



Een arbeidsmarkt voor iedereen: neem drempels weg

Met de komst van een nieuw kabinet is het tijd om plannen om te zetten in actie. Om gezamenlijk met publieke en private partijen werk te maken van een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij iedereen kan meedoen. Ook mensen die daarbij ondersteuning nodig hebben. Ondanks dat de urgentie breed wordt gedeeld, komt die inclusieve arbeidsmarkt niet vanzelf tot stand. Daarom vragen de vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt (Cedris), de ondernemersvereniging voor de technologische industrie (FME), de Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG) en de Branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland (BKN) het nieuwe kabinet hiervoor concrete maatregelen te nemen.

Er zijn honderdduizenden mensen die graag willen en kunnen werken, maar hierbij ondersteuning nodig hebben. Mensen die een bijdrage kunnen leveren aan het tegengaan van de structurele en door de vergrijzing oplopende vraag naar werknemers in sectoren zoals de techniek, de zorg en het groen. Mensen die wij van grote waarde achten voor economie en samenleving.

Wij staan hierin niet alleen. Meer dan 60 procent van de werkgevers wil mensen met een ondersteuningsbehoefte graag inzetten. Deze ambitie zien we ook terug in de recente visie van VNO-NCW en MKB-Nederland. Door belemmeringen lukt dat echter bij slechts 12 procent van de werkgevers.

De waarde van werk

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben soms extra hulp en begeleiding nodig om een betaalde baan te vinden die goed bij hen past. Voor hen is werk meer dan economische zelfstandigheid. Het biedt kansen tot ontwikkeling, geeft structuur en draagt bij aan gezondheid en geluk. De coronacrisis heeft het belang van betaald werk voor hen nog extra benadrukt. Het is dan ook belangrijk dat deze mensen bij een reguliere werkgever, en anders op een beschutte werkplek, aan het werk kunnen.

Drempels

Werkgevers zien mogelijkheden om meer mensen met een ondersteuningsbehoefte werk te bieden in een regulier bedrijf. Alleen lopen ze in de praktijk tegen belemmeringen aan, zoals (financiële) risico's en de behoefte aan extra begeleiding en ondersteuning op de werkvloer. Door werkgevers te ondersteunen, regels te versimpelen en risico's weg te nemen, kunnen zij openstaande vacatures invullen, bijdragen aan het herstel van de economie en de rol van inclusief werkgever vervullen. Door te investeren in sociale en technische innovaties kan de toegang tot reguliere werkprocessen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden vergroot.

Beschermde omgeving als opstap en terugval

Voor wie de reguliere arbeidsmarkt vooralsnog een brug te ver is, zijn werkplekken in een beschermde omgeving nodig. Sociaal ontwikkelbedrijven bieden deze beschermde omgeving. Een beschermde werksituatie faciliteert en stimuleert om talenten en vaardigheden verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld via praktijkleren. Zo zorgen sociaal ontwikkelbedrijven samen met sectorwerkgevers ervoor dat een deel van deze mensen de stap kan zetten naar de reguliere arbeidsmarkt.

Gaat het werken bij een reguliere werkgever niet goed? Dan moeten werknemers en werkgevers kunnen terugvallen op het sociaal ontwikkelbedrijf, die daarmee dus een opstap- en terugvalfunctie vervult.

Wat er nodig is

Om voor zoveel mogelijk mensen een geschikte werkplek te kunnen organiseren, is een goede publiek – private samenwerking nodig en extra investeringen door de overheid. Cedris, FME, VHG en BKN vragen het kabinet om drempels weg te nemen en de benodigde randvoorwaarden in te vullen. Concreet betekent dit:

1. Mensen vanuit een beschermde werkplek toegang geven tot passende opleidingen, waardoor ze eventueel kunnen doorgroeien naar een andere baan.
2. Goede en blijvende ondersteuning van werknemers bij reguliere werkgevers met daarbij passende scholingsmogelijkheden.
3. Wegnemen van belemmeringen en financiële risico's en het ontzorgen en ondersteunen van werkgevers.
4. Versterken van het landelijk netwerk van sociaal ontwikkelbedrijven, dat regionaal de directe verbinding zoekt met werkgevers in allerlei sectoren.
5. Mogelijk maken van innovaties die de baankansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vergroten, met de inzet van bijvoorbeeld het sociaal innovatiefonds en het toestaan van regelluwe proeftuinen.

De ondernemersvereniging voor de technologische industrie (FME):



De technologische industrie wil met de inzet van mensgerichte technologie huidige werknemers én werkzoekenden met een arbeidsbeperking ondersteunen bij het uitvoeren en het leren uitvoeren van taken. Technologie draagt zo bij om de inzetbaarheid van mensen te vergroten. Ook krijgen zij zo de kans om meer soorten volwaardige banen te vervullen. Voor werkgevers betekent dit dat zij toegang krijgen tot verborgen arbeidspotentieel.

Sommige mensen komen niet aan het werk of dreigen juist hun baan te verliezen omdat zij niet meer kunnen meekomen. Met slimme inzet van technologie kunnen mensen zich ontwikkelen en zijn zij gewilde werknemers. Zo zijn er bijvoorbeeld mensen die moeite hebben met het onthouden van opdrachten. Een zogenoemd Operator Support System dat instructies projecteert op de werkplek biedt dan een oplossing. Deze technologie leidt medewerkers stap voor stap door het werkproces en borgt de kwaliteit. De technologische industrie doet onderzoek naar mensgerichte technologie in het Amforst inclusive (Smart Industry) fieldlab en de Technohub Inclusieve Technologie in Apeldoorn.

Branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland:



De BKN onderschrijft de oproep om meer werkplekken te creëren voor mensen in een kwetsbare positie tot de reguliere arbeidsmarkt. In de kringloopbranche werken jaarlijks met plezier duizenden mensen, uit verschillende doelgroepen. Werken in een aantrekkelijke werkomgeving met een divers samengesteld team en afwisselende werkzaamheden spreekt hen bijzonder aan. Via onder meer leer-werktrajecten krijgen zij ook de kans zich (verder) te ontwikkelen en zo mogelijk door te stromen naar een baan bij een reguliere werkgever. Kringloopbedrijven weten als geen ander een (werk)plek voor iedereen te creëren. Zij zien in het kader van de circulaire economie volop nieuwe mogelijkheden het aantal werkplekken in hun bedrijven te vergroten. Dat vraagt wel meer ondersteuning vanuit de overheid. Minder obstakels in wet- en regelgeving, waardoor participeren voor iedereen eenvoudiger wordt, werken motiverend. Net als meer tools voor werkgevers, zoals budgetten voor begeleiding en scholing werken. Daarmee biedt de kringloopbranche meer kansen aan mensen om mee te doen.

Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners:



De hoveniers- en groenvoorzienersbranche biedt ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een mooi baanperspectief. De personeelsbehoefte in deze branche is op alle niveaus groot. Omdat groen een belangrijke bijdrage levert aan de aanpak van maatschappelijke uitdagingen op het gebied van klimaat, biodiversiteit en gezondheid, verwacht de branche dat die grote behoefte aan personeel de komende tijd zo blijft. De groene sector kan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een prachtige opstap bieden voor opleiding en loopbaan. Samen met de sociaal ontwikkelbedrijven ontwikkelen we kansen en talenten op maat, die leiden tot werk en loopbaanperspectief voor kansarme werkzoekenden.

Cedris, landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt:



Gebruikmaken van elkaars kracht, dat is de manier om meer mensen met een ondersteuningsbehoefte bij betaald werk in te schakelen. Sociaal ontwikkelbedrijven kunnen werkgevers ontzorgen en helpen om mensen met een ondersteuningsbehoefte duurzaam werk te bieden.

DROS Schoonmaakdiensten B.V. is een voorbeeld van een bedrijf waarin mensen werken die extra ondersteuning nodig hebben. 'Wij zijn een organisatie waar creatief wordt gekeken naar de combinatie van werk en persoonlijkheden', aldus Ronald Dros, oprichter en directeur van DROS Schoonmaakdiensten B.V. Het bedrijf werkt al sinds 2007 samen met Werkbedrijf Lucrato, waarbij de focus ligt op opleiden en begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. 10 procent van de Dros-medewerkers heeft een complexe persoonlijke achtergrond, werkt in een aangepast tempo of heeft aangepaste arbeidsomstandigheden. Het sociaal ondernemen gaat verder dan alleen het in dienst nemen van deze mensen. Samen met Werkbedrijf Lucrato en onderwijsinstelling ROC worden mensen opgeleid voor een baan in de schoonmaak. Dat kan vervolgens bij Dros, maar ook bij een ander schoonmaakbedrijf. Ook daarna is er volop aandacht voor goede begeleiding. Ronald's motto: 'Werken vanuit je hart en uitgaan van eigen kracht' wordt elke dag waargemaakt in de samenwerking.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Bert Doek van Cedris: bdoek@cedris.nl / 06-20 29 53 69.