



Theo Beijer en Leon ten Have

6

## “MET EEN BEETJE ONDERSTEUNING OF EEN AANPASSING IS ER EEN GESCHIKTE KANDIDAAT VOOR IEDERE WERKGEVER”

Werkgeversservicepunt Achterhoek (WSP) is een samenwerkingsverband van UWV, Laborijn, Sociale Dienst Oost Achterhoek (SDOA) en de gemeenten Bronckhorst en Montferland. Vanuit locaties in Winterswijk en Doetinchem ondersteunen gespecialiseerde accountmanagers Achterhoekse werkgevers bij hun vragen en beleid op het gebied van personeel en arbeid. Een werkgever heeft altijd één aanspreekpunt.

TEKST: SANDER DAMEN FOTOGRAFIE MARCEL KRIJGSMAN

### COMPLEXERE ARBEIDSMARKT

“Werkgevers kunnen bij ons terecht met al hun vragen op het gebied van arbeid en personeel, maar wat we voornamelijk doen is het helpen van mensen die een uitkering krijgen aan een zo duurzaam mogelijke baan bij een Achterhoekse werkgever”, vertelt Leon ten Have, accountmanager bij WSP Achterhoek. “We beperken ons daarbij niet tot een bepaalde doelgroep, maar besteden wel extra aandacht aan mensen die wat meer ondersteuning nodig hebben. Andersom geldt steeds meer dat

### IEDEREEN DOET MEE, NIEMAND AAN DE KANT

Dat is de slogan die de missie van de Sociale Dienst Oost-Achterhoek (SDOA) verwoordt. SDOA vindt dat iedereen mee moet kunnen doen in de maatschappij en dat er niemand aan de kant hoeft te staan. Het uitgangspunt is dat het (weer) krijgen van betaald werk daarbij voor iedereen de beste oplossing is. In de praktijk betekent dit dat SDOA niet alleen de werkzoekende ondersteunt, maar ook de (potentiële) werkgever. Voor hen is er het Werkgevers Servicepunt (WSP): één aanspreekpunt voor alle vragen op het gebied van arbeid, gratis advies én toegang tot een database met werkzoekenden. Ook is er sinds 1 januari 2018 Werkbaan Oost, de opvolger van de sociale werkvoorziening Hameland. Hier kunnen bedrijven eenvoudig productie- of montage werk aan uitbesteden. SDOA heeft sinds 1 december een nieuwe directeur: Theo Beijer. Hij nam het stokje over van Annemieke Gildhuis.



we bedrijven helpen bij het vinden van personeel voor het invullen van hun vacatures.” “De economische situatie is in de korte tijd volstrekt veranderd”, constateert SDOA-directeur Theo Beijer. “Enkele jaren geleden waren er veel werklozen en weinig vacatures. Nu zijn er veel vacatures. Werkgevers staan te springen om geschikt personeel. De arbeidsmarkt is ook veel complexer geworden. Er wordt veel verwacht van werknemers: flexibiliteit, digitale vaardigheid en productiviteit. Bovendien is er momenteel veelal sprake van mismatch: het merendeel van de werkzoekenden is niet zomaar geschikt voor de beschikbare banen. Het zijn eenvoudigweg niet de specialisten waar de markt om vraagt. Daarnaast zijn er sectoren waar een al dan niet chronisch gebrek aan personeel is, zoals de techniek en de horeca.”

#### OVERAL OPLOSSING VOOR

WSP heeft inzage in een groot bestand werkzoekenden over de gehele regio Achterhoek. Denk daarbij aan werkzoekenden die nu een uitkering WW, Wajong of Participatiewet ontvangen, maar ook medewerkers uit de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening van Laborijn en bij Werkbaan Oost, de opvolger van Hameland die gedetacheerd kunnen worden. “Veel mensen vragen zich af waarom deze men-

sen, nu het economisch zo goed gaat, niet aan het werk zijn”, zegt Beijer. “Dan hoor je ‘Wie nu niet aan het werk komt, krijgt nooit meer een baan’. Dat klopt niet. Ten eerste zitten er in ons bestand mensen die wij kansrijke werklozen noemen. Dat zijn mensen met recente werkervaring die door reorganisatie, fusie of faillissement werkloos geworden zijn. Zij kunnen vaak via het UWV vrij snel weer aan de slag. Daarnaast zijn er mensen die met omscholing snel weer aan het werk kunnen, bijvoorbeeld mensen die bij banken of verzekeraars gewerkt hebben. In die sectoren zijn of worden door automatisering veel mensen ontslagen.

De meeste van deze werkzoekenden kunnen omgeschoold worden naar een andere functie. Vaak wordt dat vergemakkelijkt doordat ze ook vanuit een sociaal plan ondersteuning krijgen. Lastiger, maar niet onmogelijk, is het voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, bijvoorbeeld door een handicap of beperking of gebrek aan digitale of andere specifieke vaardigheden. Vaak zijn dit mensen die in een bijstandsuitkering zitten of werkzaam zijn in het kader van de WSW. Ook voor hen is er een oplossing. Daar is soms alleen wat meer inzet of begeleiding van ons of aanpassing bij de werkgever voor nodig. Daar

#### ‘WERKBAAN OOST’ VAN START

In juli 2016 ging een deel van de taken van de sociale werkvoorziening Hameland over naar SDOA. Sinds 1 januari 2018 is de naam Hameland verleden tijd en worden de activiteiten voortgezet onder de nieuwe naam Werkbaan Oost. Werkbaan Oost blijft zoals vanouds het vangnet voor mensen in de Oost-Achterhoek die niet in reguliere banen kunnen werken, en de voorkeur geven aan het verrichten van productieve arbeid boven dagbesteding. In de West-Achterhoek wordt dit uitgevoerd door Laborijn. “SDOA streeft naar inclusiviteit”, vertelt SDOA-directeur Theo Beijer. “Iedereen moet kunnen werken, dus ook als je van anderen afwijkt of een beperking hebt. Dat kan bij Werkbaan Oost of bij Laborijn.” Bij Werkbaan Oost in Lichtenvoorde werken ongeveer driehonderd mensen. Zij verrichten daar eenvoudige werkzaamheden zoals verpakkings- of montagewerkzaamheden. Bedrijven die eenvoudig productiewerk uit willen besteden, kunnen contact opnemen met WSP Achterhoek op nummer 088-3650400.

zijn veel instrumenten voor zoals proefplaatsingen, subsidies, detachering, stage en traineeship of opleiding en begeleiding door een jobcoach. Met een beetje ondersteuning of aanpassing is er een geschikte kandidaat voor iedere werkgever. Een groot deel van onze accountmanagers is al Locus Netwerk- en SBCM-gecertificeerd en de rest zal dat hoogstwaarschijnlijk in de loop van 2018 zijn. Onze bemiddeling is altijd gratis.”

#### FUNCTIECREATIE: MEER VOORDELEN

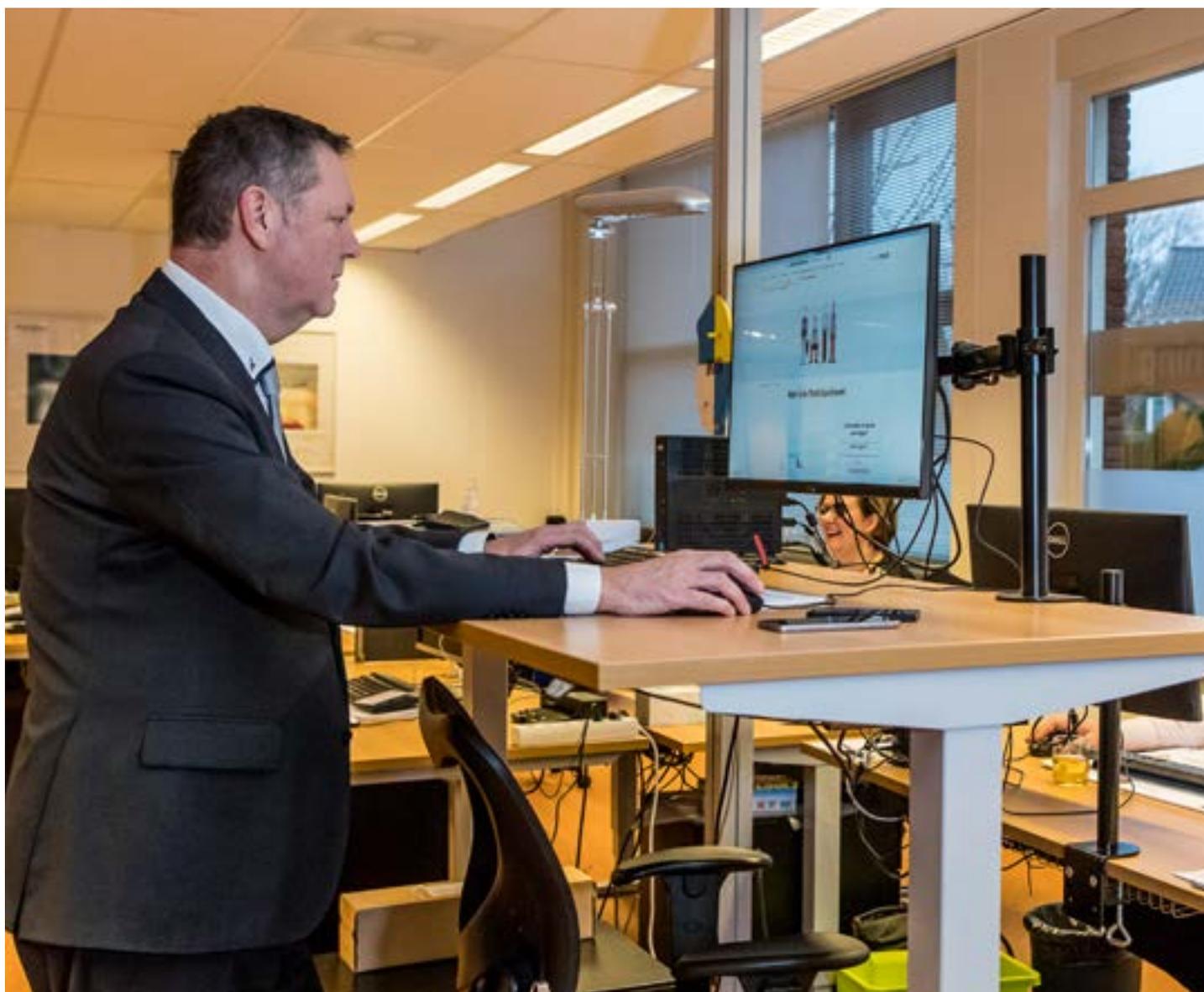
Ook functiecreatie is een oplossing voor het invullen van vacatures, legt Ten Have uit: “Wat we regelmatig zien, is dat werkgevers in hun vacaturetekst bijvoorbeeld vragen naar een opleiding op niveau 3 of hoger. Werkzoekenden op dat niveau zijn schaars. Ook zien we dat werknemers die wel op dat niveau opgeleid zijn, vaak taken in hun functie hebben die goed uit te voeren zijn door iemand die op een lager niveau functioneert. Denk bijvoorbeeld aan het afhalen of klaarzetten van orders, opruimen, controlewerkzaamheden, etcetera. Als er voor die taken een nieuwe functie gecreëerd wordt, is dat een dubbele stap: de vakkracht kan efficiënter en daardoor productiever werken en er kan iemand vanuit een uitkeringssituatie aan het werk. Voor een werkgever is het ook nog eens voordeliger,

#### WSP ACHTERHOEK, DE PARTICIPATIEWET EN U

De Participatiewet is sinds 1 januari 2015 van kracht en vervangt de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en bijstand (Wwb). Het doel van de wet is simpel: meer banen voor meer mensen. Mensen met een arbeidsbeperking staan centraal. Om juist deze mensen een kans te bieden op de arbeidsmarkt is de banenafpraak gemaakt: werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en de overheid hebben met elkaar afgesproken om tot 2026 landelijk 125.000 nieuwe werkplekken te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking.

#### Gratis advies

WSP Achterhoek heeft toegang tot een bestand werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een arbeidshandicap. De accountmanagers adviseren ondernemers graag. Aan de diensten van WSP Achterhoek zijn geen kosten verbonden.



want een werknemer op niveau 1 kost minder dan een werknemer op niveau 3.”

### DUURZAAM PERSONEELSBELEID

Het is een voorbeeld van de werkwijze die WSP Achterhoek voorstaat. Samen met de werkgever ‘verder dan de vacature te kijken’. Ofwel zoeken naar andere oplossingen om de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Duurzaam personeelsbeleid wordt dat genoemd. “Vaak zijn HRM-afdelingen druk met de dagelijkse gang van zaken”, vertelt Ten Have. “Wij krijgen graag de mogelijkheid om met een frisse blik met ze mee te denken over het invullen van vacatures, nu en in de toekomst. Onze gespecialiseerde accountmanagers geven graag een integraal advies. Dat kan bijvoorbeeld inhouden dat er meer aandacht komt voor het intern opleiden van medewerkers en intensievere begeleiding van door ons aangeleverde arbeidskrachten, zodat deze op een gegeven moment ook door kunnen groeien naar functies op een hoger niveau. Daarnaast kunnen we de werkgever ook helpen bij het vinden van subsidies voor arbeid. We hebben dergelijke projecten al bij meerdere bedrijven met succes afgerond.”

### NIEUWKOMERS

Een oplossing voor het vervullen van een groot aantal vacatures is de inzet van vluchtelingen met een verblijfsstatus. “Mede door statushouders is de Achterhoek nog geen krimpregio, iets wat wel eens gezegd wordt”, zegt Ten Have. “Ik denk dat er door de statushouders eerder sprake is van groei dan van krimp. Honderden statushouders staan te springen om werk. Het is alleen zaak ze aan het juiste werk te helpen.”

“Het is daarbij belangrijk dat ze goed Nederlands spreken”, zegt Beijer. “Vroeger moesten ze eerst in een klasje Nederlands leren

voor ze aan het werk konden. Nu wordt er direct en gelijktijdig in taalontwikkeling en werk geïnvesteerd. Indien nodig bemiddelen wij ook in taaltraining, maar je leert de taal pas echt door hem dagelijks te spreken in contact met anderen.”

### OPLOSSINGEN VOOR ELKE WERKGEVER

WSP Achterhoek heeft voor elke Achterhoekse werkgever in elke sector oplossingen. “Vanuit de werkgevers is steeds meer belangstelling voor onze dienstverlening. In het verleden was dat vooral ingegeven door doelstellingen in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Tegenwoordig zijn werkgevers ook benieuwd wat wij voor ze kunnen betekenen, omdat zij noodzaak zijn om hun personeelsbestand ook in de toekomst op peil te houden”, zegt Ten Have. “Vaak zijn ze dan verrast dat bijvoorbeeld iemand met autisme uitstekend software kan testen of dat een slechtziende goed telefonisch werk kan doen. Er is eigenlijk altijd een geschikte kandidaat.”

Het grootste obstakel is niet zo zeer onwil bij de werkgever, maar meer dat ze niet weten hoe, is de ervaring van Ten Have. “Ondernemers geven vaak aan graag met onze mensen te willen werken maar ze zien de mogelijkheden niet. Een veel voorkomende vraag is ‘Hoe dan?’.” Het is aan WSP Achterhoek antwoord op die vraag te geven en de juiste kandidaten en begeleiding te leveren, besluit Beijer. “Dat is ons wel toevertrouwd. Onze mensen zijn daar uitstekend voor toegerust.”

**Heeft u belangstelling voor een kosteloos integraal advies voor maatschappelijk verantwoord ondernemen of een duurzaam personeelsbeleid? Vraag dan om een bezoek van een gespecialiseerd accountmanager. Bel 088-36 50 400 of kijk op [www.wspachterhoek.nl](http://www.wspachterhoek.nl).**

### THEO BEIJER, DE NIEUWE DIRECTEUR VAN SOCIALE DIENST OOST-ACHTERHOEK

Sinds 1 december jl. is Theo Beijer de opvolger van Annemieke Gildhuis als directeur van SDOA. Hij studeerde af aan de Sociale Academie. Gepokt en gemazeld werd hij in zeventien jaar als Eenheidsmanager bij het werkplein Activerium in Apeldoorn. “Qua organisatie vergelijkbaar met SDOA”, zegt Beijer, “met als grootste verschil dat het Activerium ongeveer twee keer zo groot is. Apeldoorn heeft dan ook ruim honderdvijfenvijftigduizend inwoners. Verschil was dat de Stadsbank onderdeel van Activerium is en SDOA alleen verantwoordelijk is voor de schuldhulpverlening en dit uitbesteedt aan de Stadsbank Oost Nederland. Overeenkomst was het team werkgeversdienstverlening wat vergelijkbaar is met WSP.”

Beijers primaire taak bij SDOA is het uitvoeren van de Participatiewet en het zo goed en zo snel mogelijk aan het werk helpen van werkzoekenden, ook mensen met een beperking. “Werkgevers zijn daarbij ontzettend belangrijke partners”, zegt hij. Beijer heeft een aantal speerpunten benoemd waar hij zich in eerste instantie op wil richten. “In zijn algemeenheid is dat belangrijk zijn in het sociale domein, waarbij we kiezen voor een integrale benadering. Door

de invoering van de Participatiewet zijn veel nieuwe taken bij de gemeenten belegd. Op 1 januari 2015 is de overgang gerealiseerd. Die transitie is nu afgerond en we zijn nu druk met de transformatie bezig. Dit is de fase waarin de dienstverlening inclusief financiën vorm krijgt. Een aantal instanties heeft nieuwe taken gekregen en wordt daar nu voor ingericht. Door alles eerder en in samenhang beter te organiseren, kunnen we effectiever handelen. Hierdoor kunnen zware problemen in de toekomst vaak worden voorkomen. Dat is goedkoper en leidt tot een hogere kwaliteit. Het is ook een hele uitdaging... Een ander speerpunt is het klaarstomen van mensen om duurzaam bij werkgevers aan de slag te gaan. De doelgroep die wij hebben, is niet zomaar een op een te plaatsen. We zien dat die ook na plaatsing ondersteuning nodig heeft. Wij willen met het WSP meedenken met bedrijven in het beleid ten aanzien van vacatures waarbij rekening gehouden wordt met de toekomst.”

Theo Beijer is als geboren Gaandenaar en inwoner van Doetinchem een échte Achterhoeker en daarmee naar eigen zeggen trots fan van De Graafschap, ‘hoewel dit niet altijd meevalt’.