

Nieuwe Banen Methodiek

Niet de werkzoekende, maar de baan staat centraal

Als werkgevers kunnen aangeven dat zij door groei of verandering op termijn vacatures hebben, kun je bijstandsgerechtigden nu alvast voorbereiden op die verwachte functies. Dat is kortgezegd de gedachte achter de Nieuwe Banen methodiek. Hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid prof. dr. Roland Blonk is een van de initiatiefnemers van dit succesvolle, tweejarige innovatietraject in de gemeente Lelystad.

TEKST | Diederik Wieman

Roland Blonk, principal scientist bij TNO, bekleedt sinds 2017 de leerstoel Arbeidsdeskundigheid aan Tilburg University die mogelijk wordt gemaakt door AKC. Sindsdien focust hij zich

met name op de vraag hoe je werkgevers kunt helpen om stappen te zetten op weg naar inclusief ondernemen. "Slechts twintig procent van de bedrijven in Nederland heeft iets met inclusiviteit. Dat betekent dat tachtig procent dus niet of nauwelijks meedoet. Wat mij intrigeert is de vraag hoe je bedrijven kunt verleiden om wel mee te doen." Om dat te kunnen moet je volgens de hoogleraar veel meer naar het belang van het bedrijf zelf kijken. "Nu is het toch nog vaak zo dat het belang van de gemeente voorop staat: er moeten zo veel mogelijk mensen uit de uitkering geholpen worden. Maar dat is niet per se het belang van de werkgever. Die is op zoek naar goed personeel, zeker als er een bepaalde groei of verandering in het personeelsbestand aanstaande is."

De kern van de Nieuwe Banen methodiek is de groei van een bedrijf, en daarmee de



toekomstige vacatures, expliciet te krijgen. "Als je dat in kaart hebt, creëer je ruimte in tijd, zodat je de mensen kunt voorbereiden op functies die er aan zitten te komen. Met die kennis ga je in de bakken kijken welke mensen in potentie geschikt zijn."

HANDREIKING NIEUWE BANEN METHODIEK

Om arbeidsdeskundigen op weg te helpen is de Nieuwe Banen methodiek samengevat in een handreiking. Hier staat overzichtelijk vermeld wat de methodiek inhoudt en welke stappen je moet zetten om werkgevers te verbinden of te betrekken bij een inclusieve arbeidsmarkt. De handreiking is te vinden op www.arbeidsdeskundigen.nl

De 4 uitgangspunten van de Nieuwe Banen methodiek

1. Niet de werkzoekende, maar de baan staat centraal
2. Werkgevers kijken vooruit en brengen in kaart welke nieuwe banen er door groei van hun organisatie ontstaan
3. Voor de baan daadwerkelijk ontstaat, leert de werkzoekenden de vaardigheden die nodig zijn voor de baan. Dit inleren kan plaatsvinden bij de werkgever, het Werkbedrijf, een andere werkgever of bijvoorbeeld het ROC
4. Na een bepaalde periode (maximaal twee jaar) ontstaat de nieuwe baan als duurzame reguliere baan



Achterstand

Door mensen voor te bereiden los je volgens Roland Blonk een groot probleem op. "Want waarom lukt het altijd zo moeilijk om bijstandsgerechtigden op bestaande vacatures in te zetten? Een van de redenen is dat - ook als gaat het om ongekwalificeerd werk - ze een grote achterstand hebben op mensen die vanuit werk solliciteren en die niet zoveel bijkomende problemen hebben." Met andere woorden: de inzetbaarheid van de bijstandspopulatie en gedeeltelijk arbeidsongeschikten matcht over het algemeen onvoldoende met de vacatures waarop ze solliciteren.

Natuurlijk volgt het beroepsonderwijs de arbeidsmarktontwikkelingen en leidt zij meer op richting bijvoorbeeld zorg en

techniek en minder richting administratie. “Maar opleiden voor bepaalde sectoren vind ik voor deze populatie te grofmazig. Je wilt niet voor ‘een baan in een bepaalde sector’ opleiden, want dan moet je alsnog concurreren met mensen die niet in de bijstand zitten. Je wilt opleiden voor een specifieke baan. Om dat issue in de samenleving op te lossen moet je werkgevers erbij betrekken.” En dat is precies wat de Nieuwe Banen methode doet. De methodiek is ontwikkeld en geïmplementeerd in een social lab, een ontmoetingsplaats waar verschillende belanghebbenden samenkomen om complexe maatschappelijke problemen aan te pakken. In dit geval betrof het onder meer de gemeente Lelystad, het Werkbedrijf Lelystad, werkgevers, werkzoekenden, maatschappelijke organisaties, het ROC, TNO en Hogeschool Windesheim.

De resultaten

29 werkzoekenden met een situationele afstand tot de arbeidsmarkt namen deel aan de pilot in Lelystad. Bij twaalf van hen leidde het inleertraject tot de beoogde baan en bij zes kandidaten tot een baan bij een andere werkgever. De toegevoegde waarde van inleren bij de beoogde werkge-

ver of op een andere locatie was dat kandidaten de ruimte kregen om de taken die bij de baan horen te leren, ze werkvaring opdeden, de cultuur van het bedrijf leerden kennen en/of hun kennis van de Nederlandse taal vergrootten. Wanneer het inleertraject uit trainingen bestond, was een empowerment groepstraining voor een deel van de werkzoekenden van toegevoegde waarde. Net als bij inleren bij een werkgever kan deze training bijdragen aan het geloof in eigen kunnen. De resultaten zijn een eerste aanwijzing dat de methodiek bij een deel van de kandidaten werkt zoals beoogd.

Roland Blonk: “Het voordeel van de methode is dat je mensen voorbereidt op een specifieke functie en dat ze tijdens de opleiding of training al af en toe naar het bedrijf toe gaan. Je kunt dan kijken of de kandidaat in een team past en hoe de vaardigheden vorderen. Je hebt kortom veel meer tijd om de juiste kandidaat te selecteren. Het sterke punt is dat je dat samen met de bedrijven doet.” Eenvoudig is het niet, zo blijkt uit zijn woorden. Met name het expliciteren van banen is lastig. “Bedrijven moeten daarvoor wel een meer strategische kijk op personeel hebben.

Grotere bedrijven hebben dat doorgaans wel, maar willen vanuit concurrentieoverwegingen niet altijd evenveel kwijt over hun toekomstige groei. In het mkb ontbreekt vaak een strategische visie op personeel. Als er een vacature is, wordt die uitgezet en dat is het dan.”

Creativiteit

De Nieuwe Banen methodiek vraagt ook een andere aanpak van gemeenten en arbeidsdeskundigen. “De werkgeversbenadering bestaat nu vaak uit een moreel appel, terwijl het effectiever is wanneer je op een creatieve manier aansluit op de belangen van werkgevers. Dat kan met de Nieuwe Banen methode of met een van de andere mogelijkheden zoals de Prestatieladder Sociale Ondernemen of de twintig TOP Academies. Er is een groeiend palet aan mogelijkheden. Die werkgeversbenadering moet je als werkgeversaccountmanager of arbeidsdeskundige echt in je bagage hebben. Pols bij werkgevers of ze deze denkwijze kunnen toepassen. Vraag of het bedrijf groei voorziet, of ze op termijn personeel nodig hebben. Ken de werkgevers, bouw er een relatie mee op, ga de werkvloer op, spreek hun taal.”

Kans voor arbeidsdeskundigen om een positie te claimen

“Dit onderzoek is vanuit meerdere perspectieven belangrijk en waardevol”, stelt AKC-directeur Marianne Holleman. “Wat ik goed vind is dat vooral naar de organisatie als geheel wordt gekeken en in gesprek wordt gegaan met werkgevers. Het is de richting waar ook arbeidsdeskundigen meer aan moeten denken. Arbeidsdeskundigen zijn met name opgeleid om in één-op-één contact iets voor mensen te betekenen. Daarnaast kun je structureel meer voor participatie van mensen betekenen door veranderingen aan te brengen in het werk, werkproces en werkomgeving.” Een tweede pluspunt vindt Marianne de duurzaamheid van de plaatsingen. “Omdat je naar het proces en doorontwikkeling van de organisatie kijkt, en potentiële kandidaten daarin vroegtijdig betreft, zijn de uiteindelijke plaatsingen duurzamer. Bovendien realiseer je meer

dan alleen banen aan de onderkant van het functiegebouw omdat er binnen de organisatie ook mensen doorschuiven. Dat biedt mogelijkheden voor arbeidsdeskundigen: mensen die niet goed op hun plek zitten, kun je preventief begeleiden naar andere werkmogelijkheden. De arbeidsdeskundige kan daarin echt zijn of haar toegevoegde waarde laten zien.”

Wel vraagt dit van de arbeidsdeskundige deze positie te claimen binnen een organisatie. “Je moet de juiste gesprekspartners vinden en zelf ook de juiste gesprekspartner zijn. Dat vraagt om andere competenties en vaardigheden. Gezien de toekomst van werk en de toenemende complexiteit, denk ik dat het belangrijk is dat er meer arbeidsdeskundigen kiezen voor deze nieuwe positie en er ook voor gaan.”