Groensector profiteert van sociale aanpak mvo

Mensen met beperkingen blijken in de praktijk vaak zo beperkt nog niet

Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals dat officieel heet, is veel meer geschikt werk te bieden dan tot nu toe gebeurt. Bedrijven in de groene sector die hierin vooroplopen, laten het zien.

Auteur: Bart Mullink

8 min. leestijd

Sinds jaar en dag slagen groenvoorzieners en hoveniers er haast als geen ander in mensen met een beperking werk te bieden. De traditionele sociale werkvoorziening wordt afgebouwd en via de Participatiewet komt een veel bredere doelgroep in beeld. Daarbij is de inzet van werkgevers niet vrijblijvend. De Rijksoverheid houdt nauwgezet bij of de verschillende sectoren zich houden aan hierover gemaakte afspraken.
De groene sector blijft het relatief goed doen, ziet ook het UWV. Beter dan sommige andere sectoren, waar het sociaal werkgeverschap blijkbaar minder diep in de genen zit. Bedrijven die hun nek uitsteken, komen erachter dat zich onder groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt veel slimme en vaardige mensen bevinden. Groenondernemers zoals Jan van Ulst van De Groenmakers, Meine van Beets van Van Beets Boom & Groen en Ruben de Kruijff van Avri dragen dit graag uit. Ze schetsen hoe mensen mét hun diverse beperkingen voor een breed scala aan taken in hun bedrijven zijn in te zetten.
Het sociaal akkoord mikt erop dat in de periode 2013-2026 in totaal 125.000 mensen achter de zijlijn vandaan moeten worden getrokken. Maar dit is een minimumdoelstelling, geen maximum.

Predicaat

Er is een officieel predicaat dat aangeeft of iemand een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Het UWV bouwt aan een bestand van werkzoekenden met dit predicaat. Daarmee vallen ze onder de banenafspraak uit het sociaal akkoord. Voor deze zogenoemde Banenverkenner heeft het UWV inmiddels 85.000 volledige profielen gereed van gegadigden die voldoen aan de criteria. Via de werkgeversservicepunten van het UWV kan een werkgever in de Banenverkenner zoeken naar bruikbare kandidaten.
Omdat de werkgelegenheid aantrekt, groeit de kans dat het doel de komende acht jaar wordt bereikt. Maar er ligt een veel grotere opgave dan wat er in het sociaal akkoord is geregeld, weet Jan van Ulst, directeur van De Groenmakers. Het CBS turft totaal 1,7 miljoen mensen die door uiteenlopende beperkingen worden belemmerd bij het vinden of uitvoeren van werk. 'Een afstand tot de arbeidsmarkt hoeft niets te zeggen over iemands capaciteiten of intelligentieniveau', onderstreept Van Ulst. Hij noemt als voorbeeld de lichamelijk gehandicapte voormalige staatssecretaris van Sociale Zaken, Jetta Kleinsma. Soms blijken beperkingen ook vooral het resultaat van langdurige werkloosheid en daaraan verbonden sociale problemen.

Gevarieerd

Het afstandslabel is weggelegd voor degenen die niet in staat worden geacht om op eigen kracht het minimumloon te verdienen. Het voordeel hiervan is dat het label de toegang opent tot verschillende regelingen, van subsidies tot speciale begeleiding. Deze zijn bedoeld om de belemmeringen voor inschakeling weg te nemen. Maar de doelgroep die een kans moet krijgen, is dus veel groter en enorm gevarieerd. Van Ulst: 'Het zal je verbazen, maar de groep die het moeilijkst opnieuw aan werk komt, blijkt te bestaan uit vrouwen vanaf 40 jaar met genezen borstkanker. Die hebben geen enkele beperking. Toch laten werkgevers ze links liggen, omdat ze niet willen meemaken dat de ziekte terugkomt en zij daarvoor financieel moeten opdraaien. Pas als ze gelabeld zijn, is dit risico voor de werkgever afgedekt. Dan blijken ze in één klap weer courant.'
Op een totaal van 120 medewerkers heeft De Groenmakers er ongeveer 80 met een beperking, voor het eenvoudige werk, maar ook als geschoolde vaklui. 'We hebben er zelfs twee met een universitaire opleiding.'
Met de juiste begeleiding ziet hij ze opbloeien tot prima werkers. Hen die kans bieden is een sociaal doel van De Groenmakers, maar de directeur ziet evengoed zakelijke argumenten. Met een krapper wordende arbeidsmarkt groeit voor werkgevers de economische noodzaak om in een grotere vijver te vissen voor het aantrekken van personeel. Hij hoopt dat werkgevers, inclusief de meer beschroomde branchegenoten, hun vooroordelen loslaten. Want, zo verzucht hij: 'Deze worden soms wel erg gemakkelijk geuit, zonder van de hoed en de rand te weten.'
In zijn ogen gaat het voorzichtig de goede kant op, maar het beeld over de hele linie is nog lang niet positief. 'Je zult moeten beginnen met geloven in de doelgroep. Niet negatief denken, in de zin van: ze zijn zwak en minder begaafd. Bekijk het optimistisch. Ga op zoek naar iemands talenten. Ik wil niet zeggen dat het allemaal hosanna is; er zijn er die moeilijk in beweging te krijgen zijn. Verder zie je soms een terugval, vooral onder mensen met bepaalde psychische of verslavingsproblemen. Dat kan een teleurstelling zijn. Tegelijk er is een heel grote groep die voor 100 procent voor je door het vuur zal gaan. Het is geweldig voor ze dat er eindelijk iemand in ze gelooft. Je krijgt dan een laag ziekteverzuim en de motivatie is prima.'

Kwaliteit

Ook kleinere bedrijven, die bijvoorbeeld op de particuliere markt actief zijn, bieden veel kansen, laat de Friese onderneming Van Beets Boom & Groen zien. 'Wij hebben zeven jongens met een afstand tot de arbeidsmarkt op een totaal van twaalf medewerkers', schetst Meine van Beets. 'Als je de bedrijfsvoering erop aanpast, kun je mensen met beperkingen heel veel laten doen.' Transport, bomen rooien, aanleg en onderhoud van tuinen, bij hem doen ze overal aan mee. Zijn missie is dat behalve deze medewerkers ook het bedrijf en de klanten er beter van worden: 'Onze maatstaf is: de kwaliteit die we leveren, moet minimaal gelijkwaar-

SOCIAAL AKKOORD EN QUOTUMWET

Aan de realisatie van de in het sociaal akkoord overeengekomen 125.000 extra banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moet gestaag worden gewerkt. De opgave mag niet vooruit worden geschoven en dat blijkt volgens de laatste cijfers ook niet te gebeuren. De Quotumwet is door de wetgever gelanceerd als het strenge zusje van de Participatiewet. Waar doelen niet zijn gehaald, kunnen vanaf 2019 de eerste boetes volgen.
Van de beoogde extra banen in de periode 2013-2026 moeten er 100.000 komen van de particuliere sector en 25.000 van de overheid. De laatste meting, nauwgezet uitgevoerd volgens de maatstaven van de Quotumwet, werd medio vorig jaar gepresenteerd en heeft betrekking op de periode tot 1 januari 2017. Het netto behaalde resultaat lag op de peildatum op 22.554 banen; dat betekent ruim tweeduizend banen voor op schema. Deze voorsprong is te danken aan de particuliere sector, die met 19.000 banen de jaarwisseling in ging, maar liefst 5000 meer dan de overeengekomen verplichting. De overheid doet het stukken slechter en bleef met slechts 3600 extra banen voor de doelgroep fors achter op het voorgeschreven aantal van 6500.
Intussen is het 2018 en dat betekent dat de Quotumwet een serieuze stok achter de deur wordt. Sectoren die dit jaar nog steeds achterlopen op de afgesproken doelen, komen in het vizier. Al zullen boetes alleen als uiterste middel worden aangewend, is de bedoeling. De voorkeur gaat uit naar een aanpak die de realisatie van de doelen zo goed mogelijk dient. De aantrekkende arbeidsmarkt zal hierbij zeker helpen. Het UWV noemt hoveniers, groenvoorziening en boomverzorging als sectoren met een voor werkzoekenden prettige hoge vraag naar geschikt personeel, dus daar moet het zeker lukken.

Jan van Ulst

Ruben de Kruijff

Meine van Beets

Kim Reemer

‘Als het risico van doorbetaling is afgedekt, **zijn ze in één klap courant’**

dig zijn aan die van een bedrijf met de inzet van reguliere mensen. En dat werkt. Klanten vinden het geweldig. We werken veel voor particulieren; dan hoor ik dat ze het sociale aspect graag laten meewegen als ze de keus hebben.’
Job carving blijkt een belangrijk recept. In bomen klimmen kan voor mensen met een beperking te riskant zijn. Maar bij het rooien van een boom moet op de grond ook veel gebeuren. De boom moet in stukken worden gezaagd, takken moeten worden versnipperd en er zijn vaak verkeersmaatregelen nodig.

Wat voor werk iemand kan doen, blijkt een kwestie van maatwerk. Zijn of haar ‘rugzakje’ vindt Van Beets in eerste instantie minder interessant. ‘We kijken naar de persoon, wat die kan en wat die wil. Boerenzoons hebben van jongs af aan ervaring met tractoren en begrijpen precies wat je met een tractor of kraan doen. Die kun je eerder met machines laten werken dan iemand die daar geen voeling mee heeft.’

Om taken passend te maken bij de persoon, heeft het bedrijf een specialist aangetrokken die hierover adviseert. ‘Die kan ons ook op dingen wijzen, bijvoorbeeld dat iemand met autisme moeite heeft om verschillende handelingen tegelijk te overzien. Van de reguliere medewerkers wordt ook het een en ander gevraagd. Die moet ik erop selecteren dat ze behalve een passie voor groen ook een passie hebben voor mensen. En geduld.’
Van Beets noemt het handhaven van de juiste balans een kwestie van goed ondernemerschap. Uiteraard moet de kwaliteit geborgd zijn en de prijs concurrerend. ‘Als je daarin slaagt, gaan er deuren open. Ik zie dat mensen het op prijs stellen. De wereld om ons heen is op dat gebied aan het veranderen.’ Volgens hem vinden de klanten, particulieren maar ook instellingen en gemeenten, zulk maatschappelijk verantwoord ondernemen in toenemende mate heel belangrijk.

Taken

Kim Reemer van Sociaal Domein Fryslân onderstreept dat werkgevers zich als het om personeelsprofielen gaat minder star moeten opstellen om tot een goed resultaat te komen, zoals bij Van Beets. ‘Je zult wat water bij de wijn moeten doen, taken aanpassen aan iemands mogelijkheden.’
Reemer treedt in Friesland op als regiocoördinator voor de Participatiewet. Daarmee vertegenwoordigt hij de vriendelijke arm van de wet, in de zin dat hij bedrijven helpt om de inzet van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt tot een succes te maken. De Participatiewet voorziet in faciliteiten zoals loonkostensubsidie, proefplaatsingen, coaching en een speciale verzekering tegen ziekterisico’s en andere oorzaken van terug- en/of uitval.

Een succesvolle inzet van de doelgroep zowel in zakelijk als sociaal opzicht blijkt volgens hem nog lang niet vanzelfsprekend. De toegevoegde waarde die wordt bereikt, bestaat deels uit ‘zachte factoren’, die niet in geld zijn uit te drukken, zegt hij. Exacte bedragen van extra kosten of baten zouden daarom vaak moeilijk objectief zijn vast te stellen, reden waarom hij werkgevers soms moeilijk kan overtuigen. ‘Het komt er toch vooral op neer dat je het mensen moet gunnen. Je moet je ervan bewust zijn dat in de meeste gevallen extra begeleiding en aandacht nodig zijn en dat er sprake kan zijn van een lange inwerkperiode. Zowel de werkgever als de andere medewerkers moeten hiervoor openstaan. Je moet in die zin al iets maatschappelijk verantwoords hebben.’ De andere kant van de medaille ziet hij evengoed: dat er vaak onterecht grote stigma’s kleven aan mensen met een beper-

king. 'Dan is het mijn taak om die te pareren en duidelijk te maken hoe eventuele risico's kunnen worden afgedekt.'

Vooruit

Ruben de Kruijff, manager integraal beheer openbare ruimte bij Avri, stelt tevreden vast dat het label 'afstand tot de arbeidsmarkt' niet eeuwig blijft kleven aan een groot deel van de gelabelden. Het doel van Avri is mensen tijdens een dienstverband van een jaar zo vooruit te helpen dat ze daarna op de reguliere arbeidsmarkt hun weg kunnen vinden. Avri heeft als gemeenschappelijke regeling van een aantal gemeenten in het Rivierengebied groenvoorziening in zijn takenpakket, naast andere uitvoeringstaken op het gebied van beheer van de openbare ruimte en afvalinzameling.

Op een personeelsbestand van 300 mensen telt het bedrijf 80 werkplekken voor de doelgroep en daarnaast nog wat werkervaringsplekken. 'We hebben mensen met allerlei soorten beperkingen. Dat kan autisme zijn, een verstandelijke, psychische of sociale beperking, en we hebben ook mensen met lichamelijke beperkingen, bijvoorbeeld een lichte vorm van spasme of gewoon slijtage.' Verder krijgen langdurig werklozen een kans, met soms aan de werkloosheid gerelateerde sociale problemen, en ook (vluchtelingen)statushouders.

De afgelopen jaren kreeg De Kruijff regelmatig te maken met bouwvakkers die werkloos waren geworden. Vanwege hun leeftijd kregen ze in de bouw vaak geen nieuwe baan meer. Lichamelijk bleken ze vaak sterk en mede daardoor nog tot veel in staat. Nu de bouw weer aantrekt, komen ze na een jaar ook in de bouw mogelijk weer aan de slag. De belangrijkste sectoren waarheen hij momenteel mensen ziet doorstromen, zijn de groensector, het transport en de bouw. Hoewel die doorstroming het uitgangspunt is om zoveel mogelijk werkervaringsplaatsen te kunnen blijven aanbieden, behoort een vaste werkplek bij Avri voor een deel van de doelgroep ook tot de mogelijkheden, onderstreept hij. 'Voor sommige mensen is het belangrijk dat ze in hun eigen omgeving kunnen blijven werken. Daarvoor zijn mogelijkheden te vinden, ook voor de langere termijn.'

'Afstand tot arbeidsmarkt zegt niets **over intelligentie of capaciteiten'**

Be social
Scan of ga naar:
www.stad-en-groen.nl/artikel.asp?id=41-7458

BANEN-AFSPRAAK	2016	'17	'18	'19	'20	'21	'22	'23	'24	'25	'26
OVERHEID	6,5	10	12,5	15	17,5	20	22,5	25	25	25	25
MARKT	14	23	31	40	50	60	70	80	90	100	100
TOTAAL	20,5	33	43,5	55	67,5	80	92,5	105	115	125	125

Dit schema laat zien hoeveel extra banen per jaar vereist zijn volgens het sociaal akkoord ten opzichte van de eerste peiling, eind 2012. De aantallen zijn maal 1000.