonlijke band. Ook vaak met de achterban; vlak niet uit hoe belangrijk dat is. We steken daar veel tijd in. Als er problemen zijn, dan helpen we daar waar het kan. Bij 't Stokertje vinden we dit niets bijzonders. Veel bedrijven kunnen heel veel mensen een kans geven. En het mes snijdt aan twee kanten. Het is een kwestie van 'gewoon doen!'"

Ingewikkelde maatschappij

"De maatschappij is een stuk ingewikkelder geworden. Dit merk ik bij alle werknemers. Laaggeletterdheid is een groot probleem, maar dat weten we bij 't Stokertje al heel lang. Werknemers moeten hun loonstrook begrijpen, brieven van de overheid begrijpen, ga zo maar door. Dan komen ze vaak bij ons terecht. We helpen ze dan. Ook dat vinden we heel gewoon."

Het kan nog beter

"Voor de subsidie die je krijgt, hoef je het niet te doen. Eigenlijk zijn de huidige regels niet altijd een stimulans om inclusief te ondernemen. Het zou gemakkelijker moeten zijn. Of draai het eens om. Beloon werkgevers actief als zij iemand met afstand tot de arbeidsmarkt een contract voor onbepaalde tijd bieden. Zorg als gemeente voor meer maatwerk. Maak afspraken met werkgevers. Ik weet haast zeker dat de drempel om mee te doen dan kleiner wordt."

Oproep aan gemeenten

"Door de coronacrisis zie ik een enorm nieuw probleem opduiken. Jongeren. Zij werden werkloos door de coronacrisis. Ze vallen net buiten de boot, hebben geen recht op een uitkering, geen huis, geen hulp. Ze verliezen onder meer het vertrouwen in de overheid. En gemeenten geven vaak niet thuis. Werkgevers kunnen in eerste instantie in hun eentje niet zo veel betekenen. We hebben die jongeren en daarnaast de overheid hard nodig om dit samen aan te pakken, want de banen zijn er wel. Ik roep gemeenten dan ook op om hiermee actief aan de slag te gaan."

Professionalisering werkgever

Naast de inspanningen van de werkgeversdienstverlening, de jobcoach en andere externe partijen, kan een werkgever ook veel zelf doen om te zorgen dat een werknemer goed landt op zijn nieuwe werkplek en productief is. Een werkgever kan met een training de huidige werknemers leren hoe zij de nieuwe collega kunnen helpen en 'een maatje' kunnen zijn. Daarnaast kan de werkgever met andere werkgevers een netwerk vormen om zo mobiliteit mogelijk te maken.

Harrie training

Werkgevers merken op dat zorgen voor 'een maatje' op de werkvloer veel toegevoegde waarde heeft. De 'Harrie' training die medewerkers met een 'maatjes taak' kunnen volgen beoordelen zij zeer positief en van grote toegevoegde waarde. Voor de huidige werknemers zal het misschien wennen zijn om te gaan samenwerken met arbeidsbeperkte collega's. Werkgevers doen er goed aan hun werknemers uit te leggen waarom zij werknemers met een beperking aannemen. Maak duidelijk wat een werknemer met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt voor het bedrijf kan betekenen en wat hun toegevoegde waarde is. Vertel wat zij wel en niet kunnen en wat je van je personeel verwacht qua samenwerking en begeleiding.

Wat levert het de werkgever op – de voordelen op een rij:

- Een team met iemand waar rekening mee gehouden moet worden, is over het algemeen een **socialer team**. Daar profiteert iedereen van.
- Samenwerken met verschillende mensen stimuleert de **creativiteit** binnen organisaties. Verschillende invalshoeken, ervaringen en visies voorkomen een 'tunnelvisie' en inspireren om buiten de bestaande kaders te denken. Dit leidt tot **innovatie** van producten en diensten.
- Het werken met mensen vanuit een kwetsbare positie, straalt af op het bedrijfsimago. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is populair. Klanten en medewerkers komen graag bij een sociaal bedrijf.
- Met een divers samengesteld personeelsbestand kunnen bedrijven grotere groepen klanten begrijpen en bedienen. Dit kan leiden tot **meer klanten**.
- Als iedere werkzoekende welkom is in het bedrijf, dan heeft men ook toegang tot een **groter aanbod** van personeel. Een groot voordeel in een krappere wordende arbeidsmarkt.
- Werkgevers geven invulling aan de **Participatiewet** ([Banenafspraak](#))

Interne medewerker opleiden tot jobcoach

Jobcoaches worden niet altijd goed ontvangen. Een werkgever die van plan is langere tijd mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan het werk te zetten, kan daarom overwegen om een deel van de expertise van de jobcoach over te dragen aan een interne medewerker. Zo is een ondernemer minder afhankelijk van een jobcoach en kan hij voor langere tijd een medewerker steunen en coachen. Gemeenten zouden het voor bedrijven financieel en organisatorisch aantrekkelijk kunnen maken om werkbegeleiders trainingen te laten volgen op dit vlak.

Stimuleren van mobiliteit

Veel personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie vinden werk in sectoren waar structureel sprake is van tijdelijke contracten en flexibele arbeid. Daarom zou het juist goed zijn om als werkgever de werknemer ook te begeleiden naar een nieuwe werkplek buiten zijn eigen bedrijf, mocht dat voorkomen. Een netwerkgerichte benadering van werkgevers in een regio zodat werknemers kunnen rouleren, zou hiervoor een goede oplossing kunnen zijn. Al tijdens de indiensttreding kan de werkgever kijken of de persoon in aanmerking komt voor een vast contract. Is dat niet zo, dan kunnen tijdens het dienstverband al stappen gezet worden om de medewerker te helpen de overstap te maken naar een ander bedrijf. Zo is de investering in de medewerker niet voor niets geweest. Alle partijen kunnen hierin beter samenwerken om dat mogelijk te maken. Geschikte tools voor deze matching tussen bedrijven zijn bijvoorbeeld 'matchtafels'.

Andere professionaliseringstips voor werkgevers

- Stem als werkgever goed af met je kandidaat dat je transparant wilt zijn over verleden en/of beperkingen naar de huidige werknemers en deel de informatie om draagvlak te vergroten
- Zorg voor korte lijnen met instanties die betrokken zijn bij kandidaat
- Calculeer ziekte & begeleiding in.
- Werkgevers maken onvoldoende gebruik van hun eigen medewerkers om kwetsbare kandidaten te rekruteren.
- Maak goede afspraken met publieke & private partijen. Help de werkgever om deze afspraken te maken
- Sta open voor innovatieve vormen van werving en selectie zoals open hiring en skills based

> Snelle winst

- Organiseer masterclasses voor werkgevers over inclusief ondernemen
- Organiseer ontmoetingen om ervaringen uit te wisselen
- Maak een format/sjabloon met algemene informatie die een werkgever kan delen met zijn werknemers
- Organiseer 'matchtafels' om zo de mobiliteit van kandidaten te faciliteren
- Maak gebruik van een [financieel CV](#). Werkgevers kunnen voor sommige werknemers gebruik maken van aantrekkelijke financiële regelingen. Via de regelhulp 'financieel CV' kan een werkgever bepalen of dat kan en hoe hoog het voordeel is.



» *Michael nam zijn vader in dienst. Zo ging de 25 jaar werkervaring van zijn vader niet verloren.*

Michael Baas

Van onschatbare waarde

Michael Baas is zelfstandig ondernemer. Hij is specialist in het plaatsen van badkamers en toiletten. Dit doet hij samen met zijn vader, die met 25 jaar werkervaring van onschatbare waarde is. Ook al heeft hij z'n beperkingen door een beroerte.

Ervaring blijft behouden

De vader van Michael kreeg in 2017 een beroerte. Het werd al snel duidelijk dat hij niet meer verder kon met zijn eigen bedrijf. Daarom nam Michael het bedrijf over. Na een revalidatieperiode kwam z'n vader bij hem in dienst. Zo ging de 25 jaar werkervaring van zijn vader niet verloren.

Talenten goed inzetten

Voor een complete en nieuwe badkamer komt er veel kijken. Je bent loodgieter, stukadoor, timmerman, tegelzetter en elektricien in één. Waar Michael minder goed in is, zet hij zijn vader in. "Zo benut je elkaars talenten en specialismen. En hou je ook respect voor elkaar. Daarbij is het erg belangrijk om goed met elkaar te blijven praten. Wat is de opdracht? Wat doe jij? Waarom doe je het zo?" vertelt Michael.

Subsidie is geen vetpot

Michael krijgt subsidie van de gemeente omdat hij zijn vader in dienst heeft. “Iedere euro die je krijgt, is natuurlijk mooi meegenomen. Maar het is niet zo dat je er iets aan overhoudt. Als je iemand in dienst neemt, krijg je ook te maken met werkgeverspremies. Ziekte is wel geregeld via de no-riskpolis. Dit wordt je aangeboden door de overheid.” aldus Michael.

Begeleiding kost tijd

Iedere dag is Michael blij dat zijn vader hem helpt waar hij kan. De ene dag gaat het beter dan de andere dag. “Wees je ervan bewust dat het begeleiden van iemand met een beperking tijd kost. En soms zit je ook met praktische dingen. Zo ga ik vaak samen met m’n vader op pad” zegt Michael. Omdat het hier om zijn vader gaat, gaat Michael wel verder dan dat hij met een onbekende zou doen. Ook een onbekende wil hij graag begeleiden, maar dit moet uiteindelijk wel wat opleveren.

Vraag de gemeente

De gemeente Emmen (Menso) helpt Michael bij het begeleiden van zijn vader. De overgang van UWV naar gemeente was best een lastige stap vond Michael. “Maar toen het contact er eenmaal was, voelde het al snel heel vertrouwd. Eerlijkheid staat voorop, dus wees vanaf dag één duidelijk in wat je doet en wat je zoekt. Iemand moet passen bij je bedrijf.”

» Wees vanaf dag één duidelijk in wat je doet en wat je zoekt. Iemand moet passen bij je bedrijf.

Stimuleer samenwerking in triple helix

Moedig de samenwerking tussen overheid, ondernemers en onderwijs aan. Zorg dat er bijvoorbeeld nieuwe onderwijsarrangementen komen om in te spelen op veranderingen in vraag naar arbeid. Versterk de samenwerking met PRO VSO en entree onderwijs van het werkgeversservicepunt richting de werkgever. Vanuit school direct naar werk is het beste voor alle betrokken partijen. Faciliteer matchtafels (eventueel samen met een geschikte partij) de externe mobiliteit van medewerkers te stimuleren. Creëer ontmoetingsplaatsen zodat de drie partijen elkaar leren kennen en beter gaan samenwerken.

> Snelle winst

- Organiseer een 'casuïstiek tafel' met professionals.
- Geef voorlichting over elkaars werk, zodat meer begrip ontstaat voor de verschillende belangen en posities.
- Zorg dat de instrumenten goed bekend zijn.
- Zorg dat een werkgever slechts één keer zijn bedrijf open hoeft te stellen voor werkzoekenden, neem bij open dagen dus alle werkzoekenden mee.



Lobby

Naast de gemeente, de werkgever en de onderwijspartijen speelt ook wet- en regelgeving een rol in het mogelijk maken van banen voor werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Punten die in de lobby naar voren kunnen komen:

- Werken moet lonen, dat motiveert de kandidaat.
- Beloon werkgevers als de medewerker meer loonwaarde bereikt i.p.v. af te straffen door LKS te korten (Rijksoverheid, lokale overheid). In relatie hiermee staat het feit dat sommige bedrijven niet investeren in de positie van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Hoe kunnen bedrijven beloond worden voor de waarde die zij toevoegen aan de ontwikkeling en verbetering van de arbeidsmarktpositie van de doelgroep, zodat zij gemotiveerd worden zich in te zetten voor de transitie van een werknemers naar een andere baan (bij een ander bedrijf)? Bedenk een regeling om de additionele kosten die een werkgever maakt om kandidaten te laten groeien in hun loonwaarde te compenseren.
- Maak het aannemen en het aan het werk houden van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt eenvoudiger, er zijn te veel uitvoerende partijen van de regelingen.
- Zorg dat de werkgever op de hoogte is van de situatie van de medewerker en verschuil je niet achter de AVG.
- De wetgevingen versterken elkaar niet. Zoals het ontslagrecht en de verplichtingen van transitie vergoeding, de verplichting op een vast contract na x-tijd. Of de AVG en Wet Verbetering Poortwachter.
- De mate waarin uitvoerende instanties strikte termijn hanteren. Zoals bij het aanvragen van een doelgroepverklaring na indiensttreding. Veel instrumenten hangen samen met deze verklaring. Als de werkgever ook maar iets te laat is door onwetendheid, loopt hij direct de regelingen mis met alle gevolgen van dien.
- Het risico is (te) groot voor de werkgever. Als de kandidaat toe is aan een contract voor onbepaalde tijd zijn werkgevers huiverig om de werknemer in dienst te houden.

Colofon

Deze uitgave is tot stand gekomen in opdracht van
Arbeidsmarktregio Drenthe | Perspectief op Werk

Uitgave; juni 2021

Projectleider: Renate Westdijk namens VNO-NCW MKB Noord

Tekst: Marieke Willemse

Interviews: Alice Hulleman

Vormgeving en lay-out: !pet visuele communicatie

Fotografie: artikelen – Alieke Eising
overig – Stockfotografie

