

In Friesland zijn de afgelopen tien jaar drieduizend banen gerealiseerd voor 'mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt'. De provincie loopt daarmee voor op veel andere regio's maar er is nog werk aan de winkel.

TEKST RENÉ SMID

Opnieuw! in Buitenpost werkt aan sociale waarden

Het circulaire bedrijf Onieuw! in Buitenpost, dat van vernalen rugleuning plantbakken maakt en van treindeuren belcellen en ook een reparatie- en reinigings-service heeft, is in 2018 opgericht met het idee om ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. „Zij krijgen ook opnieuw kansen”, vertelt directeur Kees Noordmans. „Dat zijn sociale waarden waaraan wij ons willen houden.”

Het bedrijf heeft inmiddels vijftig medewerkers van wie ongeveer 40 procent afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Het gaat dan om 'wajongers', om mensen die vanuit de bijstand bij Onieuw! zijn gekomen en ook om statushouders. „We hebben ook iemand met maar 40 procent longinhoud”, zegt Noordmans. „Hij werkt halve dagen.”

De bedrijfsvoering is erop ingericht dat iedereen zijn of haar taken kan uitvoeren, dus ook degenen die op een reguliere manier zijn aangenomen. Noordmans spreekt zelf van hoofd- en deelprocessen. Hoe werkt dat precies? Iemand met een beperking repareert bijvoorbeeld alleen de leuning van een bureaustoel en niet de hele stoel. Dat is een minder complexe taak. „Zo maken we dat werk geschikt voor een bepaalde doelgroep.” Onieuw! repareert jaarlijks ongeveer vierduizend bureaustoelen.

Het was geen sinecure om alles in te passen want Onieuw! is ook gewoon een commercieel bedrijf. Noordmans waakt ervoor dat de werkdruk voor mensen met een beperking niet te hoog wordt. Hij heeft nog een aantal flexkrachten achter de hand die worden ingevlogen om de pieken op te vangen.

Noordmans weet dat de begeleidingsbehoefte groter is maar zegt dat het bedrijf daarop vanaf het begin is ingesteld. „Het moet ook bij je passen, om dit te doen. De motivatie moet intrinsiek zijn.”

De directeur snapt ook dat bedrijven wat huiverig zijn om bijvoorbeeld een wajonger aan te nemen, maar volgens hem kan het ook stapsgewijs worden gedaan. „Begin gewoon eens met één of twee mensen, dat heeft al een impact. Je ziet ze gewoon opbloeien en daar krijg je toch ook een warm en blij gevoel van?”

Duizenden banen

Hoeveel procent van de Friese werkgevers heeft mensen met een arbeidsbeperking in dienst? U kunt er even over nadenken.

Het antwoord werd onlangs gegeven tijdens een webinar van UWV Friesland, waar ook diverse andere organisaties aanschoven die zich bekommeren om de afstand die velen ervaren tot de arbeidsmarkt.

Het gaat om slechts 13 procent. „Dat is heel erg laag”, zegt André Weistra, regionaal arbeidsdeskundige bij UWV in Leeuwarden, al behoeft dat percentage wel enige nuance. „Een zzp'er is ook een ondernemer en die heeft geen personeel in dienst. Maar er is werk aan de winkel, er zijn heel wat blinde vlekken en die moeten mee in het geheel.”

Dat is tegelijk erg ingewikkeld. Bijna een kwart van de werkgevers wijst opdrachten af vanwege personeelsgebrek. Daartegenover kun je stellen dat een groot aantal Friezen thuiszit met een WW-uitkering: 6202.

Bij het UWV staan in Friesland tienduizenden mensen geregistreerd als werkzoekend, maar zij zijn lang niet allemaal (direct) inzetbaar op de arbeidsmarkt. Nog niet eens een derde daarvan zou morgen al aan de slag kunnen.

Veel mensen willen wel werken maar zijn daar door omstandigheden niet toe in staat. Zo krijgt bijna

de helft van de Nederlanders in zijn of haar leven psychische problemen. Hoe ernstiger, hoe groter de kans op werkloosheid. Volgens het UWV heeft 30 tot 40 procent van de mensen met een uitkering psychische problemen.

„Zij voelen een hogere werkdruk”, schetst Manon Draisma, regionaal beleidsadviseur bij het UWV. „Dan krijg je gedachten als: wie zit er nu op mij te wachten, daar kom ik weer aan met mijn chaos. Bovendien hebben deze mensen neerslachtige periodes en behoefte aan een prikkelarme omgeving.”

TERUGHOUDEND

Veel werkgevers dragen momenteel ook niet bij aan een positiever zelfbeeld van deze groep mensen. Sterker nog, uit een landelijk onderzoek blijkt dat 64 procent van de bedrijven bij voorbaat terughoudend is om mensen met psychische problemen in dienst te nemen. Overigens heeft slechts 7 procent uiteindelijk ook negatieve ervaringen.

„We zijn allemaal huiverig voor psychisch lijden”, weet Ton Dhondt, lid van de raad van bestuur van GGZ Friesland. „Het overkomt velen van ons maar je moet nadenken over hoe je kunt samenwerken met zo'n persoon. Er is een economisch vraagstuk: je wilt arbeidspotentieel benutten, en aan de andere kant mensen ondersteunen in hun herstel. Wer-

ken is ook een belangrijke stap op weg naar herstel.” Wie niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen, bijvoorbeeld leerlingen uit het speciaal onderwijs, zogeheten wajongers en mensen met psychische problemen, merkte voorheen vaak te worden overgeslagen door werkgevers. Dat gaat al beter maar er is nog volop ruimte om onbenut arbeidspotentieel daadwerkelijk te benutten.

BANENAFSPRAAK

Om daaraan iets te doen is de banenafpraak in het leven geroepen: in 2026 moeten het bedrijfsleven en de overheid 125.000 banen hebben gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Het leeuwendeel – 100.000 banen – is voor het bedrijfsleven. Om dit voor de eigen regio te bespoedigen is een aanpak ontwikkeld binnen Fryslân Werkt, waarin gemeenten, onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties samenwerken.

De banenafpraak is gemaakt door het kabinet met organisaties voor werkgevers en werknemers, de sociale partners. Er komt ook een quotumverplichting: werkgevers met meer dan 25 medewerkers dienen dan ieder jaar te zorgen voor een afgesproken aantal banen voor mensen die door een beperking wat verder van de arbeidsmarkt af staan. Het gaat dan onder meer om mensen die onder de participatiewet vallen.

Deze doelgroep heeft vaak extra



Bert wil normaal worden behandeld

Bert de Vegt (24) werkt sinds 2,5 jaar bij Opnieuw! in Buitenpost. Hij volgde een opleiding tot dierversorger, maar daar is nauwelijks werk in. „Dat wist ik ek wol, mar dêr leit gewoan myn passy”, vertelt De Vegt. Door zijn ADHD ervaarde hij een afstand tot de arbeidsmarkt. Een baan vinden was lastig, met name sollicitatiegesprekken nekten De Vegt. Vanuit de MOA – maatschappelijke onderneming Achtkarspelen, waar mensen zich kunnen oriënteren op de arbeidsmarkt – kwam De Vegt bij Opnieuw! terecht. Hij werkt er 32 uur per week op de stoelafdeling, zowel reparatie als productie. Afhankelijk van het type, gaan er iedere dag tussen de vijf en twintig stoelen door zijn handen. „Jo wurde der dan ek wol goed yn.”

Er werken volgens De Vegt nu zeven mensen op de stoelafdeling. Toen hij 2,5 jaar geleden begon, waren dat er nog drie. De Vegt is lang niet de enige met een ‘rugzakje’. Dat geeft hem een fijn gevoel, want collega’s herkennen zijn problemen en kunnen hem ook helpen. „Der is noch in jonge mei ADHD en wy kinne inoar der trochhinne slepe as it tsjinsit.”

De Vegt denkt dat bedrijven er goed aan zouden doen om meer mensen aan te nemen die een beperking hebben. Dan zijn ze tenminste niet de enige met – zogenaamd – een achterstand. Want zo wil hij helemaal niet worden gezien. „Ast mar genôch tiid stekst yn immen mei ADHD, dan krijst dat ek wer werom. Hoechst it net allegearre foar te kôgjen. Wy wolle as gewoane minsken behannele wurde. Der wurdt hjir rekken mei my hâlden, mar der wurde ek dingen fan my ferwachte. It bliuwt fansels in bedriuw.”

Hij vat het nog even samen: een valnet creëren is fijner dan alles voorkauwen. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben soms wat begeleiding nodig maar willen ook het gevoel hebben dat ze iets toevoegen aan een bedrijf en dat ze nodig zijn. „Yn Bûtenpost sit ik dêrom wol op myn plak. Ik sil hjir net gau fuortgean.”



Bert de Vegt

begeleiding nodig op de werkvloer of een aangepaste werkplek. Het is voor hen lastiger om een baan te vinden. Soms belanden zij bij een sociaal werkbedrijf, zoals Caparis. „We zien dagelijks hoeveel waarde en vertrouwen werk geeft”, zegt Anita van Nimwegen, lid van de raad van bestuur van Caparis. „Er kwam een jongen met zwaar autisme binnen, hij was schuw, keek mensen niet aan. We hebben hem begeleid en hij is nu de parel van de helpdesk ICT.”

Van Nimwegen plaatst daarbij direct een vrij belangrijke kanttekening: bij Caparis is daar de tijd en ruimte voor. Een gemiddelde werkgever accepteert niet dat iemand twintig keer te laat komt in drie maanden. „Voor sommigen is de stap naar een werkgever in eerste instantie te groot. Iedereen met een lichte afstand tot de arbeidsmarkt, is eigenlijk al wel aan het werk.”

HOOP

Toch gloort er vanuit de banenspraak hoop aan de horizon. Eind vorig jaar had de teller landelijk op 92.500 banen moeten staan. De banengroei, gerekend vanaf 2012, kwam in het derde kwartaal uit op 79.714. De cijfers voor het laatste kwartaal worden pas over enkele maanden verwacht.

Men loopt achter op de ambities maar dat geldt niet voor Friesland. Onze provincie zou eind 2022 op 2933 gerealiseerde banen moeten

zitten en kwam in het derde kwartaal al uit op 2899. Dit doel is vermoedelijk behaald, blijkt uit een interne memo. ‘Het resterende kwartaal dienen er nog 34 plaatsingen gerealiseerd te worden. Het is, gezien de huidige arbeidsmarkt en aandacht voor onbenut potentieel, zeer aannemelijk dat we dit realiseren.’

Ook in Drenthe (banengroei van 1489 tegenover een huidige doelstelling van 1222) en Groningen (4372 tegenover 3565) ligt men op schema. Niet iedere regio loopt in de pas. Zo heeft Groot Amsterdam ‘slechts’ 3132 banen weten te creëren, terwijl dat er 9998 moesten zijn. Midden Utrecht, Gooi en Vechtstreek, Haaglanden en Noord-Holland Noord doen het relatief gezien niet veel beter.

De verschillen zijn lastig te verklaren. Als we naar Friesland kijken: er zijn hier veel mkb-bedrijven en ook mbo-instellingen zijn goed vertegenwoordigd. Veel extra banen zijn gecreëerd bij gemeenten,

groothandels, de belastingdienst, hoveniersbedrijven en supermarkten.

Weistra denkt dat het Friese succes ook een karaktertrek is. „Het is een beetje gissen maar wij hebben van oudsher het gevoel dat we samen de schouders eronder willen zetten. De contacten met het mkb zijn goed en wat ik ook hoor is dat mensen met een beperking hier eerder zichtbaar zijn dan in een grote gemeente of stad. Wij willen er samen voor zorgen dat iemand een goede plek krijgt in de samenleving. Ik wil geen afbreuk doen aan andere regio’s, maar dit is iets wat me hier opvalt.”

Om werkgevers bij te staan, is er het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie (BIA). Daarbij krijgen bedrijven handreikingen om hun arbeidsproces zo aan te passen dat ook mensen met een krasje kunnen opbloeien. Zo kunnen bepaalde eenvoudige taken uit bestaande banen worden gehaald die door deze doelgroep worden uitgevoerd.

„We krijgen te horen dat het bedrijf daardoor socialer wordt”, zegt Hester Roosjen, adviseur Werkgeversservicepunt bij UWV. „Diversiteit kan een nieuwe impuls aan de organisatie geven. Als je dat niet doet, zoek je vaak mensen uit die op jou lijken. Andere mensen brengen nieuwe ideeën en inzichten met zich mee. Ik zie meer voordelen dan alleen het oplossen van arbeidskrapte.”

“
We zijn allemaal
huiverig voor
psychisch lijden