



WerkgeversServicePunt ondersteunt werkgever bij inclusief werkgeverschap

'Je bedrijf wordt er socialer van'

Sinds 1 januari 2015 is in Nederland de Participatiewet van kracht, met als doel iedereen mee te laten doen, bij voorkeur in regulier werk. De zeven gemeenten in Noord-Limburg, UWV en de Sociale Werkvoorzieningsbedrijven bieden werkgevers via het WerkgeversServicePunt ondersteuning bij het creëren van nieuwe functies tot aan het plaatsen van nieuwe medewerkers. Vera Tax, wethouder Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij de gemeente Venlo, vertelt meer over dit nieuwe initiatief.



UWV BANENAFSPRAAK, PARTICIPATIEWET, QUOTUMREGELING...

Hoe zit dat nou in elkaar?

Werkgevers in de marktsector hebben beloofd te zorgen voor 100.000 werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit noemen we de Banenafpraak. Deze afspraak is onderdeel van het Sociaal Akkoord, en vastgelegd in de Participatiewet die sinds 1 januari 2015 geldt. Oorspronkelijk wilde het kabinet elke werkgever met meer dan 25 werknemers verplichten tot een quotum van 5% medewerkers met een arbeidsbeperking. Wie er niet aan voldeed, zou een boete krijgen. De werkgeversorganisaties zijn daarop in gesprek gegaan met het kabinet en werknemersorganisaties, en hebben deze verplichting om kunnen buigen naar een vrijwillige afspraak voor iedere ondernemer, groot of klein. Werkgeversorganisaties zijn ervan overtuigd dat ondernemers het belang zien van het laten meedoen van mensen met een arbeidsbeperking, voor hun organisatie en voor de maatschappij. Quota en boetes zijn daarvoor niet nodig. Dat heeft uiteindelijk geleid tot de Banenafpraak zoals hierboven beschreven. Als we de aantallen uit de Banenafpraak niet halen, bestaat de kans dat de Quotumwet er alsnog komt. Als werkgevers zich gezamenlijk inzetten voor 100.000 banen, gebeurt dat niet!

In Noord-Limburg zijn 11.500 ondernemingen economisch actief. Daarvan zijn er 1850 met meer dan 5 medewerkers en 350 met meer dan 25 medewerkers. Tegelijkertijd zijn er 12.700 werkloze mensen op zoek naar werk. Om deze mensen te bemiddelen naar werk werden voorheen werkgevers door zowel de zeven gemeenten, UWV als door SW-bedrijven benaderd. “Voor een werkgever is het vervelend om benaderd te worden door zoveel verschillende publieke partijen met dezelfde vraag, los nog van de uitzendbureaus die op de particuliere markt actief zijn”, vertelt Vera Tax. Daarom is in 2015 hard gewerkt zodat de elf voorheen genoemde publieke partijen nu vanuit één gezicht de ondernemers in Noord-Limburg benaderen. “Tegelijkertijd is er binnen de arbeidsmarktregio in Noord-Limburg een grote mismatch ontstaan. Er zijn veel arbeidsmigranten actief, terwijl ongeveer hetzelfde aantal mensen werkloos thuis zit. Nu doet de gemeente Venlo het goed als logistieke hotspot. De verwachting is dat er op korte termijn in 2016 veel vacatures te vervullen zijn. Wat ik wil is dat we voorkomen dat men opnieuw mensen van buitenaf aan gaat trekken. In plaats daarvan zouden juist de potentiële werknemers uit de regio hiervoor ingezet moeten worden. Om dat te bereiken moet ook het gefragmenteerde aanbod aan werkzoekenden van de gemeenten, UWV en de SW-bedrijven gebundeld en goed ontsloten worden voor de werkgever. Dat hebben we gedaan en daar zijn we trots op!”

WerkgeversServicePunt

Daarom besloten de gemeenten Beesel, Bergen, Gennep, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venlo en Venray, UWV en de Sociale Werkvoorzieningsbedrijven WAA, NLW en Intos intensief samen te gaan werken met als doel het beschikbare arbeidspotentieel in de regio optimaal in te zetten bij de werkgevers

in de regio. Tax is naast wethouder ook voorzitter van het ‘Werkbedrijf regio Noord-Limburg’. Binnen dit bestuursorgaan - dat in oktober 2015 is opgericht - geven werkgevers, LWV, vakbonden en regionale overheid gezamenlijk sturing aan deze samenwerking tussen de gemeenten, het UWV en de SW-bedrijven. De Participatiewet en de Banenafpraak uit het sociaal akkoord vormen daarbij een belangrijke leidraad. Het resultaat van deze samenwerking is het WerkgeversServicePunt (WSP). Tax: “Werkgevers die geïnteresseerd zijn in inclusief werkgeverschap, kunnen contact opnemen met een WSP-accountmanager. Vervolgens kan een arbeidsdeskundige de bedrijfsprocessen onderzoeken en wordt er gekeken hoe er een vacature kan worden gecreëerd, wat leidt tot meer inclusiviteit zonder het bedrijfsresultaat te beïnvloeden en zonder dat het ten koste gaat van bestaande functies. Bij een advocatenkantoor zou bijvoorbeeld iemand met een arbeidsbeperking de klanten kunnen ontvangen of de koffie en thee rond kunnen brengen. In sommige gevallen kan je zelfs de bedrijfsprocessen optimaliseren doordat de verschillende werkzaamheden efficiënter worden ingedeeld.”

Duurzaam plaatsen

Na de analyse wordt een lijst van competenties samengesteld en gaat het WSP kijken of er mensen beschikbaar zijn die daaraan voldoen. Vervolgens worden de meest geschikte kandidaten voorgesteld aan de werkgever die zelf de definitieve keuze maakt. “Het uitgangspunt is het duurzaam plaatsen van mensen”, geeft Tax aan. “Dit wordt ook bevorderd vanwege het feit dat deze mensen niet langer apart in een bedrijf worden gezet om hun taken uit te voeren zoals dit vroeger nog wel gebeurde, maar dat zij bij een reguliere werkgever gewoon deel uitmaken van de maatschappij. En om dit voor werkgevers nog aantrekkelijker



en laagdrempeliger te maken, zijn er allerlei instrumenten voorhanden zoals een no-risk polis, indien iemand snel ziek wordt, coaching on the job, werkplekaanpassingen en loonkostensubsidie. Dat houdt in dat mensen met een verminderde loonwaarde gewoon het minimumloon ontvangen, maar dat de overheid het loonverschil vergoedt. Voorheen moest je dat als werkgever overigens allemaal zelf uitzoeken, nu kan het WSP ondersteunen.”

Tax benadrukt hierbij de voordelen van de regionale samenwerking. “De WSP-accountmanager blijft het eerste aanspreekpunt van de werkgever, maar werkt intern altijd samen met een accountmanager van respectievelijk UWV en van een SW-bedrijf. Samen kunnen zij uit één groot regionaal bestand putten. Het uitgangspunt is de beste kandidaat voor de

werkgever selecteren. Uiteindelijk willen we een langdurige relatie met de werkgever opbouwen.”

Verrijking

Niet elke werkgever in de regio staat bij het WSP in de rij. Toch denkt Tax dat inclusief werkgeverschap een verrijking voor een bedrijf kan zijn. “Wellicht denken ondernemers dat het in hun bedrijf niet mogelijk is om een vacature te creëren, en in sommige gevallen is dat ook gewoon zo. Toch willen we met het WSP duidelijk maken wat de opgave vanuit de Participatiewet en de Banenafpraak inhoudt. Nog meer willen we bedrijven inspireren en laten zien dat inclusief werkgeverschap je bedrijf positief kan beïnvloeden. Je bedrijf wordt socialer en een betere afspiegeling van de maatschappij. Ik hoor van veel werkgevers

die dit traject doorlopen hebben, dat hun bedrijfscultuur aangenamer is geworden zonder dat dit ten koste is gegaan van de effectiviteit. Bedenk echter wel dat het ook voor de werkgever de nodige inspanning en betrokkenheid vereist en dat je je personeelsleden goed moet informeren. Je moet er als ondernemer dus wel echt voor open staan en een maatschappelijk motief hebben om dit te doen. Ik daag iedereen uit om hier aan bij te dragen, dan helpt het WSP je graag verder”, aldus Tax. ■

www.wspnoordlimburg.nl

IN DE PRAKTIJK

Vostermans en GEODIS werken al enkele jaren samen met UWV en bieden mensen met een arbeidsbeperking een kans in hun bedrijf. Beiden zien veel voordelen in het nieuwe WerkgeversServicePunt.

Geert Vergeldt, HR-manager bij Vostermans Companies

“Toen we zeven jaar geleden onze interne arbeidsmarkt onder de loep namen, realiseerden we dat er ons - mede door de vergrijzing - een uitstroom van personeelsleden te wachten stond. Ik heb toen contact gezocht met het UWV, omdat een deel van hun doelgroep in feite ook de doelgroep waar wij vervanging voor zochten: enthousiaste mensen met een gezonde mentaliteit die tegenwoordig een Wajong-indicatie hebben en die, als ze eenmaal hun draai hebben gevonden, betrokken zijn, plezier in hun werk hebben en met een laag ziekteverzuim.

Op dit moment hebben we van de in totaal driehonderd medewerkers zes medewerkers in dienst die destijds via het UWV/For-ta4U zijn geplaatst. Een aantal van hen werkt binnen Vostermans Ventilation waar

zij onder andere de kunststof bladen voor de ventilatoren ompakken om te voorkomen dat deze kromtrekken. Eén medewerker heeft zich inmiddels doorontwikkelt tot assemblage-medewerker. Dankzij hen en dankzij al onze medewerkers hebben we een gezond en groeiend bedrijf. Ik heb bij het WSP aangegeven dat we plaats hebben voor nog twee mensen. Een bijdrage leveren aan de banenafpraak is daarbij een extra motivatie. Ik houd nauw contact met het WSP en merk dat de accountmanagers goed werk afleveren en erop gebrand zijn om intensief contact te onderhouden en zo snel mogelijk te reageren. Maar het is als werkgever wel essentieel dat je zelf ook nauw betrokken blijft bij dit proces.”

Sjors van Enckevort, site manager bij GEODIS

“Vijf jaar geleden besloten wij in samenwerking met een uitzendpartner, het UWV en de gemeente om te onderzoeken of we Wajongeren binnen onze bedrijf een plekje konden bieden. We wilden hen een kans geven om te integreren in de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast speelde ook mee

dat wij binnen het bedrijf een aantal werkzaamheden hadden die niet bijdroegen aan het hoofdproces, met name voorbereidend werk zoals het uitpakken van binnengekomen materiaal. Inmiddels zijn twaalf van onze zeventig medewerkers mensen uit de doelgroep. Omdat onze getrainde mensen zich bezig houden met de complexere werkprocessen, heeft dit een productiviteitsstijging opgeleverd zonder dat dit ten koste is gegaan van het bedrijfsresultaat. De motivatie van medewerkers uit de doelgroep om te slagen is hoog. We zien intern dat een aantal van hen zich doorontwikkelt naar het reguliere arbeidsproces, waardoor er weer ruimte vrij komt voor nieuwe mensen. Daarnaast merk ik ook dat de medewerkers meer verantwoordelijkheid voelen en de sociale controle is toegenomen. In de beginjaren was het voor ons erg lastig om ons bedrijf in te richten op mensen met een arbeidsbeperking, mede door de complexe wet- en regelgeving. Het voordeel van het WSP is dat zij hierin ondersteuning kunnen bieden. Ook het feit dat het regionale aanbod is gebundeld, vind ik een goede ontwikkeling.”