

HET VERGROTEN VAN ARBEIDSDEELNAME VAN KWETSBARE GROEPEN

DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

provincie limburg
gesubsidieerd door de Provincie Limburg



Wie investeert in mensen verdient het dubbel en dwars terug!



Inhoud

Oktober 2016 | 1e bijeenkomst

IN HET KORT

HANS VERWIJLEN

Directeur MTB

ANDRÉ BOERSMA

Manager AHOLD

INSPIRATOR TAFEL 1

Kansen voor jongeren zonder of slechte startkwalificatie op de arbeidsmarkt

INSPIRATOR TAFEL 2

Arbeidsmarktkansen voor oudere werkzoekenden

INSPIRATOR TAFEL 3

Kansen op (vrijwilligers)werk voor asielzoekers en statushouders in de opvang

TERUGKOPPELING INSPIRATOR TAFELS

MARLEEN VAN RIJNSBERGEN

Colofon

Op woensdag 12 oktober 2016 organiseerden Stichting FAM!, COS Limburg, COC Limburg, KBO Limburg en Zuyd Hogeschool de expertmeeting 'de Arbeidsmarkt van de toekomst; wie investeert in mensen verdient het dubbel en dwars terug'.

Deze expertmeeting was gericht op het vergroten van de arbeidsdeelname van een drietal kwetsbare groepen (kansloze jongeren, statushouders en oudere werkzoekenden).

De bijeenkomst vond plaats in het LAB in het Provinciehuis in Maastricht.

Deze expertmeeting sluit aan op het Afsprakenkader Limburg Werkt Akkoord dat door de drie Limburgse Arbeidsmarktregio's is onderschreven. Hoe kunnen de drie arbeidsmarktregio's inspelen op de uitdagingen die economische veranderingen met zich meebrengen?



‘DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST’

Deze expertmeeting is gericht op het vergroten van de arbeidsdeelname van een drietal kwetsbare groepen (kansloze jongeren, statushouders en oudere werkzoekenden) door

Bewustwording te bewerkstelligen bij het bedrijfsleven van kansen en mogelijkheden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Het instellen van een Task Force, een netwerk van stakeholders die activiteiten blijven agenderen

Het ontwikkelen van instrumenten om:

- Verbindingen te leggen voor samenwerking
- Verbindingen te leggen tussen bestaande interventies
- Het borgen van effectieve interventies

De deelnemers, een mix van vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, beleidsmakers en maatschappelijk middenveld, zijn in drie inspiratortafels met elkaar in gesprek gegaan over

Voor welke uitdagingen staan we t.a.v. de drie verschillende
Welke speerpunten maken een interventie tot en succes

Welk speerpunt is het meest fundamenteel

Hoe zou de samenwerking met het bedrijfsleven, openbaar bestuur, en maatschappelijk middenveld gestalte moeten krijgen.





HANS VERWIJLEN

Werk als de meest praktische toeleiding tot integratie en participatie

'Kwetsbare groepen, wat een onzin!', zegt Hans Verwijlen, directeur van MTB, de Sociale Werkvoorziening Maastricht.

Hans Verwijlen wil af van het denken in doelgroepen dat alleen voortkomt uit de manier waarop financiering wordt geregeld. Iemand die wil en kan werken, heeft hulp nodig als hij of zij dat niet doet. De MTB (Maastrichtse Toeleveringsbedrijven), de Sociale Werkvoorziening Maastricht, biedt die hulp door met deze mensen te gaan werken. Het motto is 'de winst van werk' en Hans Verwijlen benadrukt dat de MTB een normaal bedrijf is. Het bestaat uit leidinggevenden en werknemers, heeft de opdracht om winst te maken en de klant staat centraal. Van iedereen wordt een maximale prestatie verlangd. MTB heeft 1700-1800 werknemers, waarvan het merendeel uit de Wet Sociale Werkvoorziening komt, met een groeiend aantal jongeren uit bijzonder onderwijs, asielmigranten en mensen uit de bijstand.

Na een uitgebreide diagnostiek volgt een toekomstige werknemer een traject van tien weken waarna duidelijk is wat hij of zij kan en wil. Er is extra aandacht en de verschillende taken in werkprocessen worden geknipt (job carving) en aangepast aan de werknemer. Complimenten, certificaten en het opbouwen van werkzaamheden maken de werknemers ervan bewust dat ze leren. Evenals in de maatschappij werkt iedereen door elkaar.

Werk komt op de eerste plaats en dat levert waarde op, voor het bedrijf, voor de klant, voor de maatschappij en bovenal voor de werknemers zelf.

'Kwetsbare groepen, wat een onzin!', zegt Hans Verwijlen, directeur van MTB, de Sociale Werkvoorziening Maastricht. Hij verzorgt de eerste lezing tijdens de expertmeeting 'De arbeidsmarkt van de toekomst',





Kansrijk inclusief ondernemen

André Boersma, sinds kort manager bij Ahold in Breda, benoemt zichzelf als baas van 7 normale mensen en 120 'gekken'.

Hij is zelf begonnen als kansarme jongere, zegt hij, en bij Ahold heeft hij de kansen gekregen om te doen wat je wilt binnen allerlei kaders – hij heeft vooral gedaan wat hem niet gezegd is... Het repeterende proces van het werk van een supermarkt kan heel goed uitgevoerd worden door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een handicap. In zijn nieuwe functie streeft hij naar een percentage van 5-7 % Wajongers. De ruimte binnen Ahold heeft hem gestimuleerd om kansen te pakken en collega's nemen dat voorbeeld over.



André Boersma: 'De ruimte binnen mijn bedrijf heeft mij gestimuleerd om kansen te pakken en collega's nemen dat voorbeeld over.'

Hij gaat wat dieper in op de entree van Engelstalige vluchtelingen uit Irak, Eritrea en Senegal in zijn supermarkt. Weerstand bij de andere personeelsleden overwon hij door te zeggen dat ze alle drie konden omgaan met een Kalashnikov. Ze werkten voor niets maar leerden in die tijd Nederlands en gingen weg met een diploma. Het doet hem plezier als medewerkers en klanten tevreden zijn: 'We maken allemaal de wereld beter en daar word ik nog voor betaald ook.'

1

KANSEN OP (VRIJWILLIGERS)WERK VOOR ASIELZOEKERS EN STATUSHOUDERS *Storytelling & samenwerking*

Onder de enthousiaste leiding van Bart Pastoor (Bureau Participatie) gingen 15 betrokkenen met elkaar in gesprek over de vraag: welke mogelijkheden en kansen zijn er om asielzoekers en statushouders (in de opvang) vrijwilligerswerk te laten doen?

De aftrap werd gegeven door Firas Al Khoury die in 2010 asiel aanvraag in Nederland. Tijdens de intake in het asielzoekerscentrum zag een medewerker dat hij een stethoscoop in zijn tas had en vroeg of Firas arts van beroep was. Dat kon Firas bevestigend beantwoorden maar tegelijk gaf hij aan dat dit waarschijnlijk nu verleden tijd was. Daarop antwoordde de medewerker: 'Eens een arts, altijd een arts.' Die – misschien terloopse – opmerking stak Firas een geweldig hart onder de riem.

Hij voelde zich meteen niet meer die asielzoeker en vluchteling, maar 'gewoon een mens, met op dat moment "even" een probleem waarbij ik hulp nodig had.' Hij werd voor het eerst weer gezien als iemand met mogelijkheden. Inmiddels vijf jaar verder heeft hij als arts gewerkt bij het Universitair Medisch Centrum in Maastricht. Momenteel is hij werkzaam als assistent spoedeisende hulp bij het Zuyderland Medisch Centrum in Sittard.



'Er moet kleinschalige opvang komen voor asielzoekers en statushouders.'

AANBEVELINGEN

* Samenwerking tussen betrokken organisaties is essentieel (alle deelnemers). Instanties moeten meer **samenwerken** omdat er veel meer mogelijk is als ze samenwerken en afstemmen op elkaar. Hoe kunnen we de hulp verbeteren en waar schort het aan?

- Er spelen veel belangen die niet altijd overeenkomen. Die belangen dienen niet altijd het doel van de cliënt, in dit geval de asielzoeker die werk wil vinden. Welke belangen spelen er en hoe kunnen we ze stroomlijnen?
- Hebben betrokken organisaties op het netvlies hoe ze beter kunnen samenwerken? Weten ze überhaupt dat ze vaak langs elkaar heen werken?

- Soms is er een figuurlijk 'taalprobleem' tussen asielzoekers, statushouders en de hulpverlenende instanties. Hoe zou dit opgelost kunnen worden?

- Binnen het werkveld vindt een verschuiving plaats. Professionals worden verdrongen door vrijwilligers. Zijn zij voldoende bevoegd om deze werkzaamheden uit te voeren?

Conclusie: om mensen in de opvang aan werk te helpen moeten alle betrokkenen **over grenzen kijken**. De sleutelrol daarin is weggelegd voor samenwerken en netwerken van organisaties. Een gezamenlijk doel en elkaars talenten en expertise gebruiken leveren meerwaarde op. Nodig zijn vertrouwen, openheid en verbintenis naar elkaar, en niet in de laatste plaats: kennis van en over elkaar.

'Succesvolle participatie krijg je door de kandidaat te leren kennen'

* Ontmoeten, elkaar leren kennen, luisteren naar elkaar en kennis/ervaringen delen (o.a. Herman Vreken, Werkbank BV). Een belangrijk steekwoord hierin is **storytelling**. Er moet meer geluisterd worden naar de verhalen van asielzoekers en statushouders waarbij vooral positieve verhalen gedeeld worden. Hulpverleners dienen tijd te nemen om op een empathische manier te luisteren naar de verhalen (Hub Vossen, Dienst Kerk en Samenleving). Mieke Bos (Humanitas) en Bert Kamphuis (wethouder Sittard-Geleen) vragen aandacht voor contact tussen respectievelijk asielzoekers en statushouders, en tussen asielzoekers en gewone burgers.

Organisaties moeten hun **(good) practices met elkaar delen**. Ze krijgen subsidie om projecten te ontwikkelen en zetten vaak dezelfde projecten op. Er kan op gelet worden of ze niet langs elkaar heen werken. Ook de hulp die gemeenten zelf bieden, hoe goed ook, maakt het de betrokken organisaties vaak lastig. Instanties en hulpverleners moeten met elkaar in overleg gaan om af te stemmen wie welke hulp gaat bieden.

‘Laat nieuwkomers snuffelen en ervaringen opdoen in de Nederlandse samenleving’



V.l.n.r. Firas al Khoury, Bart Pastoor, Hub Vossen, Angelique Hendriks, Joon Menze, Herman Vreken, Mieke Bos, Bert Kamphuis, Ronald Kohonen, Marijke Sniekers, Didi Claessens, Charlotte Lemmens, Hen Schreurs, Marleen van Rijsbergen, Jaap Cleuntjens, Hilde Winters, Roger Kempinski

*Werkgevers. Door protocollen en regelgeving mogen asielzoekers en statushouders niet werken of vrijwilligerswerk doen. Dat staat dikwijls werkgevers in de weg om hun een werkplek te verstrekken. Het is raadzaam om **verbindingen aan te gaan** met en te luisteren naar werkgevers. Herman Vrehan: 'Meteen vanaf de intake kan worden geïnventariseerd welke kwaliteiten asielmigranten hebben. Welke waarde voegen asielzoekers en statushouders toe aan een bedrijf of werkplek? Ze dienen als mensen gezien te worden met elk hun eigen competenties.' Joon Menze (Vluchtelingenwerk / Emplooi) stelt voor om bedrijven onderling meer **kennis te laten uitwisselen**. Wat zijn de goede ervaringen, hobbels, mogelijkheden en kansen bij de inzet van vluchtelingen in het eigen bedrijf?

* Opleiding en leren in de praktijk. Asielzoekers en statushouders worden vaak lager beoordeeld dan hun opleiding in het land van herkomst doet vermoeden. Dat werkt frustrerend en is vaak onnodig. Het is van belang dat zij hun **(werk)ervaringen vertellen** en leren van en in de praktijk. Zij kunnen ook hun werkervaring delen met studenten.

- De taal is het meest essentiële element voor inburgering. Leg daar van meet af aan nadruk op. Laat nieuwkomers bovendien snuffelen en ervaringen opdoen in de Nederlandse samenleving via vrijwilligerswerk of activiteiten met andere burgers. Gemeenten leggen op dit moment nog te veel de nadruk op onderdak.

- Asielzoekers en statushouders blijken vaak meer kennis op te doen in de praktijk dan in de lessen die ze krijgen. Vrouwen leren bijvoorbeeld meer in het Moedercentrum dan in de lessen die hun aangeboden werden.



Vrijwilligerswerk als middel voor oriëntatie op de arbeidsmarkt. Asielzoekers en statushouders in de opvang kunnen het beste aansluiten bij vrijwilligersactiviteiten waarvoor ook al vrijwilligers worden ingezet. Zo is er tijdens de activiteiten altijd begeleiding van een ervaren vrijwilliger. Ze krijgen de kans Nederlanders te ontmoeten en de Nederlandse taal te leren.



* De-institutionalisering. Waarom worden asielzoekers en statushouders opgevangen in opvangcentra en niet op een **kleinschaligere** manier? De betrokken instanties hebben de neiging om te veel hulp aan te bieden. Men dient te stoppen met top-downhulpverlening.

De meeste asielzoekers en statushouders zijn het vertrouwen in de medemens kwijtgeraakt. Zij zijn bang om hulp te vragen. Hulpverleners en hulpverlenende instanties moeten vragen naar wat ze echt nodig hebben.



VERVOLGSTAP

Bert Kamphuis (foto) stelt voor om een vervolgbijeenkomst te organiseren over storytelling met aansluitend een bijeenkomst waar het accent ligt op verbetering van de samenwerking en meer contact tussen de betrokken organisaties. Ronald Kohnen (COS Limburg) en Bart Pastoor zullen dit, in afstemming met Bert Kamphuis, verder organiseren.



Firas Al Khoury



Intensieve samenwerking tussen werkgevers en lokale overheid is nodig om werk(ervarings)plaatsen te creëren.

Faciliteer ontmoetingen tussen bedrijven zodat ze ervaringen kunnen uitwisselen.

Faciliteer speeddates tussen bedrijven en vluchtelingen zodat ze elkaar (kennis en mogelijkheden) leren kennen.

2

KANSEN VOOR JONGEREN MET EEN SLECHTE STARTKWALIFICATIE OP DE ARBEIDSMARKT

(Her)ken de kracht
van je kandidaat

Gerrit-Jan Meulenbeld zit deze tafel voor en nodigt Erik van der Poel uit voor het inspiratieverhaal.

Erik van der Poel (Slagerij & Catering van der Poel in Voerendaal) heeft iemand met een lichamelijke beperking in dienst. Zij had ooit een baan bij een boer maar dat werk bleek uiteindelijk voor haar te zwaar. Hij heeft gevraagd naar wat ze kan en er is voor haar kleine duimpje een speciale vleesvork gemaakt. Daardoor is ze volledig inzetbaar in het productieproces. Ondertussen heeft zij ook het idee gelanceerd om warme maaltijden rond te brengen en dat concept gaat erg goed. Haar pro-actief gedrag zal zeker beloond worden met een vast contract.

Erik vindt het mooi wanneer mensen met een lichamelijke handicap beseffen dat ze meer in hun mars hebben. Ze krijgen hun eigenwaarde terug. Het is belangrijk om de positieve aspecten te benoemen, bijvoorbeeld het goede gevoel als je ziet dat mensen groeien. Je moet wel erop letten dat zij het werk in hun eigen tempo kunnen doen. Een jobcoach kan het bedrijf begeleiden in de tijd en aandacht die in het begin extra geïnvesteerd moeten worden.



AANBEVELINGEN

* Stimuleren. Volgens Hans Verwijlen (Sociale Werkvoorziening Maastricht) is er veel papierwerk nodig om zoiets te regelen. Je zou bijna denken dat de overheid dit niet stimuleert. Hoe kan dit wel gestimuleerd worden? Het eerste idee is om **succesverhalen** naar buiten te brengen en daar een **platform voor te creëren**. Dit zal zeker een stimulans voor de ondernemer zijn. De overheid kan hierin faciliteren. Een tweede manier is om aandacht te geven aan het traject vooraf. Hoe breng je de sollicitant naar de bedrijven? Soms doet de overheid dat, maar de wijze waarop levert veel kritiek op. Dat traject vooraf is ontzettend belangrijk.

Het is belangrijk om vertrouwen uit te stralen. Hierin kunnen coaches (die de taal van de ondernemers moeten spreken) een rol spelen. Zij proberen in de basis te ontdekken wat een werknemer kan, en laten hem of haar vervolgens de vakinhoudelijke zaken leren.

Vaak is het een imagoprobleem. Als men de kandidaat kent, geeft dat meer kans op succes. Ook collega's kunnen zorgen voor een **stimulerende werkomgeving** door bijvoorbeeld complimentjes uit te delen.

Actie

ER MOET EEN PLATFORM KOMEN OM BEDRIJVEN
HUN ERVARINGEN TE LATEN VERTELLEN.



V.l.n.r. Heidi Amory, Hans Verwijlen, Tanja Meijs, Hans Brouwers, Odin Westen, Gerrit-Jan Meulenbeld, Jan Karel Bolleman, Chrit Leenders, Erik van der Poel, Bram van Zandvoort, Thom Zegers, Avital Kuperman, Theo Kleiweg, Patrick Pranger, Wim Helwig.



André Boersma (Ahold) heeft een mooi voorbeeld van een autistische jongen die begon als vakkenvuller. Omdat hij niet op zijn plek zat, is hij na overleg gaan werken voor de backoffice. Daar heeft hij een systeem ontwikkeld om de werkvloer makkelijker te verbinden met de backoffice. Dit systeem is landelijk overgenomen en hij heeft dit verkocht voor 1,2 miljoen euro.

* Samenwerken. Hoe is het mogelijk dat in Limburg wordt geroepen: 'Wij hebben wel het werk, maar niet de mensen!' Wat doen UWV en de gemeente hierin verkeerd? In principe moeten het Werkgeversservicepunt (WSP) en UWV **de match maken** tussen overheid, als financier en facilitator, en ondernemers. Maar misschien moet er een andere organisatie van ondernemers en overheid in het leven worden geroepen? Een apart uitzendbureau lost het probleem niet op.

Van de groep mensen die een achterstand heeft op de arbeidsmarkt, heeft 0-30% zorg nodig, en 80-100% wordt snel geplaatst. Werk vinden voor de groep jongeren tussen 18 en 28 jaar met weinig motivatie, verslavingen en schulden is niet iets wat aan deze tafel opgelost kan worden. Voor de groep 30-80% is het **voorbereidingstraject** erg belangrijk.

Scholen kunnen hun leerlingen leren om te denken zoals de samenleving dat doet. Omdat werknemers echt moeten werken, zal de betrokkenheid van de school groter moeten worden via leer-werkplekken, stage- en werkbegeleiding. Op dit moment is er geen duidelijke koppeling met het onderwijs en dat moet wel.

De ondernemer moet minder naar zijn of haar eigen beurs kijken, maar meer naar de maatschappij. Er zijn bedrijven die de mensen in clusters opleiden, zoals De Pastorie van Hans Brouwers. Als zulke bedrijven gefaciliteerd worden, zullen zij direct **ambassadeurs** willen worden en andere bedrijven over de streep trekken. Een knelpunt vormen de zorginstellingen. Zij benaderen arbeidsmarkt en werknemer van de verkeerde kant en stellen vaak niet de vraag wat nu echt belangrijk is.

3

ARBEIDSMARKT KANSEN VOOR OUDERE WERKZOEKENDEN

Beeldvorming & aandacht

Deze tafel 'wordt voorgezeten door Leon Lokkart, ondernemer en bestuurslid van FAM!

Hij is intussen zelf 50-plusser: 'Ik weet niet zeker of ik daarom ben gevraagd.' Hij vraagt Karin van Mil een voorzet te geven vanuit de ervaring met oudere werknemers bij haar Adviesbureau.

Karin van Mil: 'Leeftijd is totaal geen beperking. Het vooroordeel dat oudere werknemers vaker ziek zijn, klopt niet. De 55-plusser doet het zelfs beter dan de 45-plusser die meer kennistekorten heeft en zich vaak aanbiedt op oude kanalen, terwijl werkgevers digitaal zoeken. Meer dan 95 % van degenen die deelnemen aan ons programma, heeft binnen een jaar een baan of opdracht. Er is een mismatch tussen vraag en aanbod maar daar is wat aan te doen.'

Er wordt meteen op gereageerd: 'Werkgevers zijn op zoek naar een bepaald profiel maar ze leggen de sollicitatiebrief aan de kant zodra ze zien dat de sollicitant 55-plus is of een beperking heeft.' Beeldvorming speelt dus een rol. Maar, zegt Joyce Verheijden (Inspiratiehuis, voorzitter MKB Limburg): 'Goede ervaringen kunnen als een olievlek werken. Je kunt aan de hand van de **successen aantonen** dat de vooroordelen niet kloppen.'

AANBEVELINGEN

* Scholing. Een deel van de mismatch is de moeite van ouderen met de digitalisering van de maatschappij. Behalve het programma van Adviesbureau van Mil is er nu ook Zuyd Professional om oudere werknemers bijscholing aan te bieden, zegt lector Irmgard Tummers, maar die opleiding kost geld.

Inge Elzer (Stichting Lezen en Schrijven) benadrukt dat interesse in mensen belangrijk is. Mensen hebben veel kansen! **Laaggeletterdheid tegengaan** omvat ook basisvaardigheden aanleren die nuttig zijn in de maatschappij. Dit programma is een haalbare kaart voor 50-plussers. Alexandra Spierings (ISD Kompas) wijst erop dat soms de thuissituatie moet veranderen.

* Aanpassing van het werk. Enerzijds kan de werknemer bijgeschoold worden, anderzijds kan ook het werk aangepast worden. Door toenemende stress in werksituaties vallen werknemers uit. Wanneer het werk wordt opgeknipt, kunnen meer mensen aan de slag en neemt de werkdruk af. In de onderwijssector zijn bijvoorbeeld uitstekende krachten die leerlingen individueel kunnen begeleiden. Ook brieven kunnen aangepast worden, qua taal en door te werken met pictogrammen, om zo dichterbij elkaar te komen.

Vanuit de ervaring van Hogeschool Zuyd met werknemers met een handicap of afstand tot de arbeidsmarkt worden twee voorwaarden genoemd: iemand moet nuttige taken kunnen verrichten en de collega's dienen geïnstrueerd te worden. Een verhelderende vraag hierbij geeft Huub Peters (consulent maatschappelijke activering, Humanitas): kan mijn werk gedaan worden door iemand met een handicap?



* Omslag in bedrijven. Met name in de horeca hebben werkgevers al een omslag gemaakt. Ze vragen om ouderen vanwege hun arbeidsethos en motivatie. In de circulaire economie gaat het ook anders. Sommige ondernemingen werken met **buddy's**. Zo kunnen de oudere werknemer met kennis en ervaring en de jongere werknemer met meer digitale vaardigheden van elkaar leren. Ook de technologie biedt nieuwe mogelijkheden.

* Maatwerk. Bij herkeuring van oudere werknemers wordt niet gekeken naar het profiel dat bij hen past. Soms mag iemand niet van werk veranderen omdat die – ondanks aantoonbare vaardigheden en ervaring – niet de vereiste diploma's heeft. Ine Hellwig (CNV) wijst op de Duitse situatie waarin het vanzelfsprekender is om iemand in dienst te houden als die door een handicap zijn of haar oorspronkelijke werk niet meer kan doen.

* Vrijwilligerswerk. Door de verandering in de pensioenwetgeving wordt een grote groep zestigplussers anders oud. Zij dachten te kunnen stoppen op de leeftijd van 63 jaar. Dit heeft invloed op het **aanbod van vrijwilligers**. Mensen achter in de vijftig, begin zestig, melden zich nog als vrijwilliger maar op je 67e is het genoeg geweest. Daarnaast krijgen mensen steeds **meer mantelzorgtaken**. Het wordt als belemmering ervaren dat mensen die bij het UWV ingeschreven staan, geen vrijwilligerswerk mogen doen, ook niet als opstap naar betaald werk. Het hangt wel af van de ambtenaar met wie de werkzoekende te maken heeft.



V.l.n.r. Dominique Steins, Charlotte van Dijk, Serge Kornuyt, Irmgard Tummers, Leon Lokkart, Joyce Verheijden, Huub Peters, Alexandra Spierings, Hans Hollanders, Joanne Seldenrath, Ine Hellwig, Carla Brugman, Marc Eken.

Beeldvorming over 50 plussers op de arbeidsmarkt moet verbeteren

* Samenwerking. Niet alleen bij het UWV maar ook binnen politieke stromingen staan individuele ambtenaren en politici er verschillend in. **Goede voorbeelden** – bijvoorbeeld van de gemeente Nuth met ISD-Kompas – kunnen door andere gemeentes worden gekopieerd.

Tegelijk vraagt Hans Hollanders (KBO Limburg) om een mentaliteitsverandering. Waarom is het zo belangrijk om te werken? Als mensen zich geen zorgen hoeven te maken over hun primaire levensbehoeften (via basisinkomen, maar ook de AOW is een goed voorbeeld), gaan ze andere dingen doen. 'Dat geldt voor alle mensen die ouder zijn dan nul.'

CONCLUSIE

Individuele aandacht en maatwerk zijn de grootste succesfactoren. Probeer beleidsmakers te beïnvloeden om daarvoor te kiezen. En het is belangrijk om deze succesverhalen in de etalage te zetten en krachten te bundelen. Be good and tell it.



‘Zoekinspanningen moeten beter aansluiten bij de verwachtingen van werkgevers’

Facts en figures

Weinig aandacht voor diversiteitsbeleid

Terwijl de overheid wil dat ook de 'kwetsbare groepen' een plek vinden op de arbeidsmarkt, vinden werkgevers specifiek beleid voor doelgroepen niet zo belangrijk. Dit geldt met name voor mensen met gezondheidsbeperkingen en niet-westerse migranten;. Werkgevers vinden ouderenbeleid wel belangrijk: 39% geeft hieraan prioriteit. Werkgevers vinden het ook steeds vaker gewenst dat ouderen na hun zestigste doorwerken. Een kwart van de werkgevers met ouderen in dienst vindt de loonkosten van ouderen echter hoger dan hun productiviteit (*SCP Vraag naar arbeid 2015*)

Snel groeiende arbeidsparticipatie ouderen

Naar verwachting zal de participatie van ouderen, zonder aanvullend beleid en zonder rekening houdend met een eventuele verhoging van de AOW-leeftijd, stijgen van ongeveer 48% in 2008 naar ruim 60% in 2020 Dit komt deels door betere prikkels om langer door te werken en deels doordat ouderen beter opgeleid zijn en er meer oudere vrouwen werken. (*CPB Arbeidsmarkt ouderen*)

Aanpak jeugdwerkloosheid

Ondanks het aantrekken van de economie is een deel van de jongeren onnodig (lang) werkloos. Dit zijn met name jongeren met een uitkering, jongeren zonder startkwalificatie en migrantenjongeren.

Vooraf de mismatch op de arbeidsmarkt speelt een rol, naast negatieve beeldvorming/discriminatie waar migrantenjongeren mee te maken hebben. Deze mismatch is viervoudig:

Ten eerste, 'verkeerde' studiekeuze.

Ten tweede, onvoldoende ontwikkelde werknemersvaardigheden.

Ten derde, weinig effectief zoekgedrag.

Ten vierde, het ontbreken van een startkwalificatie.

De integratie van asielmigranten

Het hebben van een baan is een belangrijk onderdeel van integratie van vluchtelingen. Met een baan kunnen vluchtelingen (financieel) op eigen benen staan en nemen ze actief deel aan de Nederlandse samenleving. Daarnaast is arbeidsparticipatie van vluchtelingen ook van belang voor de Nederlandse economie. Veel statushouders hebben een ongunstige arbeidsmarktpositie en lopen de achterstand op andere groepen heel langzaam in. Na een verblijf van twee jaar in Nederland heeft slechts een kwart van de asielmigranten een betaalde baan van meer dan acht uur per week. En na vijf jaar heeft de helft van de asielmigranten een baan van meer dan acht uur per week

Vluchtelingen op de arbeidsmarkt

Uit de IntegratieBarometer 2014 van Vluchtelingenwerk blijkt dat 46 procent van de vluchtelingen tussen de 15 en 64 jaar oud in 2013 werk had. Dat is ongeveer evenveel als het aandeel niet-westerse allochtonen (bijvoorbeeld Marokkanen en Turken) met een baan



TERUGKOPPELING inspiratortafels



Meer samenwerking, een platform voor ondernemers en meer succesverhalen, dat zijn de uitkomsten van de drie inspiratortafels. Carla Brugman gaf de voorzitters van de tafels het woord.

Statushouders
Gespreksleider
Bart Pastoor

‘De vragen zijn aangepast’, zegt Bart Pastoor van de tafel ‘Kansen op de arbeidsmarkt voor asielzoekers en statushouders in de opvang’.

“‘Asielzoekers”, “statushouders” en “vluchtelingen” zijn gewijzigd in “mensen”. Hoe kunnen we mensen aan werk helpen?’ In het gesprek was institutionalisering de rode draad, met als constatering: **door samenwerking verloopt de samenwerking niet.** Gelet op de motivatie, de passie en het talent van mensen die bemiddelen en mensen die werk zoeken, zijn er de volgende afspraken gemaakt.

AFSPRAKEN

1) De gemeente Sittard-Geleen heeft toegezegd alle deelnemers aan deze inspiratortafel uit te nodigen om aan elkaar de verhalen te vertellen. Dit zal input opleveren voor de tweede actie:

2) Verbetering van de samenwerking. Aan de daar vastgestelde verbeterpunten zal gewerkt worden in 2017.

Jongeren
Gespreksleider
Gerrit-Jan Meulenbeld

Ook aan de tweede inspiratortafel over ‘jongeren’ werd gesteld dat er niet in doelgroepen moet worden gedacht. Aan deze tafel is gezocht naar gunstige uitgangspunten – dat zijn met name ondernemers die graag jongeren en andere mensen met afstand tot de arbeidsmarkt binnenhalen in hun bedrijf. Omdat de goede voorbeelden te weinig bekend zijn, zou er voor zulke ondernemers een **platform** kunnen komen.

Economische voordelen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

Ze hebben vaak goede ideeën. Ze motiveren andere werknemers omdat zij extra moeite moeten doen. De werkgever ziet mensen groeien, dat is goed voor het bedrijf en geeft economische en maatschappelijke waarde.

Knelpunten worden ervaren in de **match** tussen werkzoekenden en het bedrijf, en in **de rol van overheden en opleidingen**. De overheid zorgt voor veel belemmeringen! En – als kritiek op zorginstellingen – het is misschien niet altijd goed om mensen alle zorg en verantwoordelijkheid uit handen te nemen.

CONCLUSIE

‘De ondernemer kan maatschappelijker worden en de maatschappij meer ondernemend.’

Ouderen
Gespreksleider
Leon Lokkart

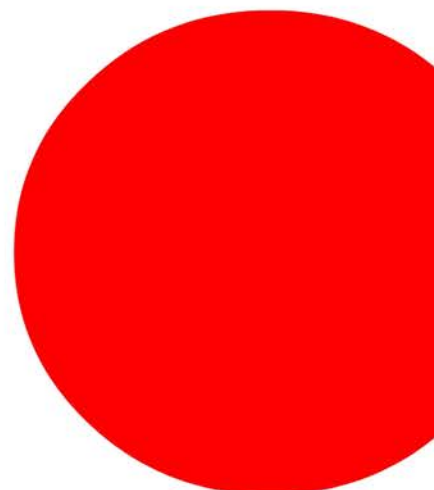
Leon Lokkart doet verslag van inspiratortafel 3 waar men zich heeft gebogen over kansen voor oudere werknemers. Ook hier is benadrukt dat gekeken moet worden naar mensen, buiten de hokjes om, en naar wat ze kunnen.

Maatwerkoplossingen zijn nodig

&

De verspreiding van succesverhalen,

ook om elkaars kennis te gebruiken.



UITDAGINGEN

STATUSHOUDERS JONGEREN
OUDEREN

KANSEN SUCCES 

INTEGRATIE

KANSRIJK PARTICIPATIE



SLOTREACTIE

Ter afsluiting stelt Carla Brugman de volgende vraag aan Marleen van Rijsbergen, Gedeputeerde Provincie Limburg en portefeuillehouder arbeidsmarkt: 'In het Limburg Werkt Akkoord wordt de statushouder niet genoemd. Hoe komt dat?'

'Dat er veel banen zijn,' zegt Marleen van Rijsbergen, 'betekent niet automatisch dat iedereen een baan vindt. De provincie wil kijken naar wat mensen nodig hebben en overlegt met werkgevers, gemeentes en onderwijsinstellingen. In de drie arbeidsmarktregio's wordt geen beleid gemaakt op basis van doelgroepen, maar gedacht in kansen voor mensen. Aan de andere kant ontnem je doelgroepen kansen als je ze niet benoemt. Vijftigplussers zijn daarom toch genoemd. Maar hoewel statushouders niet genoemd worden, zou ook voor hen de bemiddeling via maatwerk moeten lukken.'



**Marleen van Rijsbergen:
'De provincie wil kaders
scheppen waarbinnen
initiatieven zich kunnen
ontwikkelen.'**



MARLEEN VAN RIJSBERGEN
Gedeputeerde Werk & Welzijn
PROVINCIE LIMBURG



Peter Lambrechts | Fotografie



DIVERSITEIT IN HET PROVINCIEHUIS

Over de diversiteit van werknemers in het Provinciehuis weet Marleen van Rijsbergen – al is het niet haar portefeuille – dat er veel oudere werknemers zijn en een oververtegenwoordiging van mannen op de hogere posten. Samen met een aantal gemeentes wordt er nu ingezet op verjonging.

En ja de politiek kan zeker ondernemender worden maar moet niet haar verantwoordelijkheid uit het oog verliezen om mensen te bemiddelen naar de arbeidsmarkt. Daarom zal de provincie kaders scheppen waarbinnen initiatieven zich kunnen ontwikkelen. De provincie neemt een rol in op de achtergrond – nodig omdat samenwerking met de verschillende partijen en hun gelijkwaardigheid zo van de grond kan komen.

Contactgegevens organisatie:
FAM! info@famnetwerk.nl

Fotografie www.peterlambrichs.nl



Zuyd
Hogeschool

ZU
YD



www.jilster.nl

