

Minder bureaucratie, meer mensen aan het werk

GEMEENTEN EN ALBERT HEIJN SLUITEN CONVENANT

HET SCHAKELPUNT LANDELIJKE WERKGEVERS HEEFT MET ALBERT HEIJN EEN CONVENANT OPGESTELD VOOR MEERDERE ARBEIDSREGIO'S. DOEL: MENSEN MAKKELIJKER VANUIT DE BANENAFSPRAAK AAN WERK HELPEN. IN DE REGIO ZWOLLE ZIJN ALLE PARTIJEN TE SPREKEN OVER HET AKKOORD DAT VEEL TIJD BESPAART EN MEER KANDIDATEN HELPT.

■ TEKST NIENKE BLOKHUIS BEELD KARIN VAN DEN HUL

UWV had al een convenant met Albert Heijn, maar dan met afspraken over het aannemen van Wajong-werknemers. Om het proces ook bij gemeenten te stroomlijnen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, werd er tussen de supermarktketens en het Schakelpunt Landelijke Werkgevers (SLW) een soortgelijk convenant opgesteld. Een slimme zet, want via het UWV-convenant zijn gemiddeld drie mensen vanuit de banenafpraak aan de slag bij een van de 660 Albert Heijn-vestigingen. Het voornemen is om in 2025 uiteindelijk 2025 mensen uit de banenafpraak aan een baan te helpen, waarbij Albert Heijn de intentie heeft om de kandidaten na een proefperiode in vaste dienst te nemen. Een sleutelrol is weggelegd voor het SLW, dat intussen ook convenanten met andere landelijke winkelketens en bedrijven heeft opgesteld. Zo gingen 33 van de 35 arbeidsmarktregio's een soortgelijk akkoord aan met A.S. Watson (Kruidvat) en ligt het convenant met Randstad klaar om te worden getekend. Daarnaast wordt er druk gewerkt aan een arrangement met facilitair dienstverlener ISS.

Iedereen voordeel Voor een praktijkvoorbeeld van het convenant gaan we naar de arbeidsmarktregio Zwolle, waaronder veertien gemeenten vallen. Margriet Bollen is er adviseur van Werkgeversservicepunt (WSP) Regio Zwolle. Vanuit het WSP was zij, samen met haar collega Hadaf el Hamdouni,



Caissière die een baan heeft gevonden bij Albert Heijn in Zwolle via het Schakelpunt Landelijke Werkgevers.

in deze regio betrokken bij het samenstellen van het akkoord. Volgens haar hebben alle partijen voordeel bij dit soort afspraken. "Voor een werkgever als Albert Heijn is het heel prettig dat zij niet langer met alle gemeenten rond de tafel hoeft te zitten, aangezien elke gemeente weer ander beleid heeft en andere instrumenten gebruikt. Dit scheelt dus heel veel bureaucratie. Nog een voordeel is dat Albert Heijn kan laten zien dat het een sociale werkgever is. En voor ons is het uiteraard fijn dat we op deze manier efficiënt mensen kunnen plaatsen. Een supermarkt heeft voor kandidaten uit het doelgroepregister veel interessante functies: de meesten willen graag met mensen werken en dat kan bij Albert Heijn volop."



‘Niet stoppen, maar net zo lang doorgaan tot iemand een baan heeft’

vacatures, hoe financieren we de jobcoaches, hoe doen we het met proefplaatsingen en welke termijnen houden we aan?” Omdat alle betrokken partijen nauw betrokken waren bij het opstellen van het convenant, waren er volgens haar weinig problemen. “Sommige moeilijkheden hebben we daardoor meteen kunnen opvangen. Zo werkt Albert Heijn met interne jobcoaches die niet continu in de vestiging aanwezig zijn, omdat het aantal kandidaten per winkel varieert. Om toch die permanente begeleiding te hebben, zijn buddy’s aangesteld: mensen die al bij die vestiging werken en de kandidaat kunnen begeleiden. Zijn er problemen die meer aandacht vragen, dan komt er alsnog een jobcoach.”

Die methode werkt. “Jaarlijks wordt een landelijke bijeenkomst met Albert Heijn georganiseerd om het lopende convenant te evalueren. Eerder werd dat alleen met UWV gedaan, nu sluiten ook gemeenten aan. Daar spreken we ook kandidaten en buddy’s en van hen horen we dat het met de contacten en begeleiding op deze manier voor iedereen goed werkt.”

Matchen De kandidaten uit het doelgroepregister hebben uiteenlopende achtergronden en beperkingen. Laat dat zich wellicht lastiger vangen in afspraken? Ook daar is aan gedacht, vertelt Bollen. De vaardigheden van iedere kandidaat worden vooraf in kaart gebracht met hulp van een arbeidsdeskundige. “Wij weten nooit wat mensen precies mankeert, maar wel wat ze wél kunnen, welke begeleiding ze daarvoor nodig hebben en welke consequenties hun aanwezigheid heeft op de werkvloer. Dat leggen we naast de functieomschrijving die we van Albert Heijn krijgen. Zo komen we tot een goede match.” Binnen de kaders van het convenant blijft altijd ruimte voor individueel maatwerk, licht Scheper toe. “Een langer zorgtraject bijvoorbeeld, omdat iemand net iets meer aandacht nodig heeft. Dan moeten we met de werkgever in overleg, en dat kan ook gewoon.”

Die vrijheid is er ook als het gaat om praktische problemen, bijvoorbeeld wanneer een vestiging simpelweg geen plek heeft voor een kandidaat of geen vast dienstverband kan bieden. Beide adviseurs zijn hier duidelijk over: niet stoppen, maar net zolang doorgaan tot iemand een baan heeft. Bollen: “Een jobcoach kijkt dan of er misschien plek is bij vestigingen binnen de regio. Lukt dat ook niet, dan proberen wij iets te vinden bij andere grootwinkelbedrijven waarmee we samenwerken. Of we schakelen een re-integratiebedrijf in als iemand toch een werkwindtraject moet doorlopen.” Scheper vult aan: “Het uitgangspunt blijft om de meest passende persoon op de juiste plek te krijgen - of het nu een gemeentelijke of een UWV-kandidaat is. We moeten los van die doelgroepen kijken wat het best werkt voor de werkgever en de kandidaat.” *

Buddy’s Voor de gemeentelijke variant van het convenant kon de versie van UWV nagenoeg helemaal worden overgenomen. Gerlinde Scheper, adviseur voor Werkbedrijf Regio Zwolle en landelijk adviseur Banenafpraak, hielp bij het formuleren van de afspraken die volgens haar vooral draaien om een ‘harmonisatie van de instrumenten’. “Bijvoorbeeld dat alle gemeenten dezelfde loonwaardemethodiek toepassen. In dit geval hebben we gekozen voor Dariuz, terwijl in het landelijke convenant de UWV-methode wordt aangehouden. De afweging was simpel: wat werkt voor ons het best? Als de keuze eenmaal is gemaakt, dan doen we het ook allemaal zo.”

Het convenant bevat nog meer afspraken. Bollen somt op: “Hoe melden we

Dit artikel is tot stand gekomen op initiatief van UWV.