

**Niemand valt buiten de boot**

# Garantiebanen in Haarlem door

Haarlem is een van de eerste gemeenten waar college, werkgevers, scholen en maatschappelijke organisaties een Lokaal Sociaal Akkoord hebben ondertekend. Daarmee creëren zij dit jaar in het kader van de Participatiewet vijftig (nieuwe) garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking. Samen gaan ze ook de strijd aan tegen de jeugdwerkloosheid en organiseren ze stageplekken voor mbo-leerlingen.

**V**olgens verantwoordelijk wethouders Joyce Langenacker (PvdA, Werk en Sociale Zaken) en Merijn Snoek (CDA, Onderwijs) gaat het om een zogeheten maatschappelijke alliantie die bijdraagt aan een inclusieve arbeidsmarkt. Op deze 'markt' valt niemand buiten de boot. Het akkoord tracht iedereen met een arbeidswaarde of loonwaarde zo veel mogelijk te betrekken bij de arbeidsmarkt. 'Iedereen doet mee en we willen zo veel mogelijk mensen een plek geven', aldus de wethouders.

**Landelijk akkoord**

Langenacker verwijst naar het landelijk Sociaal Akkoord waarin is afgesproken de

komende jaren 125.000 mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever te plaatsen. Er komen 100.000 extra banen in het bedrijfsleven en 25.000 bij de overheid. Het Lokaal Sociaal Akkoord gaat echter verder. Naast het openstellen van garantiebanen voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, wil Haarlem jongeren kansen bieden en daarom valt het bestrijden van jeugdwerkloosheid ook onder het akkoord. Langenacker: 'Het gaat om mensen waar we extra maatregelen of voorzieningen voor moeten treffen om ze aan een baan te helpen. Dat kan door middel van subsidie – waarmee we het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon aan vullen – maar het kunnen ook



**V.l.n.r. wethouders Merijn Snoek en Joyce Langenacker en Bruno Giebels, voorzitter van de Industrie Kring Haarlem (foto: United Photos/Paul Vreeker)**

*Bruno Giebels tekende akkoord namens de werkgevers*

## 'We moeten een cultuuromslag maken'

**Voorzitter Bruno Giebels van de Industrie Kring Haarlem is ondertekenaar van het Lokaal Sociaal Akkoord namens de werkgevers. Hij ziet bij ondernemers het maatschappelijk bewustzijn toenemen. Het akkoord is volgens hem een groeimodel waarop straks meer bedrijven en gemeenten uit de regio aanhaken.**

Giebels spreekt van een cultuuromslag die gemaakt moet worden. 'Nederland heeft kennelijk een wet nodig om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de bedrijven te krijgen. In sommige landen, zoals gek genoeg Amerika, is dat heel normaal.' De ondernemer ziet de Participatiewet dan ook heel duidelijk als een stimulans

om anders te kijken naar de arbeidsmarkt en naar het eigen bedrijf. Wat voor werk is er en door wie zou dat kunnen worden gedaan? Daarbij geldt de quotumwet als stok achter de deur. 'Ik ben blij dat we eerst twee jaar de tijd krijgen om het uit te proberen voordat het vanaf 2017 wordt afgedwongen middels boetes.'

# Lokaal Sociaal Akkoord



jobcoaches zijn die mensen ondersteunen op de werkplek.'

## Vijftig garantiebannen

Volgens Langenacker is Haarlem een van de eerste gemeenten die op deze manier uitvoering geeft aan de garantiebannen. 'We willen niet suggereren dat we de enige zijn, maar het heeft tot nu toe wel beperkt plaatsgevonden. Het akkoord voorziet dit jaar in vijftig garantiebannen specifiek voor Haarlem. We noemen het een lokaal akkoord, maar we hopen dat de regio dit akkoord straks ook oppakt. De belangstelling is er.'

In het najaar heeft de gemeente een WerkgeversServicepunt ingericht met daarbij een werkplein en een leerplein. Iedereen die mensen bemiddelt naar werk, zoals UWV, gemeente en re-integratiebureaus, als ook die zich met scholen en werkplekken voor jongeren bezighouden, is op één plek neergezet. Langenacker: 'Ze hebben allemaal met werkgevers te maken en wij willen dat die informatie gedeeld wordt, zodat maar één iemand naar het bedrijf gaat. Zo krijgen we ook beter zicht op de behoefte van werkgevers en wat wij kunnen bieden.'

Haarlem hanteert momenteel geen sancties tegen bedrijven die zich niet aan de afspraken houden. Ze draaien het om. Bedrijven die goede resultaten neerzetten, worden op het schild gehesen. Door de successen te vieren, worden nieuwe partijen verleid om mee te doen. Giebels ziet het maatschappelijk bewustzijn bij ondernemers groeien en merkt dat bedrijven best open staan om mensen met een arbeidshandicap aan een baan te helpen. Ze zijn hier niet principieel tegen. Hij wil wel benadrukken dat het bij de Participa-

tiewet om extra banen gaat. Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt. Giebels doelt daarbij niet alleen op de mensen die ontslagen worden, maar ook op hun werkgevers zoals schoonmaakbedrijven of groenbedrijven die orders verliezen. 'Bij de participatiebanen moet het om nieuwe banen gaan die er eerst niet waren. Dat is een verantwoordelijkheid die we goed moeten uitleggen.'

Er zijn ook ondernemers die het zich niet kunnen veroorloven garantiebannen open te

stellen, weet Giebels. 'Ze zitten met worst-casescenario's in hun hoofd en zijn angstig,' zegt hij. 'Ook met die ondernemers moeten we in gesprek, maar het is goed om te beginnen met de koplopers. Dat zijn de bedrijven die er open voor staan, kansen zien en het zich kunnen veroorloven er mee te beginnen. Die vijftig plekken kunnen we kwijt, werkgevers hebben het akkoord niet voor niets getekend. Dat gaat ons lukken.'

Het allerbelangrijkst is volgens de wethouder het akkoord zo snel mogelijk concreet te maken. 'Het gaat om veel partijen en de ambitie is dan ook om zo veel mogelijk te bundelen en zo gericht mogelijk te werken. De gemeente is verantwoordelijk om een grote groep mensen aan het werk te helpen, daar zetten we re-integratiebedrijven voor in. Die zijn gewend om vanuit de doelgroepen een match te maken.' Van belang is volgens de wethouder dat de gemeente de doelgroep goed moet kennen en goed moet weten waar bedrijven behoefte aan hebben. Daar ligt in haar ogen nog wel een uitdaging.

### Meedenken

'Je moet meedenken met werkgevers en laten zien waar de kansen liggen, waar ze mensen een plek kunnen geven. Het kan dat ze dat zelf niet zien', vervolgt de wethouder. 'Een mooi voorbeeld is van de gemeente Haarlem zelf, die uit een gebouw vertrok. Daar lag nog een papieren archief waar iets mee moest gebeuren. Het zou mooi zijn als we bij de sociale werkplaats ruimte kunnen huren en daar voor enkele jaren via garantiebannen de boel kunnen laten digitaliseren. Toen ik dat voorbeeld noemde bij een groot bedrijf, werd meteen geroepen dat daar ook nog een papieren archief ligt. Dit zijn voorbeelden van kansen die werkgevers op andere gedachten brengen.'

Bij de garantiebannen is het de bedoeling

dat de gemeente de mensen levert met een extra steuntje in de rug. Begeleiding op de werkvloer hoort daar ook bij. Soms wordt een groep gedetacheerd met daarbij een begeleider die meegaat naar het bedrijf. Een andere keer is minder nodig en komt de begeleider eenmaal per twee weken langs voor een gesprek. 'Daar ligt ook een taak voor de werkgever', schetst Langenacker. 'Die moet zijn medewerkers duidelijk maken dat ze collega's krijgen die een beetje anders kunnen zijn.'

### Stageplekken

Volgens wethouder Snoek van Onderwijs geldt de term inclusieve arbeidsmarkt ook voor het passend onderwijs. Getracht wordt jongeren met een beperking in het reguliere onderwijs te houden. 'Als het over stageplekken gaat, gaat het niet alleen over jongeren met een beperking', legt Snoek uit. 'Het gaat ook over jongeren die moeilijk een plek kunnen vinden op de arbeidsmarkt. Met het Lokaal Sociaal Akkoord vragen we een extra impuls voor die stageplekken.'

De wethouder geeft aan dat in de driehoek werkgevers, gemeenten en onderwijs op elke as 'gebracht en gehaald' moet worden. Het onderwijs vraagt de werkgever om stageplekken, maar geeft ook iets terug door jongeren aan te bieden die de werkgever nodig heeft. Het college stuurt in de begroting aan op extra jobcoaches om meer jongeren, die (alsnog) een diploma

moeten halen, te begeleiden naar leerwerkplekken. Daarmee staat de werkgever er niet helemaal alleen voor met iemand die voor de eerste keer op de werkvloer verschijnt.

### Enthousiast

Dat de werkgevers zelf een stagebureau oprichten op het industrieterrein waar de bedrijven zitten, is een ontwikkeling waar Snoek enthousiast over is. 'Tot nu toe moesten we de werkgevers vragen of ze alsjeblieft iemand voor een stage wilden opnemen', zegt Snoek. 'Dat wordt nu omgedraaid. De werkgevers kijken wat ze nodig hebben en wij proberen de juiste jongeren aan te leveren. Dit werkt veel beter dan het oude model.'

Zo'n veertien van de grootste bedrijven in Haarlem vormen de kopgroep en steken hun nek uit om vijftig mensen aan de slag te helpen. Als dit lukt, willen de initiatiefnemers het akkoord verder laten groeien met meer bedrijven en meer gemeenten. Snoek heeft diverse werkgevers bezocht, onder meer een drukkerij waar hij een leuke ervaring had. 'Deze ondernemer vond het moeilijk een handtekening te zetten omdat hij vanwege de economische recessie werknemers moet laten gaan. Tegelijkertijd heeft hij soms een tekort aan mensen in het segment van heel uitvoerend praktisch werk. Daar kan iemand met een beperkte arbeidswaarde worden ingezet.'

Advertentie

## Participatie

Almeerkans, Meiden met Pit! en IntoWork, succesvolle projecten in samenwerking met gemeenten en Passend Onderwijs. Onze multidisciplinaire teams begeleiden de jongeren op maat naar een opleiding en/of baan.

Deskundig, met plezier en met **SUCCESS!**

# Mind at Work

Louis Armstrongweg 26b  
1311 RK Almere

 036 - 546 95 70

 [www.mindatwork.org](http://www.mindatwork.org)

