



Van de bank aan de bak

Gereedschap voor effectieve re-integratie
van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

TNO innovation
for life

Geen verdringing

Dat het in dienst nemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt ten koste gaat van 'gewone' arbeidskrachten, gaat lang niet altijd op, aldus Hölscher. "Wij krijgen nu tachtig brieven op een vacature voor een afwasser. Als ik twee 'Werkplein-mensen' met een loonwaarde van vijftig procent in plaats van een werkloze HBO'er, is dat dan verdringing? Als de crisis straks voorbij is, vindt die HBO'er direct werk. En ik heb intussen twee goede afwassers opgeleid die kunnen poleren (kristallen wijnglazen opwrijven met een zijden doek). Wellicht is hun loonwaarde gestegen door de begeleiding en hun ervaring. En kunnen zij dan de sprong maken naar de echte economie."

Het klikt ook wel eens een keer niet, dus Hölscher verlengt ook wel eens geen contracten. "Het is zoeken naar de balans. Mijn personeelskosten mogen niet stijgen. Er moet hier wel geld worden verdiend, en mijn stelregel is ook: de gasten mogen het niet merken", zegt hij, terwijl een andere ober een nieuw rondje koffie komt brengen. Toen de directie van Gelre-ziekenhuis in 2011 kwam vergaderen in Zutphen, zei de directeur tegen Henk Hölscher: 'je moet jouw manier van werken meer naar buiten brengen'. Hölscher: "we hadden het tot dan toe altijd stilgehouden, want ik wil niet elke keer van alles moeten uitleggen. Maar goed, de directeur had misschien wel gelijk." Inntel Hotels Zutphen meldde zich daarom aan voor de Prestatieladder Socialer Ondernemen. Het wekt geen verbazing dat Hölscher binnen een jaar de hoogste trede heeft bereikt. "Het is mooi dat onafhankelijke certificeerders komen kijken of je de mensen goed begeleidt, werknemers tevreden zijn, enzovoorts. Daardoor hebben we een transparant instrument in handen dat onze prestaties onderbouwt."

Samen met het Gelre-ziekenhuis probeert Hölscher nu een carrousel op te zetten. "Het idee is om werkgevers met ervaring in het begeleiden van deze doelgroep de tussenstap van werken in een beschermde omgeving naar werken in het bedrijfsleven op zich nemen. De werk

gever neemt de begeleiding op de werkvloer op zich. Begeleiding in de privésituatie, zoals financiële problematiek wordt uitbesteed."

De deelnemers stromen bij de carrousel op meerdere functies in. Ze doen op een gestructureerde manier werkervaring en loonwaarde op, aldus Hölscher. "Op deze manier bouwen de deelnemers aan een CV en ontwikkelen zij zich tot gekwalificeerde werknemers. Hun kansen op doorstroming naar een 'duurzame' betaalde baan bij een bedrijf nemen toe."

Ook voor werkgevers ontstaat zo meer duidelijkheid over de financiële aspecten van de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen. "De deelnemende werkgevers van de carrousel zorgen voor een financiële stimulans die voorziet in een ziekteverzekering voor werknemers die uitstromen naar een betaalde baan. Zo wordt een deel van het risico bij de instroom naar een nieuwe werkgever afgedekt."

Minder subsidies nodig

"Het hotelwezen kan nog veel meer mensen 'met andere kwaliteiten' aan het werk helpen. Maar je moet het als manager in je hebben. Het is een kwestie van lange adem. Je moet vooral veel aandacht aan begeleiding geven. En soms zien we dat iemand op zijn tenen loopt in de technische dienst, maar als afwasser opbloeit en zich opwerkt tot keukenhulp."

Het zou meer crescendo gaan met PSO-bedrijven en dus de eerlijke verdeling van werk als de overheid deze bedrijven steunt door zaken met ze te doen in plaats van subsidies te verlenen. "Daardoor worden andere bedrijven gestimuleerd om ook voor een PSO-erkenning te gaan. Dit resulteert dan in een maatschappelijk verantwoord klimaat waarin minder subsidies nodig zijn. Veel gemeenten zijn daar tot nog toe echter terughoudend in. Ze zijn bang iemand voor te trekken. Gemeenten zouden juist het goede voorbeeld moeten geven."