

Het Goud van de Participatie- samenleving

Loonkostensubsidie
en Go-riskpolis

Inhoud

Dit is een uitgave van:

Huib van Olden, ruim 10 jaar wethouder
Werk & Inkomen in de gemeente 's-Hertogenbosch.

Voorzitter van de Arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant,
A&O fonds SBCM en van de Kamer Inclusieve Arbeid van
de VNG.

&

Sjoerd van het Erve, ruim 10 jaar directeur van
achtereenvolgens Weener Groep en Weener XL Werk & Inkomen
's-Hertogenbosch.

Bestuurslid Cedris, Vicevoorzitter van bedrijvennetwerk
AANtWERK en bestuurslid VNO/NCW Brabant/Zeealand
kring 's-Hertogenbosch.

's-Hertogenbosch, december 2020

Redactie | Vormgeving

Communicatie Weener XL
Elle van de Wetering

Drukwerk

Dekkers van Gerwen

Maak gebruik van de systeemoplossing	8
Het effect van werken	12
Omarm de uitvoeringsrealiteit van de samenleving	17
Drogredeneringen	20
Communicerende vatenmodel	22
Omarm de uitvoeringsrealiteit door het Rijk	27
En nu... de mensen uitgelicht	35
Bronvermelding	63

Geef
mensen
lang in
de bijstand
echt een
kans!



Veel gemeenten in Nederland benutten de mogelijkheden voor inzet van Loonkostensubsidie (LKS) met bijbehorende No-riskpolis onvoldoende voor mensen lang in bijstand. En dat is een grote gemiste kans. Voor gemeenten en voor de mensen die langs de zijlijn staan in onze maatschappij.

Wij zien het elke dag, wat het voor mensen betekent om weer werk te hebben. Structuur, collega's, trots kunnen zijn op je geleverde werk, erbij horen. Het maakt mensen gelukkiger en gezonder.

Kortom, wij geloven in werk. De cijfers bewijzen dat werk voor een bepaalde groep niet mogelijk is, zonder tijdelijke of structurele inzet van LKS en de No-risk polis. Wij vinden dat de No niet de lading dekt en gaan voor een Go-riskpolis. Dit straalt veel meer positiviteit en actie uit. Omdat deze polis mensen weer kansen geeft.

Ons verhaal laat een technisch kader met een onderbouwing van cijfers zien. Aangevuld met verschillende ervaringsverhalen van oud-klanten. Dit zijn inwoners uit 's-Hertogenbosch die langer dan twee jaar gebruik maakten van het vangnet bijstand. Zij vertellen wat werk hebben, voor hen betekent. Ze laten u zien wat LKS en de Go-riskpolis voor hen mogelijk heeft gemaakt.

Als u lokaal, regionaal of nationaal invloed heeft, hopen wij u te inspireren om de instrumenten LKS en de Go-riskpolis maximaal te benutten. Voor uw inwoners en uw bedrijven die deze ondersteuning hard nodig hebben.

Huib van Olden

&

Sjoerd van het Erve

Maak gebruik van de systeemoplossing

Het percentage uitstroom van mensen langer dan twee jaar in de bijstand is dramatisch.

De maatschappelijke kosten zijn gigantisch. Onze samenleving mist belangrijke kansen.

Het CBS deed in 2018 onderzoek naar mensen lange tijd in de bijstand.

Eind 2019 kwam SZW met een rapport over succesvolle aanpakken om de uitstroom te verbeteren. Wat ons opvalt is dat de benadering vooral kwalitatief van aard is. Dat is natuurlijk erg belangrijk en daar doen we niets aan af. Maar wil je echt verandering, dan heb je een systeemoplossing nodig. Die oplossing is er gelukkig en het heet LKS met bijbehorende Go-riskpolis.

**Die oplossing is er
gelukkig en het heet
LKS met bijbehorende
Go-riskpolis**

De feiten liegen er niet om. Nederland telt nu ongeveer 430.000 mensen met een bijstandsuitkering. Door Corona is dit aantal licht toegenomen en de voorspelling is dat het in 2021 verder zal stijgen.

300.000 mensen, zo'n 70% zijn langdurige bijstandsontvangers. Dit zijn personen die ten minste 2 jaar aaneengesloten bijstand ontvangen. Als je ook de personen die minder dan 2 jaar aaneengesloten bijstand ontvangen, maar wel in de afgelopen drie jaar ten minste 24 maanden in de bijstand zaten meetelt, kom je zelfs nog iets hoger uit.

Onderzoek op ons eigen bestand laat zien dat deze groep gemiddeld ongeveer 10 jaar in de bijstand zit. 60% van het bestand zit langer dan 3 jaar in de bijstand. Voor hen loopt de gemiddelde bijstandsduur nog met een paar jaar op. Landelijk zijn hier geen onderzoeksgegevens van beschikbaar, maar er is geen aanleiding te veronderstellen dat het landelijk beeld hier veel van af zal wijken.

Uit geactualiseerde cijfers van het CBS blijkt dat ongeveer 5% van de mensen langdurig in bijstand nog uitstroomt naar werk en dat nog geen 1% van hen uitstroomt met behulp van LKS! (CBS, 2020).

In 's-Hertogenbosch werken nu ruim 600 mensen met LKS vanuit de Participatiewet. 85% van hen heeft een bijstandsachtergrond. Daar zijn wij blij mee, maar wij vinden dat ook in 's-Hertogenbosch er echt nog te winnen valt.

24.000 mensen
aan het werk
met LKS
in plaats van
67.000

24.000 mensen met LKS werkzaam i.p.v. 67.000

Landelijk staat het aantal nu op slechts 24.000. Als de rest van Nederland vergelijkbare aantallen als 's-Hertogenbosch zou realiseren, dan hadden we nu met zijn allen ongeveer 67.000 mensen met LKS aan het werk. Dat is kort door de bocht een groot aantal mensen die aan het werk hadden kunnen zijn en die nu thuis zitten. Pijnlijk vinden wij. Zeker als je je realiseert dat ongeveer 80% van hen alleenstaand of alleenstaand ouder is met geen of een beperkt sociaal netwerk.

Opstap naar regulier werk

Het werkelijke verschil is nog veel groter. De afgelopen jaren hebben wij gezien dat heel veel mensen na een proefplaatsing of baan met LKS gewoon helemaal regulier aan de slag gekomen zijn. LKS was voor hen *nét* de opstap die ze even nodig hadden. Weer de structuur van werk te ervaren, de collega's om je heen, de voldoening van afgeronde werkzaamheden *empowered* mensen en geeft weer een wenkend perspectief op ontwikkeling en toekomst. In 2019 is ongeveer 30% van de nieuw gestarte mensen met LKS in dat zelfde jaar nog doorgestroomd naar volledig reguliere arbeid.

Het effect van werken

Een van de belangrijkste effecten van werk is dat het zorgt voor een betere gezondheid. En lagere zorgkosten.

Dat werk goed is voor de gezondheid van mensen, dat hun zorgvraag afneemt en justitiële kosten eveneens, wordt ook wetenschappelijk bevestigd.



Michel

Werk
betekent
eigenlijk
alles
voor me

Goede gezondheid

Prof. Dr. Alex Burdorf, hoogleraar maatschappelijke gezondheidszorg aan het Erasmus MC Rotterdam, stelt dat een goede gezondheid bijdraagt aan deelname aan arbeidsparticipatie en aan sociale participatie. Het biedt mensen de mogelijkheid de dingen te doen die ze moeten en willen doen. De maatschappelijke participatie kan vervolgens weer de gezondheid bevorderen. Daarmee ontstaat er een wederkerigheid in de sterke wisselwerking tussen gezondheid en participatie.

De wisselwerking tussen gezondheid en arbeidsparticipatie vormt een belangrijke verklaring waarom niet-werkenden vaak meer gezondheidsproblemen hebben dan werkenden. In hun onderzoek in de vier grote steden waren de verschillen in geestelijke gezondheid tussen werkenden en niet-werkenden even groot, zo niet groter, dan de gezondheidsverschillen naar opleidingsniveau. Werkloosheid heeft de grootste invloed op de aanwezigheid van klachten van depressiviteit (Schuring, Reeuwijk, Burdorf, 2016).

Re-integratie

Goede re-integratie heeft ook belangrijke maatschappelijke baten. In hun evaluatie van een re-integratieprogramma voor langdurig werklozen met ernstige psychische problemen verbeterde de mentale (21%) en fysieke gezondheid (16%) aanzienlijk méér bij cliënten die startten met betaald werk in vergelijking met cliënten die werkloos bleven (Schuring, Burdorf, 2016).

Het starten met betaald werk had daarnaast ook een positieve invloed op de zelfwaardering, het ervaren van controle over gebeurtenissen en de mate van geluk. Deze positieve effecten van werk waren van invloed op de zorgkosten. De totale kosten voor contacten met de huisarts, fysiotherapeut, medisch specialist of psycholoog waren voor de continu werklozen ruim €180 per maand. Voor de mensen die startten met betaald werk daalden de zorgkosten naar zo'n €83 per maand. Beide studies onderbouwen overtuigend de opvatting: Arbeid als medicijn.

Volgens Burdorf lijken we helemaal vergeten te zijn dat arbeidsparticipatie een van de belangrijkste instrumenten is om de volksgezondheid te verbeteren. In de gezondheidszorg geven we, geheel terecht, vele duizenden euro's uit om iemands gezondheid te verbeteren. In de re-integratie moet hier ook veel meer aandacht voor komen. Een veel kleinere investering in re-integratie kan een grote gezondheidswinst opleveren (Burdorf, 2017).

Vergelijkbare conclusie

Het Centraal Planbureau komt samen met het Sociaal en Cultureel Planbureau tot een vergelijkbare conclusie in hun onderzoeksrapport 'De brede baten van werk' (CPB/SCP, 2020). In dit onderzoek vergeleken zij de mensen die eind 2013 op de wachtlijst van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) stonden met de mensen die eind 2014 op de wachtlijst stonden. De eerste groep had nog een jaar lang kans op een baan in de sociale werkvoorziening. De tweede groep verloor de Wsw-indicatie – en daarmee het recht op werk in de sociale werkvoorziening – en werd met de invoering van de Participatiewet een nieuwe doelgroep voor gemeenten. De kans op een baan in het eerste jaar nadat een persoon op de wachtlijst stond, was voor de groep uit 2013 ongeveer tweemaal zo groot als voor de groep uit 2014.

Dankzij het verschil in de kans op werk tussen deze twee verder goed vergelijkbare groepen, hebben ze de verschillen in uitkomsten op diverse leefgebieden kunnen interpreteren als causale effecten van het hebben van een baan. Uit hun analyse blijkt dat het hebben van een baan de kans op het gebruik van geestelijke gezondheidszorg (ggz) of Wmo-ondersteuning verkleint met respectievelijk 7% en 9%. Verder daalt de kans op crimineel gedrag met ruim 3%. Deze waargenomen effecten zijn indicatief voor de bredere baten van arbeidstoeleiding voor de nieuwe doelgroepen onder de Participatiewet (CPB/SCP, 2020).

Wij kunnen dan ook maar moeilijk begrijpen waarom gemeenten niet massaal inzetten op het werken met LKS en bijbehorende Go-riskpolis. Verklaren kunnen we het wel, daarover meer.

Complexiteit landschap



Politiek
bestuurlijk

Organisatorisch

Financieel

Omarm de uitvoeringsrealiteit van de samenleving

Als de omgeving waarin je werkt complex is, dan moet je de werkelijkheid eenvoudig maken als je resultaat wil behalen. Helaas is het landschap van Werk & Inkomen best complex.

In politiek/bestuurlijke zin: Landelijke wetgeving, lokale inkleuring, een dienstverlenende vangnetregeling met een sterk uitvoerend karakter. Handhaving, bejegening, media, casuïstiek, et cetera.

In financiële zin: Uitkeringsbudget (BUIG), gedecentraliseerde vrij besteedbare ontschotte re-integratiemiddelen, Sw-subsidie, omzet uit exploitatie, algemene middelen voor uitvoeringskosten en landelijke en Europese subsidiemiddelen voor projecten. En dat alles vaak in een context van gemeentelijke tekorten.

In organisatorische zin: Sociale diensten, intergemeentelijke sociale diensten, gemeenschappelijke regelingen, Sw-bedrijven, opdrachtgevers/opdrachtnemers, beleid los van uitvoering, inkomen los van werk, et cetera.



Zonder er uitvoerig op in te gaan, maar als je leest wat op de vorige pagina staat, dan zijn dat niet bepaald gecreëerde omstandigheden om fantastisch te presteren. Er is altijd wel een reden, uitleg of oorzaak te vinden waarom zaken niet slagen of niet tot wasdom komen.

Des te belangrijker is het om vanuit het resultaat te redeneren. “Waarom wil je wat bereiken en wat is er voor nodig om dat te bereiken?”

En sluit bovenal aan bij de ‘werkende mechanismes’ van de samenleving, ofwel omarm de uitvoeringsrealiteit. Wat bedoelen we daarmee? In het domein van werk en inkomen wordt veel gesproken en gediscussieerd vanuit principes, overtuigingen en idealen. Over hoe de wereld er uit zou moeten zien. Dat is ook belangrijk en moet ook gebeuren, maar wat ons betreft is vooral belangrijk dat je op maandagochtend gewoon moet zorgen dat je mensen naar werk krijgt als ze dat op eigen kracht net even niet lukt.

De oproep is dan ook om niet een beleidswerkelijkheid te creëren op basis van idealen om vervolgens te concluderen dat het je niet heeft gebracht wat je had gehoopt. De praktijk kent zijn eigen dynamiek en die is vaak een stuk minder maakbaar dan je zou wensen. De basis van ons handelen is argumentatie vanuit wetenschap en rekenwerk. Geen focus op kleine projecten, maar op stabiele goed functionerende infrastructuur. Simpelweg statistiek, wat laten de cijfers zien, wat werkt echt en welke impact kan je maken als je structureel volume realiseert.

Houd het simpel en eenvoudig. Iedereen die een rol heeft, o.a. uitvoerend ambtenaar, werkgever en medewerker, moet meteen begrijpen hoe het werkt en waarom het van belang is. Die rust is voor een goed lopend repeterend proces nodig. Voor sommigen voelt dat mogelijk wat zakelijk en pragmatisch omdat het eigenlijk met goede regelgeving, financiering en gewenst maatschappelijk gedrag ‘toch niet nodig zou moeten zijn’. Misschien is dat ook wel zo, maar wij denken dat we de randvoorwaarden beter kunnen veranderen vanuit het doen dan vanuit het ‘hoe het zou kunnen of moeten zijn’. Daar is de toegevoegde waarde van werk te groot voor.

De kracht zit 'm in de eenvoud

Huib van Olden

Drogredeneringen

Hier volgen een aantal belangrijke voorbeelden van in onze ogen veel voorkomende drogredeneringen:

Er is een groep mensen die tussen regulier werk en LKS in zit

Die groep kennen wij niet. Statistiek leert dat de uitstroom naar reguliere arbeid na een half jaar bijstand dramatisch daalt. Dus of je bent relatief snel weer regulier aan de slag, of we zetten in op LKS omdat het blijkt in de goede markt van afgelopen jaren toch niet helemaal zelf lukt.

Dit resulteert in een groep mensen die als ze eenmaal weer *empowered* zijn en weer een wenkend perspectief zien met behulp van LKS en bijbehorende begeleiding en Go-riskpolis, het gewoon weer zelf gaan redden. Ze stromen uit een proefplaatsing of stromen door vanuit een LKS-plaatsing. Anderen, met een wat grotere afstand, zijn langer aangewezen op LKS. En dat is prima, want naast de bewezen effecten op gezondheid, criminaliteit en welbevinden is dat ook goedkoper dan een bijstandsuitkering.

Zeker als je je realiseert dat 70% van het bijstandsvolume langer dan 2 jaar in de bijstand zit en er vervolgens gemiddeld zo'n 10 jaar op is aangewezen!

Wel of niet detacheren, en zo ja, dan tijdelijk

Natuurlijk, in de ideale wereld wil je iedereen op de payroll bij een werkgever, maar helaas, zo werkt de wereld niet. Je kan er van alles van vinden, maar er zijn nu eenmaal veel werkgevers die voor hun medewerkers detacheerders gebruiken. Dat doen ze al voor hun reguliere personeel, dus ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zeker in de voor deze groep zo relevante productie- en logistieke omgevingen komt dit veel voor. Dus als je niet detachert mis je voor deze kwetsbare groep een heleboel potentiële werkgevers en belangrijk werk. Wij vinden dan ook dat

de waarde van werk zoveel groter is dan de vorm waarin, daarom handelen we naar deze werkelijkheid.

Mooie bijkomstigheid is trouwens dat we zien dat er best veel mensen uiteindelijk doorstromen vanuit een detachering naar een dienstverband op de payroll. We rekenen de detacheringskosten integraal door, waardoor iemand direct op de payroll vaak financieel voor de werkgever net wat aantrekkelijker is, ook dat helpt. In het recente onderzoek uitgevoerd door KplusV in opdracht van SZW naar detacheren in de 35 arbeidsmarktregio's wordt dit beeld bevestigd (KplusV, 2020).

De discussie over wel of niet een vast dienstverband is ook statistisch gezien onzin. Argument is dat je dan langlopende verplichtingen aangaat en je een lock-in effect krijgt. Wat we al geschreven hebben, voor 70% van je bijstandsvolume heb je al een langlopende verplichting. Daarnaast is LKS goedkoper, heb je doorstroom en blijft uit de Benchmark van Divosa dat de terugval in bijstand van mensen die met werk uitstromen substantieel lager is.

Mensen met LKS en lage loonwaardes zijn te duur

Dit kan op de individuele businesscase waar zijn, maar het gaat altijd om de gemiddelden. Gemiddelde loonwaarde van het totaal, gemiddelde aantal uren van de dienstverbanden, verhouding bijstand/NUG. Als je zoals wij ook mensen plaatst met hogere loonwaardes, dan geeft dat dekking voor diegenen met een lage loonwaarde.

Dat laat inderdaad onverlet dat er meer mensen onder nieuw beschut zouden moeten kunnen vallen, want er zijn inderdaad mensen die niet sterk genoeg zijn voor LKS bij een werkgever, maar die ook niet voldoen aan de criteria van nieuw beschut met bijbehorend financieel regime. Verder moet je de exploitatiekant, de toegevoegde middelen en het inderdieneffect bij elkaar nemen. Pas dan heb je een totaal kosten/baten overzicht Werk & Inkomen. Besparingen zorg en justitieel vallen daar nog buiten.

Communicerende vatenmodel

Om dit goed in beeld te hebben werken wij vanuit het communicerende vatenmodel.

Het overzicht op de rechterpagina is een voorbeeld van het model. Vertrekpunt daarbij is, dat:

- Wij mensen in ons bestand hebben waarvan we zeker weten dat ze het voor wat betreft arbeid niet geheel op eigen kracht kunnen redden en het, wanneer wij geen actie ondernemen, ons als samenleving ongeveer direct per persoon 18.800 euro per jaar kost (bijstandskosten + vaste/variabele kosten).
- Wij een interventie kunnen plegen om deze mensen georganiseerd te laten werken (individueel detacheren, subsidieplaatsingen, groep detacheren, schoonmaak, groenvoorziening, post & logistiek, kringloopactiviteiten) waarbij de kosten lager - of gelijk zijn aan deze 18.800 euro, zoals het voorbeeld op de volgende pagina laat zien.

De berekening is gebaseerd op de situatie van Marijke uit Den Bosch die voor 32 uur in de week werkt bij Bakkerij het Stoepske (fictief voorbeeld).

Bedrijfsleven		Gemeentelijke overheid	
Loonkosten	23.000	Kosten LKS	8.000
Overhead + Leiding	5.000	Kosten Participatie Administratieve uitvoeringskosten	7.500 500
Totaal:	28.000	Totale kosten:	16.000
Netto toegevoegde waarde	25.000	Besparing uitkering Niet gemaakte uitvoeringskosten	14.800 4.000
LKS van 40% WML	8.000		
Totaal opbrengsten:	33.000	Totaal Besparingen	18.800
Saldo:	5.000	Saldo:	2.800
Businesscase W&I totaal = 5. 000 + 2.800 = 7.800			

* Bedragen in euro's

Toelichting op berekening

- De uitgangspunten voor de berekening zijn gebaseerd op het rapport van Robert Capel (Capel, 2020).
- De berekening is gebaseerd op een externe detachering van 32 uur. Niet iedereen kan of wil voltijds werken.
- Let op: Bij de berekening is geen rekening gehouden met de tegemoetkoming van het Rijk voor participatiemiddelen en loonkostensubsidie.

Toelichting op de linkerdeel van het overzicht (bedrijfsleven)

- De loonkosten zijn berekend op basis van het WML (wettelijk minimum loon) en sociale lasten. Daarnaast is rekening gehouden met de stijging van de loonkosten door de introductie van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).
- De gedetacheerde heeft een loonwaarde van 60% oftewel 40% compensatie door middel van Loonkostensubsidie.
- De overheadkosten bestaan uit kosten die het bedrijf maakt, denk daarbij aan begeleidingsuren, werkkleding, maar ook aan indirecte kosten voor directie, financiën en control, personeel en organisatie etc.
- De gewerkte uren van de medewerker komen tot uiting in het leveren van diensten/producten waardoor de werkgever inkomsten genereert. De werkgever kan daardoor het salaris betalen van de werknemer. De netto toegevoegde waarde(omzet -/- directe productiekosten) is in dit voorbeeld € 25.000.
- De rol van het bedrijfsleven kan ook ingevuld worden door een sociaal ontwikkelbedrijf of sociale onderneming.

Toelichting op de rechterdeel van het overzicht (gemeentelijke overheid)

- Zoals eerder vermeld heeft de gedetacheerde een loonwaarde van 60%. De loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit van de werknemer. In dit voorbeeld is dat 40% compensatie wat in financiële zin een bedrag vertegenwoordigt van € 8.000.
- De kosten participatie van € 7.500 zijn de gemeentelijke kosten die gemaakt worden voor begeleiding, opleiding, loonwaarde-meting, maar ook gemeentelijke overheadkosten. In dit voorbeeld zijn de gemiddelde kosten bij een LKS plaatsing opgenomen.
- De administratieve kosten voor het verstrekken van loonkostensubsidie bedragen € 500.
- Door het plaatsen van de werknemer hoeft de gemeente geen uitkering meer te verstrekken; een besparing van € 14.800. Daarnaast vindt ook een besparing plaats op de uitvoeringskosten. Deze besparing is € 4.000.

We koppelen de exploitatiekant (bedrijfsleven) aan de uitkeringskant (gemeentelijke overheid). In dit voorbeeld een positieve uitkomst van € 7.800. Een win – win voor zowel het bedrijfsleven als de gemeentelijke overheid.

Uitkomst

Het financieel overzicht op pagina 23 geeft inzicht op gemeente- en bedrijfsniveau. Op deze wijze kan vrij eenvoudig een goed gewogen beeld worden verkregen van het financieel resultaat. Wellicht ten overvloede, maar het gaat altijd om wat je in totaliteit laat zien, niet om de individuele businesscase. Dus de optelsom van financieel positieve en negatieve uitkomsten.

Uiteindelijk geeft dat het onderstaand financieel overzicht op gemeenteniveau. Op deze wijze kan je vrij eenvoudig een goed gewogen beeld krijgen van het financieel resultaat LKS. Bij bredere inzet van LKS krijg je een groter volume, zie je de gemiddelde loonwaarde stijgen, het aandeel bijstandsachtergrond zal absoluut en procentueel toenemen, aandeel NUG zal procentueel afnemen. Gevolg is dat het financieel rendement van het instrument LKS toeneemt.

Te betalen loonkostensubsidies	X.XXX	
Bespaarde uitkeringen	X.XXX	
Resultaat op inkomensdeel		X.XXX
Budget begeleiding nieuwe doelgroepen	xxx	
Operationele kosten (incl. interne toerekening)	xxx	
Direct resultaat		-xxx
Bespaarde uitvoeringskosten Werk en Inkomen		xxx
Totaal 'netto resultaat'		X.XXX

Niet altijd even gemakkelijk

Wil je resultaat halen, blijf dan niet langer praten en denken over hoe het zal zijn, maar ga aan de slag, doen, doelen stellen en ervaren hoe het is. Niet afhaken als het een keer tegen zit of als iets net wat anders uit pakt. Mensen plaatsen, begeleiden, doorstromen met LKS, is een verdomd mooi vak met voor mensen een prachtig resultaat. Dat is een vak dat je moet leren. Gun jezelf dat. Werk aan die expertise.

In management helpt het dan als je bij weerstand tegen je mensen zegt: “Pas als we 300 mensen met LKS aan slag hebben gaan we het erover hebben of we bij iemand onterecht hebben ingezet op LKS. En zo ja, voor hoeveel, voor hoelang, en wat heeft ons dat dan gekost?” Wij voorspellen je, dat gesprek gaat er niet komen; als je bij 300 komt ben je overtuigd en heb je je leergeld betaald.

Begrijp ons goed. Het gaat natuurlijk niet altijd goed, net zoals dat bij een volledig reguliere plaatsing ook niet het geval is. Onze ervaring leert dat ongeveer 65% na een geslaagde proefplaatsing daadwerkelijk met LKS aan het werk gaat of al in de proefplaatsing is uitgestroomd. 35% van de plaatsingen blijkt niet succesvol. Dat kan aan heel veel factoren liggen. Voorbeelden zijn: geen klik met de werkgever, toch niet helemaal de juiste begeleiding gehad, het werk blijkt niet passend te zijn of de kandidaat maakt de verwachtingen niet waar. Hoewel het altijd jammer is als een plaatsing niet succesvol is, geeft het ons altijd meer inzicht in de kandidaat en laat het ons de juiste vragen stellen om onze dienstverlening te verbeteren. Des te mooier is het als het ons met dezelfde kandidaat vervolgens elders wel lukt om een succesvolle plaatsing te realiseren.

Mensen plaatsen, begeleiden, doorstromen met LKS, is een verdomd mooi vak met voor mensen een prachtig resultaat.

Omarm de uitvoeringsrealiteit door het Rijk

Hoewel wij van mening zijn dat gemeenten binnen de bestaande regelgeving en voorwaarden financieel verantwoord heel veel energie op het werken met LKS zouden kunnen en moeten zetten, kan de regelgeving door enkele eenvoudige ingrepen aanzienlijk verbeterd worden.

Ook daarbij geldt, creëer geen illusies op basis van wensdenken, maar sluit aan bij het natuurlijke gedrag van je belangrijkste stakeholders. Dan doelen we op het bedrijfsleven. Maar sluit ook aan bij de natuurlijke handelingspatronen van gemeenten. Als je dat als basis neemt en dan bedenkt wat je nodig hebt, wordt het heel wat makkelijker om gewenst resultaat te behalen.

We noemen hier de belangrijkste aanpassingen van de Participatiewet die volgens ons noodzakelijk zijn voor meer participatie.

Van 300.000
mensen
langere tijd
in bijstand
minder dan
1% uitstroom
loonkosten-
subsidie

Begeleidings- vergoeding en LKS naar realiteit en realisatie

Decentralisatie is hier te ver doorgeschoten. Als 's-Hertogenbosch ruim 600 mensen met LKS Participatiewet aan het werk heeft en vergelijkbare steden hebben er slecht 60, dan klopt het systeem niet. Dat is niet even een afwijking van de standaarddeviatie. Je zal maar in een van die steden een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dan ben je simpelweg de pineut, zit je op de bank. Als het Rijk gaat betalen naar realisatie, dan zal je lokaal een andere dynamiek zien. Want als je dan niet levert, dan krijg je ook geen middelen. Daarmee wordt het wel of niet sociaal acteren hierop een veel explicietere keuze. Deze maatregel gaat echt een boost geven.

Wij weten dat dit gelukkig bij het ministerie inmiddels ook gezien wordt, maar vooralsnog is het geen uitvoeringspraktijk. Hetzelfde geldt voor het verhogen van de begeleidingsvergoeding. Uit recent onderzoek van Berenschot naar re-integratiekosten voor deze doelgroep wordt ondanks de verschillen, één punt glashelder. Die 4000 euro die we ervoor krijgen is veel en veel te laag (Berenschot, 2020).

Ook Robert Capel komt in zijn onderzoek met gemiddeld 7500 euro aan uitvoeringskosten veel hoger uit (Capel, 2020). Je kan als Rijk wel redeneren dat er elders inderdieneffecten zijn, maar als ons één ding duidelijk is geworden na ruim 10 jaar sociale zekerheid, is dat gemeenten, uitzonderingen daargelaten, maar heel moeilijk exploitatie/businesscase kunnen werken. Gemeenten kennen een hele sterke budgetwerkelijkheid. Je kan dus als Rijk wel redeneren dat er macro genoeg geld in het systeem zit, maar als de businesscase aan exploitatiekant negatief is, dan stukt het meso en micro meteen op heel veel plekken. Dus accepteer de kosten aan de voorkant en reken als Rijk op de revenuen aan de achterkant doordat je totale bijstandsbestand zal afnemen.

Go-riskpolis voor mensen langer dan 2 jaar in de bijstand

Zoals beschreven zetten veel gemeenten helaas niet of weinig in op LKS met bijbehorende Go-risk polis. Als ze dat al doen, dan doen ze dat vaak niet voor de mensen die al langer in de bijstand zitten. Het mag duidelijk zijn dat wij dat een gemiste kans vinden. Maar als dat dan zo is, hoe kan je dan toch kansen voor deze mensen vergroten is de vraag? Wat zeker zou helpen is de Go-riskpolis voor deze hele groep, ook als zij helemaal regulier aan het werk gaan.

Het systeem zit voor mensen lang in de bijstand namelijk aan beide kanten op slot, zowel aan werknemerszijde als aan werkgeverszijde. Aan werknemerszijde omdat dit mensen zijn die lang uit het arbeidsproces zijn, vaak kwetsbaarder zijn, en daardoor het risico op uitval en ziekte groter is. Aan werkgeverszijde omdat 96% van de bedrijven, daar waar de banen zijn, kleine ondernemers zijn met minder dan 10 medewerkers (CBS, 2020).

Als er dan iemand wat langer door ziekte uitvalt, dan is er met 2 jaar ziekterisico meteen een probleem. Als er 2 of 3 medewerkers langdurig ziek worden kan de werkgever een slot op de deur gooien, want dan is het bedrijf failliet. De meeste werkgevers die wij kennen redeneren in kansen en in risico's. De kansen zien ondernemers in hun corebusiness, de risico's in de resources die ze ervoor nodig hebben.

De factor arbeid is een belangrijke resource. Werkgevers nemen dat risico dus niet en dat begrijpen wij heel goed. Dus als je alle mensen na 2 jaar bijstand, waarna nu nauwelijks nog doelmatige uitstroom plaatsvindt, een Go-riskpolis geeft voor een periode van 5 jaar dan geef je deze mensen, maar ook werkgevers kansen om invulling te geven aan veel potentiële arbeid. Een investering die sociaal en financieel zeker gaat renderen op de groep waar wij als samenleving ontzettend veel kosten voor maken.

CAO Participatiewet voor baanafpraak en nieuw beschut

Wij zijn blij dat sociale partners er nu hard aan trekken om dit voor elkaar te krijgen, mogelijk met ingang van januari 2021. Een uitzondering voor de WAB is voor deze groep echt nodig. Zeker als je publieke werkgever bent van meerdere mensen baanafpraak of beschut nemen de kosten door de WAB substantieel toe. Een betaalbare CAO die gericht is op doorstroom zou enorm helpen. In de Rijksbudgetten wordt nog altijd gerekend met Wettelijk minimumloon. Echter door de WAB, maar ook bij CAO, hebben mensen recht op pensioensopbouw. Dat is terecht, maar brengt wel extra kosten met zich mee. Gemeenten zouden hiervoor door het Rijk gecompenseerd moeten worden.

Verruiming toelating nieuw beschut en bonus beschut in stand laten

Om bij de bonus beschut te beginnen. Die 3000 euro bonus is keihard nodig, anders is de exploitatiekant nooit sluitend te maken. Wel of geen inverdieneffect op bijstand, het gaat één op één ten koste van de realisatie. Verruiming toelating hebben we ook al genoemd. Mensen die in cumulerende zin laag productief zijn, niet volledig representatief zijn, instabiel in gedrag zijn, maar niet 5 keer per uur een aanwijzing in het werk nodig hebben, worden met de huidige criteria vaak niet toegelaten tot de regeling nieuw beschut. Dat zou wel moeten, want een baan in een reguliere arbeidsomgeving zit er voor hen echt niet in. Als dat niet gaat gebeuren dan zou het concept van de basisbanen daar mogelijk een oplossing voor kunnen zijn.

Basisbanen

Net als Cedris ondersteunen we hier het gedachtengoed van een Basisbaan. Niet komen voor een uitkering, maar voor een baan. In lijn met het rapport van de commissie Borstlap (2020) hebben we het dan over zoals wij dat noemen 'sociale wederkerigheid'. Vanaf dag één in een gestructureerde setting werken aan verbetering van kansen op de arbeidsmarkt. Wij verwachten wat van mensen, maar diegene die ondersteuning nodig heeft, mag ook iets van ons verwachten. In zekere zin ziet onze praktijk er voor een groot deel al zo uit. Het zou geweldig zijn als die stap naar werk voor een veel bredere groep bij gemeenten veel sneller gemaakt wordt. Het doel van de Participatiewet om de baankansen te vergroten van kwetsbare doelgroepen is nog niet bereikt en dat is wel hard nodig (SCP, 2020). Dus direct aan het werk en zo snel mogelijk een arbeidscontract. Van daaruit kijken hoe ver je kan komen. Dat vergt in de uitwerking en financiering nog wel wat werk, maar die beweging wil je krijgen!

Met enkelen
heb je mooie
indrukwekkende
casuïstiek,
met velen heb je
maatschappelijke
impact én krijgen
we echt een beter
Nederland!

En nu... de mensen uitgelicht

Tot zover onze beleving van de werkelijkheid, over wat er speelt en er beter zou kunnen. Nu is het tijd voor het echte verhaal. Wij kunnen gerust nog de diepte in gaan en meer woorden aan het papier toevertrouwen, maar de mensen die daadwerkelijk met onze keuzes te maken hebben kunnen veel beter het belang ervan duidelijk maken dan wij zelf. Hier volgen 11 verhalen, hoe kan het ook anders vanuit het zuiden, van prachtige mensen die na een hele lange periode in bijstand met behulp van LKS en de Go-riskpolis weer volwaardig meedoen in onze samenleving. Ook 2 werkgevers vertellen over hun ervaringen. Deze verhalen zijn mooie voorbeelden van de vele mensen die de afgelopen 6 jaar hier in 's-Hertogenbosch met deze ondersteuning weer aan het werk gekomen zijn. Wij gunnen alle gemeenten in Nederland heel veel van deze prachtige verhalen. Want met enkelen heb je mooie indrukwekkende casuïstiek, met velen heb je maatschappelijke impact en krijgen we echt een beter Nederland!

Huib
&
Sjoerd



Zie een proefplaatsing met LKS en de No-riskpolis als een stage; een uitstekende manier om getalenteerd vakmanschap met nog niet het juiste CV in huis te halen.”

Nique, eigenaar Venrooy Goud- en Zilverindustrie

Venrooy is een ambachtelijk productiebedrijf gespecialiseerd in onderscheidingsstekens en cadeaus voor bijzondere gelegenheden, denk aan insignes, gepersonaliseerde manchetknopen of penningen. Nique is opgegroeid in dit familiebedrijf en heeft eigenlijk met de paplepel meegekregen: mensen moet je altijd een kans willen geven.

Nique: “Ons team telt tien professionals; zeven goudsmiden, een graveur en administratieve ondersteuning. Dit is een gevarieerd team. Hun vakmanschap staat voorop. Maar daarbij komt dat we allemaal wel ‘iets’ hebben. Er werkt een slechthorende collega, een andere medewerker is erg dyslectisch, een collega spreekt de Nederlandse taal nog niet zo goed en de laatste collega die erbij is gekomen is nog vrij onervaren.”

“Ik vind het leuk om aan dit verhaal mee te kunnen werken om andere MKB’ers te laten weten dat sociaal ondernemen maatwerk is. Je kunt meerdere combinaties van doelgroepen aantrekken.”

“Via onze ondernemersvereniging Rivu is de samenwerking met WXL ontstaan.

Toen ik werd benaderd om Habib, een zeer ervaren goudsmid die met zijn gezin is gevlucht uit Syrië, een kans te geven in mijn bedrijf, moest ik daar wel even over nadenken. Wij hadden nog geen ervaring met een dergelijk traject. En ondanks zijn vakmanschap is de manier van werken in Nederland anders dan in andere landen. Ook de taal vormde een barrière.

“We zijn begonnen met een soort stage, een proefplaatsing. Ook al waren we bang dat we Habib misschien niet genoeg begeleiding konden bieden. Habib heeft het tegendeel bewezen. Hij heeft zich al bijna onmisbaar gemaakt en we zijn heel blij met hem. Hij werkt inmiddels ruim 3 jaar bij ons.”

Op de vraag wat deze werkgever van de No-riskpolis en LKS vindt?

“Echt stilstaan bij de voordelen van de No-risk polis deed ik niet. Was ook niet het uitgangspunt. Je gaat er ook gewoon niet vanuit dat iemand ziek wordt. Je stapt erin met vertrouwen. Dat het risico financieel dan wegvalt door die polis is mooi meegenomen.”

LKS voor taal- en culturele barrière

“En LKS is zeker fijn. Hoe goed Habib bijvoorbeeld ook is als vakman, je hebt echt met een taal- en culturele barrière te maken. Het kost meer tijd om dingen uit te leggen bijvoorbeeld.”

“Maar het klopt wat ze zeggen: onbekend maakt onbemind. Zie in zee gaan met Weener XL als een stagiair die je aanneemt. Je kunt proef starten. Probeer het gewoon!

Wat ook echt een voordeel is: kandidaten worden nauwkeurig door consultants geselecteerd. Dus al het voorwerk hoeft je niet zelf te doen.”

“Zo zijn we ook aan ons laatste professional Kevin gekomen. We hadden een vacature uitstaan en binnen de kortste keren werd ik benaderd door Weener XL met een kandidaat. Kevin ruilt zijn proefplaatsing binnenkort in voor een contract.”



Onbekend maakt onbemind

Habib komt uit Syrië. Op zijn dertiende werkte hij al in een fabriek.

Van zijn salaris kocht hij gereedschap om sieraden te kunnen maken. Toen hij zestien jaar was, startte hij zijn eigen bedrijf. Toen kwam de oorlog en alles veranderde. Met zijn vrouw en kinderen vlucht Habib in 2015 naar Nederland.

De zoektocht naar werk viel tegen voor Habib. “Ik heb 25 jaar ervaring als goudsmid. Ik ging met mijn certificaat naar veel juweliers en sieradenwinkels en liet foto’s van mijn werk zien. Ze hadden geen werk voor mij. Dat vond ik heel jammer.”

Gelukkig mocht Habib het bij Venrooy proberen en het bleek een schot in de roos. Op de werkvloer werd hij goed opgevangen door collega’s. Habib: “Ik wil echt complimenten geven voor mijn baas en mijn collega’s. We zijn een soort familie met zijn allen onderling. Dat maakt dat het hier heel fijn is om te werken.”

Habib bereikte in een korte tijd veel in Nederland, maar hij wil meer. “Ik wil de Nederlandse taal beter leren en ik heb nog veel dromen.”



Ik wil de
Nederlandse taal
beter leren en ik heb
nog veel dromen

“Werk betekent voor mij eigenlijk alles. Het samenwerken, de omgang met anderen. Structuur, de zingeving.”

Michel werkt als beheerder voor BBS De Kruiskamp. “Een multifunctioneel gebouw”, aldus Michel. “Hier zit een school, een kinderopvang, een gym, een wijkcentrum. Wij zijn er voor de hele wijk Kruiskamp.”

“Mijn werkdag start om 7.00 uur, maar vaak ben ik er al eerder. Omdat mijn teamleden er dan ook al zijn. Dan drinken we samen koffie. We zorgen ervoor dat alles er weer spik en span uitziet voordat de kindjes binnenstromen ’s ochtends. Zo’n mooi gezicht! Ja we zijn een leuke club beheerders. Hebben echt goede schik met elkaar.”

Als je Michel vier jaar geleden had verteld dat zijn leven er nu zo uit kon zien, had hij je niet geloofd. Michel kampte met gezondheidsproblemen en stevig overgewicht. Als gevolg van een bedrijfsongeval en het isolement wat daarop volgde, kwam hij langdurig thuis te zitten.

“Lange tijd voelde ik me opgesloten. Ik leefde als een halve kluizenaar. Niemand wist van mijn situatie. Ik durfde mijn familie en vrienden gewoon de waarheid niet te vertellen. Ik was te angstig. Ik raakte financieel in de problemen. De woningbouw adviseerde mij toen om contact op te nemen met een bewindvoerder. Mijn allerbeste zet ooit. Zij hebben mij zo goed geholpen. In zes maanden tijd was ik uit de problemen. Nu laat ik ze nog steeds mijn geld beheren. Ik vind het fijn dat ik op deze manier geen zorgen heb over financiën.”

“Het is super fijn om te werken. En het is fijn om financieel wat speelruimte te hebben. Ik heb lange tijd geen geld gehad om leuke dingen te kunnen betalen. Nu ga ik er weer eens op uit met vrienden.”

“Mijn advies aan mensen die thuis in de problemen zitten? Laat je helpen! Ik heb zulke goede ervaringen met instanties.”

“Vraag hulp, het beste wat ik ooit gedaan heb!”



**Hulp
vragen,
het beste
wat ik ooit
gedaan
heb!**

Cindy werkt bij de Politie

“Hoe vaker ik werd afgewezen, hoe zwarter het gat.” Cindy zit helemaal op haar plek nu, maar daar is een lang traject aan vooraf gegaan. Maak kennis met deze vrolijke vrouw van 45 jaar. Cindy heeft altijd graag willen werken.

“Het geeft een belangrijk gevoel van eigenwaarde, erbij horen, jezelf nuttig voelen. Alleen heeft het lang geduurd voordat ik aan het werk kon. Vanwege mijn chronische rugpijn kan ik namelijk niet meer dan parttime werken. Geloof me, als het kon zou ik 40 uur werken...”

Cindy werkte vroeger in de zorg. Toen ze zich vertilde bij een patiënt is er een zwakke plek in haar rug ontstaan die van kwaad tot erger werd. Inmiddels heeft ze een chronisch pijntraject in een specialistisch ziekenhuis achter de rug en een heel boekwerk aan dossiers waaruit blijkt hoe het met haar gezondheid gesteld is. Hierdoor heeft ze leren accepteren wat haar mankeert, kan ze beter haar grenzen aangeven en heeft ze de handvatten gekregen om op een constructieve manier parttime te kunnen werken.

“Het is heel frustrerend als je steeds moet bewijzen dat je iets niet kan. Toen ik noodgedwongen in de bijstand zat vond ik het ook heel moeilijk om mijn grenzen aan te geven. Je bent bang dat als je niet goed luistert ze je bijstand – je broodnodige inkomen – afpakken. Je zit echt in een afhankelijkheidspositie en daar word je heel onzeker van. Ook voelde ik me minderwaardig ten opzichte van mijn omgeving. De standaard is dat je kunt werken. En over mensen in de bijstand hebben mensen vaak oordelen.

Ik heb serieus honderden sollicitatiebrieven geschreven. Hierop volgde geen uitnodiging. Dan zakt de moed je in de schoenen. ‘Ben ik dan echt geen fluit waard’, ga je denken.

Ik deed vrijwilligerswerk bij de Politie; archieven opschonen. En toen daar een project ontstond om forensisch beslag te schonen, zag ik kans om er mijn werk van te maken. Samen met mijn werkconsulent, waar ik veel steun aan gehad heb, is het gelukt om van mijn vrijwilligerswerk mijn betaalde baan te maken.”

“Ik ben nu zó gelukkig. Ik heb super leuk werk, leuke collega's. Dit werk kan ik aan. Ik ben zo opgelucht. Het leven lacht me weer toe.”



**Je gaat denken:
Ben ik dan echt
geen fluit waard?**

Harm werkt op een middelbare school als repro medewerker

Zijn (eigen) kantoor staat midden in het hart van de school, naast de kantine. Er lopen ongeveer 1600 leerlingen rond. “Nooit gedacht dat dit zo voorspoedig zou gaan. Ik vind het wonderbaarlijk hoe goed ik het naar mijn zin heb”, aldus Harm. “Maar na het werk en in de weekenden ben ik bekaf. Het werken kost veel energie.”

Harm vertelt: “Ik kan niet goed tegen prikkels. Als er om mij heen veel gebeurt, word ik onrustig in mijn hoofd. Ik heb dat ook als ik meerdere taken tegelijkertijd moet uitvoeren. Dat gaat gewoon niet. Mijn leidinggevende houdt hier rekening mee. Dat is echt heel fijn. En als het me even teveel wordt loop ik een extra rondje in het park hier om de hoek.”

Harm is blij met zijn werk. Hij had een paar jaar geleden niet kunnen bedenken dat het nu zo goed zou gaan. “Ik was bang dat het met mijn autisme lastig zou worden.”

Tien jaar geleden werd Harm pas juist gediagnosticeerd. Met deze kennis weten hij en zijn werkgever wat hij nodig heeft om zijn werk goed te kunnen uitvoeren. In het verleden ging dat mis. Hij kon niet meekomen op het werk met ziekte tot gevolg.

“Inmiddels heb ik geaccepteerd hoe ik in elkaar zit en welk leven daarbij past.”

“Vroeger was ik veel ambitieuzer. Heb ook HBO gestudeerd en mezelf in banen proberen te wringen waar ik niet in paste. Met alle gevolgen van dien. Het is heel vermoeiend om iets te proberen te zijn wat je niet bent. Ik kreeg er een burn-out van, zelfs met depressie tot gevolg.

Voor mijn eigenwaarde en financiële zekerheid ben ik erg blij dat ik werk heb. Heb zelfs een vast contract. Dat geeft rust. Ook het fijne contact met collega's en de structuur doen me goed. Hier is het vertrouwen ook top. Als ik zeg dat ik iets niet kan, dan wordt dat ook aangenomen. Vroeger werd dat wel eens ter discussie gebracht. Dat is enorm lastig om tegenop te vechten.”
De misvatting over autisme?

“Niet iedereen met autisme is hyperintelligent en goed met computers.”
Lachend: “Ik ben bijvoorbeeld helemaal niet goed met computers. Ook zijn er veel mensen met autisme die heel sociaal zijn in de omgang. Net zoals iedereen anders is, zit ook elk persoon met autisme anders in elkaar.”



**Nooit
gedacht met
mijn autisme**

Aster kookt de sterren van de hemel bij een woningcorporatie

“Koken is mijn passie. Ik heb er talent voor. Maar het duurde even voordat ik er mijn geld mee kon verdienen. Ik werd nergens aangenomen. Geen papieren. Sprak de taal nog niet goed. Ik kom uit Ethiopië.

Ja ik ben heel blij met wat Weener XL voor mij gedaan heeft. Ik heb eerst twee jaar bij de Schoonmaak Coöperatie gewerkt. Mijn werkconsulent motiveerde mij om verder te solliciteren. Ik heb zoveel restaurants bezocht om daar te kunnen gaan werken. Maar het lukte niet.

Op een gegeven moment zei ik tegen mijn werkconsulent: ‘Ik ben moe. Ik kan niet meer solliciteren. Het heeft geen zin.’ Maar je moet toch doorzetten. Toen kwam de vacature voor cateringmedewerker bij woningcorporatie Zayaz voorbij. Ik kookte inmiddels al 7 jaar vrijwillig bij sociaal restaurant Van Harte. En mede door deze ervaring mocht ik het bij Zayaz proberen in de keuken.

Als snel stelde ik bij mijn leidinggevende voor om ook te gaan koken, naast de gebruikelijke cateringwerkzaamheden. De keuken bij Zayaz is daarvoor redelijk geschikt qua apparatuur. Maar ik heb ook niet veel nodig om goed te kunnen koken. Zocht ook naar handige spullen voor een klein prijsje.”

En zo geschiedde... Inmiddels is Aster niet meer weg te denken uit de kantine van Zayaz en maakt ze iedereen enthousiast met haar gerechten (én persoonlijkheid). Ze kookt zo’n twee keer per week voor alle collega’s en de rest van de week is ze druk bezig met het regulier cateringwerk.

Aster vult stralend aan: “Ook kook ik voor Zayaz weleens speciaal voor groepen. Soms wel voor 60 mensen.

Collega’s noemen me ‘zonnestraaltje’. Ja ik word gewoon heel gelukkig van koken. Met hulp van WXL en Zayaz behaalde ik mijn cateringpapieren.

Onlangs behaalde ik mijn diploma om thuis te kunnen cateren. Voor de toekomst wil ik dat erbij gaan doen.

Ik houd veel van mijn werk. Met hulp van WXL heb ik dit pad kunnen bewandelen. Anders was het misschien niet gelukt. Inmiddels ben ik volledig regulier uitgestroomd en heb ik een vaste baan. Ik ben van ver gekomen, maar het is gelukt!”

“Weet je, het maakt niet uit wat voor werk je in eerste instantie moet doen. Je moet het gewoon aanpakken. Beginnen. Van daaruit kun je verder leren, hopen en doorgaan!”



**Ik ben van ver
gekomen,
maar het is
gelukt!**

De 63-jarige uit Syrië afkomstige Hosep werkt als afwasser en keukenhulp bij restaurant NomNom.

Met zijn vrolijke voorkomen is hij voor veel gasten en buurtbewoners inmiddels een bekend stadsgezicht. Hij is blij met het werk. “Ik wil niet thuis zitten, maar in beweging zijn. En hier ontmoet ik leuke mensen.”

Hosep woont sinds zeven jaar in Nederland. In Syrië handelde hij in gereedschap. Ondanks dat hij niet meer de jongste is, vindt hij het heerlijk om de hele dag bezig te zijn. “Ik meld me nooit ziek, kom altijd. Ik help collega’s met van alles. Ik zet het terras klaar. Doe de afwas. En help ook in de keuken met voorbereidingen.”

“Veel mensen kennen mij hier. Dat vind ik fijn.”

Hosep: “Ik vind het wel heftig dat ik niet veel verdien. Ik ben bijna 64. Mijn vrouw kan niet werken omdat ze ziek is. Het leven is duur. Dus ik moet altijd opletten. Veel geld gaat naar mijn huur, naar het gas, naar mijn ziekenfonds.”

“Maar”, vult hij aan. “Zelfs al zou ik alleen werken met behoud van uitkering, dan zou ik het nog doen. Werken geeft gewoon een heel goed gevoel. Ik werk uit respect voor mezelf. Ik wil mijn hand niet ophouden.”



Door het werk
voel ik respect
voor mezelf

Margaretha werkt als receptioniste bij WXL

Margaretha: “Toen ze belden met: ‘Je hebt de baan!’, wist ik niet wat me overkwam. YES! Eindelijk. De aanhouder wint. Nu drie jaar verder heb ik een vast contract. Zo zie je, ondanks tegenslag altijd doorzetten. Uiteindelijk word je beloond!”

“Werk betekent voor mij heel veel. Dat je nuttig bent. Na de middelbare school heb ik altijd gewerkt. Ik heb zeventien jaar voor een baas in Suriname gewerkt. Toen ik naar Nederland kwam, ben ik in de thuiszorg gaan werken.”

“Ik kreeg steeds meer last van mijn knieën. Lange tijd vonden ze mij nog te jong voor een kunstprothese. Inmiddels heb ik twee kunstknieën. Ik liep lange tijd met een rollator of met krukken. Gelukkig is dat nu niet meer nodig. Wel heb ik een scootmobiel.”

“Als werkgevers mijn krukken of rollator zagen, merkte ik gewoon dat de interesse verdween. Vele trajecten bij Weener XL later is het me gelukkig toch gelukt om een leuke baan te vinden.”

“Als ik klanten zie aan de balie, lees ik soms de radeloosheid in hun ogen. Maar ik heb ook met dit bijltje gehakt. Het is heel fijn om nu iets te kunnen terugdoen.”

“Ja ik ben heel dankbaar. Mensen mogen meer kijken naar wat ze wel hebben, in plaats van naar wat ze niet hebben. Ik ben dankbaar dat ik elke dag kan opstaan en vertrek vrolijk naar mijn werk. Aan het einde van de maand krijg ik geld wat ik zelf verdiend heb. Heel fijn!”



Ik wilde zo
graag werken
maar werd nergens
aangenomen



Yassin is een ervaren ondernemer. Sinds 16 jaar runt hij zijn koeriersbedrijf DUO Koeriers. Zijn bedrijfspand deelt hij met bevriende ondernemers die al eerder samenwerkten met Weener XL. Getipt door hen bij zijn zoektocht naar nieuw personeel ontstond het eerste contact. Inmiddels zijn we ruim twee jaar verder.

Yassin: “Op dit moment werkt er een koerier door WXL bemiddeld. Zijn proefperiode van 3 maanden sluiten we met succes af. Hij krijgt een contract.”

“Recentelijke nam een andere koerier, ook bemiddeld door WXL, ontslag. Hij kon bij een andere werkgever een betere functie vinden. Dus die heeft zijn weg naar de arbeidsmarkt helemaal teruggevonden.”

Doorgaan of stoppen?

“De samenwerking met WXL gaat goed. Wel is het altijd spannend. Ik heb al meerdere keren gehad dat we met een kandidaat een proefplaatsing aangingen en het toch niet werkte. Het koerierswerk vraagt om een zekere stressbestendigheid. Je moet goed kunnen werken onder tijdsdruk en je komt er vaak pas achter of iemand dit kan door het ook daadwerkelijk te proberen.”

“Toen op een gegeven moment een paar proefplaatsingen niet goed liepen, dacht ik wel: moet ik hier mee doorgaan? Het kost namelijk energie en als dit uiteindelijk niets oplevert, is dat zonde... Een tijdje later werd ik opnieuw benaderd met een potentiële kandidaat en besloot het weer een kans te geven... mét succes.”

Eerlijke kans

“Ik geef graag iedereen een kans. Ongeacht CV of achtergrond. Kijk rotte appels heb je overal tussen. Ik vind het veel belangrijker om te kijken naar hoe iemand nu in het leven staat.”

Kijk rotte appels heb je overal tussen

“Uit eigen ervaring weet ik hoe frustrerend het is als je geen kans krijgt, maar vooraf afgewezen wordt.” Yassin vertelt over een vervelende ervaring met een potentiële klant, waarbij het overduidelijk werd dat zijn Arabische naam het ‘probleem’ was. “Als ik dan hoor dat een sollicitant nergens een kans krijgt, wil ik hem dat wel geven.”

“Wat het fijne is aan samenwerken met WXL is dat je het (financiële) risico van ziekte grotendeels wegneemt met de No-Riskpolis. En ja soms hebben kandidaten wat meer begeleiding nodig,



Ik geef graag iedereen een kans. Ongeacht CV of achtergrond.

maar dat ervaar ik ook via de reguliere weg. Als iemand dan eenmaal ingewerkt is gaat het ook gewoon goed.”

Salah werkt nu drie maanden voor DUO Koeriers.

Salah: “Ik ben blij dat ik voor Yassin mag werken. Het klikt. Ik vertrouw hem. En het werk bevalt goed. Daar ben ik echt blij om want met vorige werkgevers ging het niet altijd goed. Er werden dingen beloofd die niet werden waargemaakt en dan voel je je bedonderd.

Salah heeft het werk zelf gevonden bij DUO Koeriers en toen zijn werkconsulent benaderd om te regelen dat hij daar aan de slag kon. Hij startte met een proefplaatsing en met een stukje LKS wordt het werktempo wat lager ligt dan de norm opgevangen.

Moeilijk traject

“Eerlijk gezegd was mijn tijd in de re-integratie niet altijd fijn.

Ik had het gevoel een bepaalde richting op geduwd te worden, maar vanwege medische redenen lukte dat niet.”

“Maar,” geeft hij eerlijk toe “ik weet heel goed wat ik niet wil. Ik ben best koppig en daardoor was ik misschien ook niet altijd even gemakkelijk om te begeleiden.”

“Ik ben opgelucht dat ik nu bij Yassin werk.. En ondanks deze moeilijke periode ben ik toch blij dat ik voet bij stuk heb gehouden. Want kijk me nu. Ik heb doorgezet. Nu heb ik werk wat ik aan kan en bij me past.”



**Ik ben
opgelucht
dat ik nu bij
Yassin werk**

Moniek zet zich in als ervaringsdeskundige

“Ik schaam me nergens meer voor. Ik mag er zijn met mijn verhaal. En inmiddels help ik daar andere mensen mee.” Moniek is een inspirerende vrouw van 55 jaar die vier jaar geleden besloot het roer volledig om te gooien. Ze overwon haar alcoholverslaving. Volgde therapie en besloot om haar ervaring om te zetten naar iets positiefs. Ze maakt er haar werk van.

“Vier jaar geleden ben ik gescheiden en verhuisd. Ik startte met mijn hersteltraject. Zo kwam ik in de dienstverlening van WXL terecht. Hier heb ik de ruimte gekregen om zaken op orde te stellen. Via WXL heb ik de kans gekregen om mijn opleiding voor ervaringsdeskundige te volgen. Tien jaar geleden vond ik mezelf nog te oud om nog aan een nieuwe studie te beginnen. Sinds twee jaar studeer ik weer! En ik geniet er vol van. Ik studeer voor ervaringsdeskundige. Een mix van werken met eigen ervaring, verschillende methodieken en theoretische kennis om ambulante zorg te kunnen verlenen aan mensen met psychische problemen. Ook loop je twee keer stage. Door corona en niet waargemaakte beloften van mijn stageplek, kon ik mijn stage in het tweede jaar niet goed afmaken. Hierdoor moet ik het jaar overnieuw doen.”

Moniek had een jaarcontract bij een zorginstelling en deze werd onlangs niet verlengd.

“Ik baal ervan. Maar heb ook alweer nieuwe sollicitaties de deur uit gedaan. Van sommige heb ik nog niets gehoord en ik heb ook al enkele afwijzingen ontvangen. Ja dat is niet fijn. Toch heb ik vertrouwen. Ik ben de laatste jaren zo goed bezig. Soms ga je drie stappen omhoog en dan ééntje terug. De balans opmakend is dat nog steeds twee stappen vooruit.

Toen ik afhankelijk was van een bijstandsuitkering voelde dat niet goed. Een vangnet is natuurlijk fijn. Alleen het hebben van een bijstandsuitkering beperkt je in je vrijheid. Daarom wil ik snel weer nieuw werk. Ik wil onafhankelijk zijn. En financieel ook meer ruimte hebben. Het werkende leven is nog steeds geen vetpot voor mij. Maar ik kan er wel van leven.”

“Onlangs ben ik verhuisd naar een prachtige seniorenwoning. Ik heb weer goed contact met mijn drie kinderen die ook allemaal goed terechtgekomen zijn. Ja het leven is goed zo. Nu die opleiding nog afmaken en een nieuwe stage/baan vinden. Maar dat komt vast goed.”



Drie stappen
vooruit,
één stapje terug

Ahmad: “Ik ben door een auto aangereden met de fiets. Ik heb hier chronische pijn aan overgehouden.”

“Tets waarmee ik moet leren leven. Er is namelijk geen oplossing voor. Het komt erop neer dat ik niet lang kan zitten, maar ook niet lang kan staan. Voor mijn ongeluk deed ik veel magazijn en productiewerk.”

Schoonmaakhobby

“Ik vind schoonmaken leuk werk.” Lachend: “Ik ben thuis ook altijd aan het poetsen. Voor sommigen kan dit een obsessie worden, maar heb niet het idee dat dit voor mij zo is.”

“Toen ik noodgedwongen thuis zat, werd ik daar ongelukkig van. Het is erg saai om thuis te zitten. Ik ben heel blij dat ik weer werk. Met werk kun je betekenis geven aan jezelf en aan de ander. Ik vind het fijn om iets te kunnen betekenen voor een ander. Dat geeft mijn leven zin. Door te werken, ben ik positief met iets bezig.”

“De Schoonmaak Coöperatie is geen normaal bedrijf, maar een leerbedrijf. Hier houden ze rekening met je. Dat is fijn, want zo kan ik naar vermogen meedoen.”

Ahmad reageert gelaten op zijn wensen voor de toekomst: “Het voelt alsof mijn beste jaren voorbij zijn. Voor je 50ste moet je eigenlijk zaadjes planten die je na je daarna kunt oogsten. Ik heb niet kunnen zaaien.”

Ahmad doelt hiermee op zijn vluchtelingen-achtergrond. Ahmad komt uit Soedan (Afrika). Vanwege zijn politieke voorkeur komt hij op de zwarte lijst in zijn geboorteland. Hij vlucht twintig jaar geleden naar Nederland. Omdat hij tien jaar in afwachting is van een verblijfsvergunning, staat zijn leven lange tijd stil. “Ik studeerde in Soedan Informatica aan de Universiteit. Omdat deze branche door nieuwe technieken zo aan verandering onderhevig is, voelde het voor mij niet als optie om daarin verder werk te zoeken. Nog steeds twijfel ik wel eens om nog ooit bij te scholen. Maar ik lig er al zo lang uit...”

“Weet je, ik wens mezelf vooral een rustig leventje. Het is zo lang onrustig geweest in mijn leven. Ik hoop dat ik mijn vrouw bij me kan halen, want zij woont nog in Soedan. Meer kan ik niet wensen.”

Zijn advies?

“Tegen jonge mensen wil ik zeggen: houd een doel voor ogen. Streef dat doel na. Zo geef je zin aan je leven. De overheid wil ik adviseren het verschil tussen de hoogte van een bijstandsuitkering en het minimumloon wat groter te maken. Ik denk dat dit meer mensen beweegt om te willen werken.”

We wensen Ahmad veel succes voor de toekomst en hopen dat hij herenigd wordt met zijn vrouw.



Ik vind
schoonmaken
heerlijk!

Ahmad

Leontine krijgt een tweede kans bij WXL. “Ik heb mijn droombaan gevonden.”

Leontine is in de bloei van haar leven. Ze gaat trouwen met haar geliefde. Leontine woont met haar dochter samen in een fijn huis. Financieel is alles op orde. Leontine startte onlangs met haar nieuwe baan als werkleider bij Aan de Slag. Dit is een re-integratieafdeling waar klanten van WXL aan de beginfase van hun traject werkervaring kunnen opdoen. Jaren geleden zag haar leven er heel anders uit. Ze is van ver gekomen.

Even terug in de tijd. Leontine had een goede administratieve baan in de bouwsector. Samen met haar toenmalige man woonde ze in een koophuis. Met twee auto's voor de deur. Een verslaving verandert alles. Ze verliest haar man en haar huis. Ook krijgt haar dochter problemen, ontstaan door de heftige thuissituatie.

Haar baan in de bouwsector verliest ze als gevolg van de recessie. Na een periode WW doet ze een beroep op de bijstand. Om voor haar dochter te zorgen, maar ook om haar (financiële) problemen op te lossen. Ze was niet in staat om te werken.

“Het laatste wat ik wilde, was aankloppen bij Weener. Maar ik kon niet anders. Ik werd een jaar vrijgesteld van de sollicitatieplicht. In die periode had ik nog een financiële nasleep en door alle stress lukte het solliciteren me ook niet.”

“Na een jaar werd ik opgeroepen en mocht ik starten in een werkervaringsplaats bij de Post. Dit vond ik super spannend. Ik was inmiddels aardig onzeker geworden over mijn kunnen. Iets waar ik vroeger nooit last van had. Ondanks dat het een werkervaringsplek was met behoud van uitkering, voelde dit echt als mijn baan. Ik vond het fantastisch. Al snel zagen ze dat ik meer in mijn mars had omdat ik als vanzelf coördinerende taken op me nam en zo ben ik via een speciaal traject in dienst gekomen als coördinator. Dit voelde zo goed. Een contract!”

“Vanuit daar heb ik gesolliciteerd naar een administratieve functie op een andere afdeling. Ik trof het enorm met mijn leidinggevers, die me verder

stimuleerden om meer uit mijn werk te halen. En zo na de nodige moed te hebben verzameld, heb ik gesolliciteerd voor werkleider.”

“Ik heb altijd geweten dat ik dit in mijn mars had. Maar ik wist ook dat mijn verleden roet in het eten zou gooien. Toch ben ik wel volledig open over mijn situatie. Dit is wie ik ben. En dit maakt ook mede waardoor ik denk mijn werk goed te kunnen doen. Ik snap onze klanten. Ik kan hen helpen met mijn ervaring.”

Wat dit nieuwe werk voor haar betekent? Ze schiet vol bij deze vraag. Zoveel dus.



**Ik heb altijd
geweten dat ik dit
in mijn mars had**

Bronvermelding

Burdorf, A (2017).

Ab Harrewijnrede. Werk, participatie en gezondheid, meer dan euro's alleen!

Den Haag. Landelijke Cliëntenraad

Berenschot (2020).

Onderzoek re-integratiekosten nieuwe doelgroep participatiewet. Den Haag. SZW

Capel, R (2020).

Het sociaal ontwikkelbedrijf: werkvormen, kosten en baten. Utrecht. FNV

CBS (2018).

Uitstroom uit de langdurige bijstand. Den Haag

CBS (2020).

Update tabellenset Uitstroom uit de langdurige bijstand. Den Haag

CPB/SCP (2020).

De brede baten van werk. Den Haag

Commissie Regulering van Werk (2020).

In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Den Haag

KplusV (2020).

Detacheren Werkt! Eindrapport verkenning detacheringsvarianten. Den Haag. SZW

Schuring, M, Reeuwijk, K, Burdorf, A (2016).

Het monitoren van arbeidstoeleiding van mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt en gezondheidsproblemen. Rotterdam. Erasmus MC

Schuring, M, Burdorf, A (2016).

Evaluatie Fit4Work. Effectiviteit van een integrale aanpak gericht op snelle toeleiding naar betaald werk van mensen met psychische problematiek. Rotterdam. Erasmus MC

SCP (2020).

Sociaal domein op koers? Verwachtingen en resultaten van 5 jaar decentraal beleid. Den Haag

