



➔ Perspectief op werk in West-Brabant: anders denken en leren door te doen

Staatssecretaris Van Ark van SZW wil dat er regionale actieplannen komen om mensen die nog langs de kant staan te laten profiteren van de vele vacatures. De regio West-Brabant pakte als eerste de handschoen op: er ligt een doe-agenda en er is een begin gemaakt met de uitvoering. Centraal staat een andere manier van samenwerken tussen werkgevers en overheid: niet je eigen organisatie, maar de inhoud centraal stellen. En geplaatste werknemers langer in beeld houden.

“Net zo lang blijven zoeken, zeuren, trainen en opleiden tot we de plek hebben gevonden waar iemand duurzaam aan de slag kan”, dat is volgens Eva Jeremiasse, projectleider bij de arbeidsmarktregio West-Brabant, kenmerkend aan de nieuwe regionale aanpak. “Overheid, werkzoekenden en werkgevers hebben nu hetzelfde doel: meer matches maken. Maar ze willen dat vanuit hun eigen perspectief doen. In dit project wijzen we er constant op dat dat doel alleen valt te bereiken door rekening te houden met elkaars belangen. We leggen de verantwoordelijkheid voor plaatsing niet alleen bij UWV en WSP's, maar ook bij werkzoekenden werkgevers. Want dat zijn de partijen die tot elkaar moeten komen.”

Kijken vanuit elkaars perspectief

Volgens regiomanager Jeroen de Lange van VNO-NCW West-Brabant is er in de regio een enorme vraag naar werknemers. “Vaak worden vacatures vervuld door Oost-Europeanen, terwijl er hier zo'n 20 duizend mensen geen baan hebben.” Om te achterhalen wat er nodig is om meer mensen uit die groep aan werk te helpen, organiseert de regio werksessies met uitvoeringsorganisaties en werkgevers.

Daar werden ze verzocht om ook vanuit het perspectief van de ander te kijken. Deelnemers vertellen dat ze daardoor échte gesprekken voerden; iets waar ze normaal geen tijd voor hebben. Ondernemers luchtten hun hart en WSP-medewerkers vertelden wat ze wel en niet kunnen bieden. Er kwam een dialoog op gang en daardoor ontstond wederzijds begrip en respect. Dat bleek vruchtbaar, want alle belangen en de zwakke punten bij werkbemiddeling zijn zo geïnventariseerd. Perspectief op Werk kan daardoor het bestaande systeem aanvullen en verbeteren.

Meer ondersteuning van werkgevers

Wat kan er dan beter? De Lange: “Veel bedrijven zien al de noodzaak van een inclusieve arbeidsmarkt en willen daarin zelf stappen zetten. Maar niet iedereen beseft wat dat vergt aan extra aandacht en geduld. De mensen waarover het gaat, passen niet direct op een vacature. Je moet extra inspanning leveren: werkprocessen aanpassen, minder productiviteit verwachten. Bedrijven hebben daarbij coaching en ondersteuning nodig. Die gaan we ze geven.” Dan gaat het niet alleen over jobcoaching, maar ook over



companycoaching. Het plan brengt bovendien werkgevers bijeen om van elkaar te leren. Dat gebeurt in vier ‘branchestraten’ – sectoren met veel vacatures die passen bij de doelgroep: techniek & logistiek, groen, schoonmaak & zorg, horeca & detailhandel.

Langer begeleiden van werknemers

Een ander verschil met de reguliere dienstverlening is dat werknemers na plaatsing niet zomaar worden losgelaten. Jeremiase: “Als het nodig is zorgen we voor opleiding, begeleiding en coaching. Deels door het WSP, deels door derden. Een groot deel van de extra gelden willen we in opleiding van werkzoekenden stoppen. En als er iemand uitvalt, willen we ervan leren. Een werkgever kan niet zomaar zeggen dat iemand niet functioneert, maar moet bedenken waar de werknemer beter op z’n plek zou zijn.”

Volgens Jeremiase is er in het huidige systeem van bemiddeling te weinig zicht op wat mensen wél kunnen. Het is de bedoeling om samen met de werkgevers binnen de twee jaar van het project een beter beeld te hebben. “De intentie is er alles aan te doen om iemand binnen die tijd op een vaste plaats te krijgen. Daar blijven we aan trekken, al moet hij daarvoor drie of vier bedrijven gezien hebben.”

Learning by doing

Hoe komt het dat West-Brabant vooroploopt met Perspectief op Werk? Eén reden is dat er al korte lijntjes tussen de partijen waren dankzij eerdere projecten. Toen opdrachtgevers centrumgemeente Breda en VNO-NCW de kaders hadden bepaald, maakte het project daardoor een vliegende start. Jeremiase benadrukt verder dat ze

niet te veel tijd staken in planvorming, maar snel aan de slag gingen: experimenteren, kijken wat er gebeurt en bijstellen. Learning by doing.

Het is de bedoeling om wat werkt te implementeren in de reguliere dienstverlening. “Dus niet een projectje dat na twee jaar klaar is, maar het geleerde vasthouden en borgen binnen bestaande structuren. Dat kan doordat we werken met de mensen die bij de WSP’s de werkbemiddeling uitvoeren. Op dit moment brengen we de vraagkant in kaart en zijn er nog geen matches gemaakt. Als we ook zicht hebben op het aanbod, bekijken we of die werkzoekenden extra opleiding nodig hebben. Dat zoeken we eerst in het regionale beroepsgericht onderwijs. Als het er niet is, gaan we met onderwijsinstellingen in gesprek om het alsnog in te vullen.”

Anders denken over je rol in het geheel

De grootste uitdaging is om bij het samenwerken niet vanuit de organisatie, maar vanuit de inhoud te denken. Mensen vinden dat volgens De Lange beangstigend. “Veel mensen zijn gewend terug te vallen op organisaties waaraan ze verantwoording moeten afleggen. Overheidsorganisaties denken soms nog dat arbeidsbemiddeling alleen hun taak is, terwijl ze maar een paar procent voor hun rekening nemen. De rest van de bemiddeling gebeurt door andere partijen: uitzend- en detachingsbureaus en heel veel stichtingen. Allemaal parallelle initiatieven zonder bestuurlijke opdracht en met weinig of geen financiering van de overheid. Als alle partijen het gemeenschappelijk doel centraal stellen gaan we veel meer matches maken.”



! TIPS OM VAN EEN REGIONALE DOE-AGENDA EEN SUCCES TE MAKEN

- Zorg dat alle partijen met elkaar in gesprek blijven om te achterhalen wat de ander bedoelt en nodig heeft. Overheid, werkgevers en werkzoekenden leven in verschillende werelden met een andere taal en snelheid van handelen. Snel terugbellen betekent bij een commerciële organisatie iets anders dan bij een uitvoeringsinstantie. Ook namen van beroepen zijn niet eenduidig: is een chauffeur iemand die naar Barcelona rijdt of die pakjes bezorgt in de eigen wijk? Bij misverstanden ligt wantrouwen op de loer en gaan partijen niet meer communiceren terwijl dat juist nodig is.
- Neem bij werkgevers en overheid iedereen op elk niveau mee: bestuur, management en uitvoering. In West-Brabant was er bijvoorbeeld een kick-offbijeenkomst voor uitvoerend medewerkers van het WSP: waar staan we voor? Hoe gaan we het doen?
- Benut bestaande structuren en borg het geleerde daarin.
- Zet in de samenwerking niet de organisaties, maar de inhoud en het proces centraal.
- Probeer waar nodig los te komen van bestaande structuren en denkwijzen, maak wel gebruik van wat werkt en ga niet alles opnieuw uitvinden.

Links en Downloads

- [Regionale doe-agenda Perspectief op Werk West-Brabant](#)
- [Presentatie Praktijkdag juni 2019 – incl. video over de totstandkoming van het plan](#)

Contactpersonen

- Eva Jeremiasse
projectmanager Perspectief op Werk West-Brabant
E-mail: Eva.Jeremiasse@west-brabant.eu
- Jeroen de Lange
regiomanager/secretaris VNO-NCW West-Brabant
E-mail: lange@vnoncwbrabantzeeland.nl



De regionale doe-agenda West-Brabant wordt ondertekend door vertegenwoordigers van gemeenten, werkgevers, uitvoeringsorganisaties, onderwijsinstellingen en vakbonden.

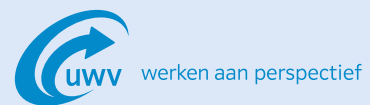
Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk/perspectief-op-werk-west-brabant-anders-denken-en-leren-door-te-doen

Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk

 www.samenvoordeklant.nl
 info@samenvoordeklant.nl
 @SamenvdKlant
 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden