

Hanne Overbeek, project 'Toonaangevende bedrijven':

# WERKGEVERS WILLEN WEL!

De Wajong, Wsw en Wwb moeten opgaan in één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt, vindt Divosa. Dat pleidooi krijgt inmiddels steeds meer weerklank. Maar zijn er wel banen voor mensen met een vlekje. "Zeker", zegt projectleider Hanne Overbeek. "maar het zouden er meer kunnen zijn."

TEKST: PETER BOORSMA ILLUSTRATIE: DREAMTIME



Een jaar is Hanne Overbeek samen met Ton van der Bruggen nu projectleider 'Toonaangevende bedrijven' en één ding is inmiddels duidelijk: bedrijven zijn best bereid 'mensen met een vlekje' in dienst te nemen. Samen hebben ze zestien grote bedrijven – waaronder Philips, Nuon, Alliander en NXP – bijeen gebracht om onderling ervaringen uit te wisselen. De bedrijven experimenteren met hoe Wajong'ers of Wsw'ers geplaatst kunnen worden, gebruikmakend

van de bestaande regelingen. Het moet echter ook bedrijfseconomisch haalbaar zijn en bovendien moeten de experimenten navolgbaar zijn. Vaak blijken er binnen de organisaties functies te bestaan die geschikt zijn, bijvoorbeeld omdat het repetitief, niet te ingewikkeld werk is. Met oog op de verwachte krappe arbeidsmarkt wordt daarnaast verkend wat er kan met functiedifferentiatie (het splitsen van functies) of aanpassing van het werkproces. Maar de bedrijven kijken zeker ook wat er in de wet- en regelgeving

en in de dienstverlening vanuit de werkpleinen moet veranderen om meer Wajong'ers en Wsw'ers te laten instromen.

## GOOGLE

Overbeek is geschrokken van de slechte aansluiting tussen werkpleinen en het landelijk bedrijfsleven. De werkpleinen richten zich op het regionale bedrijfsleven en missen daarmee de aansluiting met grote bedrijven. Dat begint bij zoiets basaal als de vindbaarheid. Een werkgever die op google zoekt naar 'werkgevers-

servicepunt' of 'werkplein' vindt niet alle werkpleinen die er zijn, omdat men in sommige regio's andere namen gebruikt. Lastig voor een bedrijf met vestigingen door het hele land. En heeft de werkgever het werkgeversservicepunt aan de lijn, dan is het nog de vraag of men op de hoogte is van de samenwerkingsafspraken. "Nuon, wat is dat?" kreeg een van hen, na ettelijke malen doorverbonden te zijn, te horen.

## VERZOEKEN

"Misschien nog ernstiger is de bejegening die een werkgever ten deel kan vallen", zegt Overbeek. "Dan krijgt een bedrijf dat plaatsen aanbiedt iets te horen van 'maar weet u wel wat een Wajong'er is?' Om vervolgens voor te stellen meteen maar het hele bedrijf onder de loep te nemen om functies te creëren die geschikt zijn voor iemand uit de doelgroep. Goede kans dat zo'n goedwillend bedrijf meteen afhaakt. Eigenlijk hoop ik dat bedrijven assertiever worden en zo een meer dienstverlenende instelling afdwingen: eerst ingaan op de vraag van de werkgever en hem zelf laten ontdekken dat eventueel andere functies reëler zijn"

De ervaringen brachten Overbeek

'Ik hoop eigenlijk dat bedrijven assertiever worden'

ertoe een aantal tips te formuleren voor werkpleinen en werkgeversservicepunten ("eigenlijk noem ik het verzoeken van werkgevers"). Zoals het verzoek om eerlijk te zijn over kandidaten en ze niet mooier te stellen dan dat ze zijn. "Het gebeurt regelmatig dat een plaatsing mislukt. Later blijkt dan dat plaatsing al vier keer eerder was mislukt, vanwege hetzelfde probleem van de kandidaat. De jobcoach in kwestie wilde het gewoon nog één keer proberen, en had daarom het probleem maar verzwegen. Maar zo bouw je geen vertrouwen op."

Andere verzoeken van de werkgevers betreffen de wet- en regelgeving. Zo zouden bedrijven graag zien dat er één landelijke loonkostensubsidie komt in plaats van de talloze regionale varianten die er nu zijn. "Om een idee te geven: een bedrijf als Nuon moet 1 fte vrijmaken om relaties te leggen met alle werkpleinen en om dat allemaal uit te zoeken. Gewone hr-afdelingen zouden al lang zijn afgehaakt".

Verder kunnen bedrijven slecht uit de voeten met problemen in de privésfeer, zoals verslavingsproblematiek of schulden. "Bedrijven hebben geen kennis in huis om dat

aan te pakken. Als ze bellen met het werkplein, worden ze meestal doorverwezen naar andere hulpverleningsinstanties", constateert Overbeek. "Maar ondernemers weten daar de weg niet. Zij zouden veel baat hebben bij een casemanager voor iedere Wajong'er of Wsw'ers die bij hen in dienst is. De casemanager moet dan de regie pakken over de aanpak van privé-problemen en zelf

## 'Toonaangevende bedrijven'

Het project 'Toonaangevende bedrijven' is een uitvloeisel van de commissie-De Vries. Die commissie adviseerde twee jaar geleden de Wajong en Wsw samen te voegen en werkgevers die mensen uit die regeling in dienst nemen, te compenseren voor dat deel van het loon dat ze niet in staat zijn te verdienen. Voor minister Donner was dat destijds een stap te ver, maar hij wilde wel een aantal pilots starten om te kijken wat de mogelijkheden waren. Daar is het project met de toonaangevende bedrijven er één van.

een instelling inschakelen in plaats van doorverwijzen."

Ten slotte zouden bedrijven graag zien dat bijvoorbeeld geld voor jobcoaching van Wajong'ers en Wsw'ers ook bij hen terecht komt in plaats van bij het SW- of reïntegratiebedrijf. Stelregel zou moeten zijn dat het geld voor begeleiding en doorbemiddeling is voor de partij die die begeleiding en doorbemiddeling daadwerkelijk voor zijn rekening neemt. Overbeek is ervan overtuigd dat als deze relatief bescheiden aanpassingen worden doorgevoerd, er nog veel meer banen te vinden zijn voor 'mensen met een vlekje'. Maar ze wil toch nog eens het belang van een goede samenwerking benadrukken. "Probeer toe te werken naar een partnership. Wees betrouwbaar en besef dat de werkgever een avontuur aangaat." \*

## 8 tips voor werkgeversservicepunten

- Zorg voor goede herkenbaarheid van de werkgeversservicepunten
- Zorg dat de medewerkers de bedrijven (en hun inzet) kennen
- Waardeer inzet en denk vanuit partnership
- Stem voor landelijke bedrijven onderdelen van arrangementen (loonkostensubsidie, begeleiding, opleidingskosten) af met andere werkpleinen
- Stel kandidaten niet mooier voor dan ze zijn
- Help vragen van werkgevers oplossen, zeg niet alleen maar nee
- Stel een casemanager aan voor iedere deelnemer die ook wat kan doen met problemen in privé-sfeer
- Ga voor wat werkt, niet voor wat mag!