

## Demo Advies pleit voor andere aanpak arbeidsbemiddeling werkzoekenden

# Participatiewet: van 'last' naar lust

De Participatiewet, die sinds 1 januari 2015 van kracht is, moet mensen vanuit de bijstand, de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wajong naar werk begeleiden. Daarvoor moeten overheid en werkgevers in tien jaar tijd 100.000 banen scheppen. Deze wet wordt vaak gezien als een last, zegt Wim Plantinga van Demo Advies BV. "Maar het kan een lust worden, waarbij werkgevers veel profijt kunnen hebben van deze werknemers."

De Participatiewet, vervangt drie wetten, te weten: de Wet werk en bijstand (WWB), de WSW en de Wajong. De Participatiewet is de wet die in Nederland de ondersteuning bij arbeidsinschakeling en bijstand regelt voor mensen die weinig of geen ander inkomen (waaronder andere uitkeringen) hebben en ook weinig of geen vermogen. Het doel van de Participatiewet is ondersteuning bij arbeidsinschakeling en verlening van bijstand door gemeenten. Om hiervoor in aanmerking te komen, moet de werkzoekende beoordeeld zijn door het UWV.

De gemeenten voeren de wet uit en bepalen, binnen de wettelijke grenzen, hun eigen beleid. Tegenover minder regels van het rijk en meer eigen autonomie, staat (sinds 2004), een financiële verantwoordelijkheid voor de gemeenten. Overheid en gemeenten in Noord-Nederland moeten in tien jaar tijd 10.000 banen scheppen. Lukt dat niet, dan staat daar vanaf 2016, voor elke niet door deze doelgroep ingevulde arbeidsplaats een boete van 5.000 euro per jaar voor. Per 25 werknemers moet één medewerker worden aangenomen die onder de Participatiewet valt.

### Affiniteit belangrijker dan competentie

Dat vereist dat we anders gaan kijken naar de manier van werven voor beschikbare functies en anders gaan kijken naar de capaciteiten van deze doelgroep. Dat zegt Wim Plantinga, directeur van Demo Advies BV, het oudste private re-integratie en outplacementbedrijf van Nederland. Binnen zijn bureau heeft hij, onder andere, veel te maken met de Participatiewet en het verbinden van werkgevers met werknemers uit deze doelgroep.



Wim Plantinga

Plantinga ziet dat dit in veel gemeenten nog niet goed gaat. "Het probleem is vooral het ontbreken van voldoende zicht op de capaciteiten van mensen uit de doelgroep. Dit geldt eveneens voor zicht op de eventuele beperkingen en belemmeringen. Ook kijken we uiteraard naar het niveau van de mensen. Er is meestal geen goede database, op basis waarvan je gericht kunt gaan bemiddelen. Daarmee wordt het natuurlijk ook moeilijk mensen op de juiste plek te plaatsen." Uit eigen ervaring weet Plantinga, dat werkgevers veelal bereid zijn om mensen op te nemen in hun bedrijf. "Zij willen vaak dat risico wel nemen, dus de banen zijn er in principe. Maar bij het selecteren van de juiste mensen gaat het mis."

Binnen Demo Advies pakken ze het daarom anders aan. "Wij kijken in de eerste plaats naar affiniteit en niet naar competentie", zegt Plantinga. "Wat vindt

de werkzoekende echt leuk, waar voelt hij of zij zich tot aangetrokken. Als je alleen naar competenties kijkt, mis je waar mensen bij uitstek voor gemotiveerd zijn. Met het begrip 'affiniteit' heb je competentie al te pakken. Dit omdat mensen dan, tenminste basaal, al ergens goed in zijn. Op basis van een uitvoerig en systematisch interview komen er dan vaak meerdere aanknopingspunten naar boven."

In bijvoorbeeld de bijstandsdoelgroep, maar ook in de Wajong zitten niet alleen laag-, maar ook hoogopgeleide mensen. Het gaat bij de banen dus niet alleen om laag geschoold werk, maar ook om middelbaar en hooggeschoold werk. "Bijvoorbeeld een jonge vrouw uit de bijstand, met een HBO-diploma sociale hulpverlening, hebben we kunnen bemiddelen als teamleider van bezoekersbegeleiders, in een grootschalig dierenpark", vertelt Plantinga. "Ze is dol op die dieren en was in haar jeugd veelvuldig in dat park op bezoek geweest. Het sloot dus perfect aan op haar affiniteiten."

Het genoemde interview focust echter niet alleen op affiniteit. Plantinga kijkt ook naar de halflege kant van het glas. "Wat is er met hem of haar aan de hand, waardoor ging het eventueel mis en waar moeten we rekening mee houden, in de zoektocht naar een passende baan. Zowel op fysiek, mentaal, sociaal, relationeel en materieel vlak brengen we de eventueel aanwezige beperkingen en belemmeringen in beeld. We houden rekening met deze beperkingen en belemmeringen, zodat mensen ook in staat zijn het werk in de praktijk uit te voeren."

### Juiste match tussen werkgever en werknemer

Er moeten volgens de wet, per 25 werknemers, één arbeidsplaats vervuld



Een van Plantinga's cliënten aan het werk

worden door een persoon vallend onder de Participatiewet. "Dat kan in aantal aardig oplopen", weet Plantinga. "Er is dus een hoge professionaliteit nodig, om dit succesvol en economisch verantwoord te doen." Demo Advies heeft vanuit haar landelijke contracten voor het UWV en gemeenten al veel werkzoekenden, die nu onder de Participatiewet vallen, aan een passende baan geholpen. Maar Demo Advies focust niet alleen op de plaatsing van werkzoekenden, op grond van publieke contracten. Ze ondersteunen óók werkgevers, die op zoek zijn naar kandidaten die vallen onder de Participatiewet.

De juiste match begint volgens Plantinga bij de beschikbare vacature. "In veel vacatures komt naar voren, dat de werkgever een duizendpoot zoekt. Voor deze doelgroep werkt dat afschrikwekkend", vertelt Plantinga. "Als je dat omdraait, door vooral te focussen op één of zo nodig twee fundamentele, onontkoombare eisen en vervolgens deze eventueel nog aanvult met een aantal wenselijkheden, dan moedig je geschikte kandidaten uit de doelgroep ook écht aan om te solliciteren."

In de praktijk blijken geschikte kandidaten dan ook werkelijk hun CV op te sturen. "Natuurlijk worden de beschikbaar gestelde banen ook bij de gemeente gemeld, zodat ook zij kandidaten kunnen aandragen", zegt Plantinga. "Maar aangezien vele gemeenten nog onvoldoende zicht hebben op de capaciteiten, beperkingen en belemmeringen van

Werkgevers  
zijn bereid om  
mensen op te  
nemen in het  
bedrijf

mensen uit de doelgroep, zijn de resultaten tot nu toe vaak teleurstellend en worden te weinig geschikte kandidaten aangedragen."

Uit alle reacties op de advertentie, maakt Demo Advies op basis van de brieven een voorselectie en nodigen vervolgens de meeste geschikte kandidaten uit voor een gesprek. "Wij kijken eerst of wij een

**DEMO ADVIES**  
re-integratie & outplacement

match zien", vertelt Plantinga. "Als dat het geval is, dan checken we of deze persoon ook geregistreerd staat bij de gemeente en al beoordeeld is door het UWV of alsnog gekeurd moet worden." Demo Advies draagt vervolgens één persoon voor aan de werkgever, daarbij kijken ze naar affiniteit maar ook of de problemen van de werkzoekende, voor zover aanwezig, beheersbaar zijn voor deze werkgever.

Als dat allemaal klopt, dan vindt er eerst een schriftelijke kennismaking plaats, gevolgd door een eerste gesprek met de werkgever. "In dat gesprek spelen we altijd open kaart. We benoemen de kern van de eventueel aanwezige beperkingen en belemmeringen en zetten daar, indien nodig, intensieve nazorg op", zegt Plantinga. "In veel gevallen is niet

eens sprake van beperkingen of belemmeringen, denk met name aan bijstandsgerechtigden. Is intensieve nazorg wel nodig, dan hebben we de eerste week of weken, iedere dag contact en zijn ook geregeld aanwezig op de werkplek. Dat bouwen we af, maar gemiddeld zijn we zes maanden, van intensief naar extensief, aan het begeleiden. Mocht de eerste aangedragen kandidaat, volgens de werkgever, toch niet geschikt blijken, dan kijken we wat we niet goed hebben begrepen en dragen vervolgens een tweede, beter passende kandidaat aan."

#### Professionaliseren

Plantinga ziet dat zijn aanpak en de focus op affiniteit werkt. "Een man van een jaar of 35 die nog bij z'n moeder woonde, last had van straatvrees en eigenlijk weinig affiniteiten had, kwam maar niet aan het werk, terwijl hij dat wel graag wilde", vertelt Plantinga. "In het eerste interview zijn we diep ingegaan op wat hij dan nog wel leuk vond. Daar kwam uiteindelijk uit dat hij z'n moeder graag in de keuken hielp."

Demo Advies vond een baan voor hem als taartenspuiter bij de Hema. "Tijdens het kennismakingsgesprek in de fabriek zag ik dat er wat met hem gebeurde toen hij de beschermende kleding aantrok", zegt Plantinga. "Hij voelde zich thuis en liep rond alsof hij daar al jaren werkte. Hij werkt daar nu met veel plezier en presteert heel goed."

Volgens Plantinga zijn het onvoldoende zicht op de capaciteiten, beperkingen en belemmeringen van de doelgroep, reden voor de noodzaak van een andere aanpak. "In een advies van VNO-NCW, MKB NL en LTO NL 2015, met betrekking tot de uitvoering van de Participatiewet wordt terecht aandacht gevraagd voor de noodzaak tot het opstellen van werkzoekendenprofielen. Mensen moeten ook 'werkfit' zijn en daarvoor is een goede inventarisatie vooraf nodig."

Plantinga vindt dat gemeenten en het UWV deze doelgroep anders in kaart moeten gaan brengen "Ze moeten professionaliseren, gaan kijken naar de wetenschappelijke achtergrond van onze aanpak en dat toepassen op werk en werkgelegenheid. Met onze ervaring kunnen we een, voor matching, bruikbare database opbouwen. Zo kan de Participatiewet een lust zijn en hoeft hij niet als een last ervaren te worden." <