

Verslag zevende bijeenkomst NSI Denktank 29 maart 2012 Dolmans Landscaping Bunde

Deelnemers:

Maurice Benneker	L1 Radio TV
Lex Borghans	NSI/UM
Frank Cörvers	ROA/UM
Anita van Gils	NSI/UM
Andries de Grip	NSI/UM
Erwin Janssen	Dolmans Landscaping Group
Archi Leenaers	Anatech
Eric Schlösser	IBC
Jos Schneiders	Royal DSM
Roelf Schuiling	Dolmans Landscaping Noord
Thomas Thijssens	NSI/UM
Bert de Wit	Industriebank LIOF

Welkom en introductie

Erwin Janssen heet alle deelnemers welkom in de vestiging van de Dolmans Landscaping Group. Daarna geeft hij het woord aan Andries de Grip. Deze introduceert het thema van de Denktankbijeenkomst: Re-integratie. Hij geeft aan dat hij ook graag nadrukkelijk het onderwerp immigratie bij het thema wil betrekken, omdat beide onderwerpen actueel zijn in het licht van de uitbreiding van het arbeidspotentieel en er ook een duidelijk spanningsveld tussen beide zit. Andries vermeldt ook dat de discussies in de Denktank niet alleen als input voor het onderzoek dienen, maar ook een bijdrage kunnen leveren aan het maatschappelijk debat over het desbetreffende thema. Het is daarom de bedoeling om een persbericht of opiniestuk van de Denktank bijeenkomsten te maken, als hetgeen besproken is zich daartoe leent. Publicatie zal uiteraard geschieden na consultatie van de Denktankleden.

Na een introductieronde waarin de deelnemers zich voorstellen, wordt in het kort het programma toegelicht.

Presentatie door Frank Cörvers "Nieuw potentieel voor de Limburgse arbeidsmarkt: kansen en uitdagingen".

Zie bijlage 1.

Presentatie door Erwin Janssen en Roelf Schuiling "Streven naar kwaliteit is onze tweede natuur".

Zie bijlage 2.

Groepsdiscussie

Anita Van Gils introduceert het volgende programmaonderdeel, dat bestaat uit een groepsdiscussie aan de hand van een tweetal onderwerpen:

1. *Uitbreiding arbeidspotentieel*; relevante vragen daarbij zijn:
Hoe en op basis van welke keuzecriteria kan hieraan vorm worden gegeven?

Moet men zich in eerste instantie richten op 'inactieven' (mensen met een arbeidshandicap, oudere werklozen of vrouwen) in de regio of inzetten op immigratie?

Welke rol spelen overheid, bedrijven, belangenorganisaties en kennisinstellingen bij het bewustwordingsproces rondom de krimp op de arbeidsmarkt? Voor nog te veel MKB-ers blijkt dit een 'ver van mijn bed show' te zijn.

2. *Samenwerking met Sociale Werkplaatsen*, waarbij de volgende vraag wordt gesteld:

Hoe zorg je als organisatie en samenleving dat er een positief beeld ontstaat over dit soort initiatieven?

Groep 1

De eerste groep bespreekt het eerste onderwerp. Daarbij komen de volgende punten naar voren:

Voor wat betreft uitbreiding van het arbeidspotentieel moeten alle mogelijkheden worden gebruikt in plaats van slechts op één paard te wedden. Het politieke landschap kan daarbij van invloed zijn door het stellen van regels. Zo geldt per 1 mei 2007 een wet die vrij verkeer van werknemers uit landen als Polen, Estland, Letland en Litouwen toestaat. En met ingang van 1 januari 2013 zal de *Wet werken naar vermogen* (Wwnv) van kracht worden. Deze wet beoogt mensen die nu nog niet werken maar dat wel kunnen te prikkelen om te gaan werken en tevens werkgevers te stimuleren deze mensen in dienst te nemen. Zo hoeven werkgevers slechts salaris te betalen voor het deel dat mensen inzetbaar zijn; voor de werknemer kan het salaris worden aangevuld tot 100% door middel van loondispensatie. Alle middelen voor WSW, WAJONG etc. komen daarbij in één pot. Bovendien krijgen de gemeenten meer verantwoordelijkheid voor de ondersteuning bij de re-integratie van deze mensen. De gemeenten worden daarmee de uitvoerders van deze wet i.p.v. het UWV. Er worden wel vraagtekens gezet bij de wenselijkheid van de (te) grote verantwoordelijkheid die dan bij de gemeenten komt te liggen.

Enkele groepsleden stellen dat de arbeidsparticipatie van vrouwen 'vanzelf zal gaan'. Dat wil zeggen: als in tijden van economische neergang meer mannen werkloos worden, dan zullen vrouwen noodgedwongen meer moeten gaan werken om het inkomen op peil te houden.

Meer specifiek in het kader van de Sociale Werkvoorziening (SW) wordt opgemerkt dat 70% van de mensen die onder deze regeling vallen goed (gedeeltelijk) inzetbaar is, terwijl slechts 30% dit niet is. Om die 70% in te zetten, zijn twee zaken van het grootste belang:

- Persoonlijke aandacht voor de medewerker;
- Financiële prikkels voor met name MKB bedrijven, omdat voor hen het risico relatief het grootst is.

Daarom is het van belang dat het bedrijfsleven en andere organisaties zich beter bewust worden van de inzetbaarheid van SW-ers. Maar dat geldt eigenlijk voor de inzetbaarheid van al hun medewerkers. Om die bewustwording te stimuleren is een aantal zaken gewenst:

- Onwetendheid en onderschatting ten aanzien van re-integratie terugdringen;

- Het belang van Levenslang Leren eindelijk eens goed op de kaart zetten; dit houdt onder meer het volgende in:
 - o Kennisinstellingen zouden hun aanbod beter moeten afstemmen, dus meer richten op bijscholing;
 - o Werkgevers moeten Levenslang Leren veel meer faciliteren.
 - o Ter illustratie van dit laatste punt: Bij DSM kunnen medewerkers 3% van hun tijd besteden aan leren, waarvan 2% functiegericht moet zijn en 1% vrij besteed mag worden.

Groep 2

Groep 2 rapporteert over haar bevindingen met betrekking tot het tweede onderwerp.

Naar aanleiding van het inzetten van SW-ers en de positionering van dit initiatief als maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) wordt de vraag gesteld of de huidige populariteit van MVO volgend jaar niet gedaald zal zijn vanwege de economische crisis. Immers, in tijden van crisis zijn mensen prijsbewuster en zal men vooral naar de prijs van producten en diensten kijken. Erwin Janssen geeft aan dat prijs altijd een basisvoorwaarde is, maar via kwaliteit en MVO kan men het bedrijf en haar producten en diensten beter positioneren.

Hoe kan re-integratie beter op de kaart worden gezet door overheden, bedrijven en andere organisaties?

Allereerst is het van belang om het onderwerp tastbaar te maken. Zo nodigt Dolmans Landscaping zijn klanten uit om langs te komen en de sfeer te proeven door de verhalen van de SW-medewerkers zelf te horen. Zo zullen zij zien dat de levens van 200 mensen echt veranderd zijn door hun aanpak van re-integratie. Bert de Wit vraagt zich af of dit rendement ook op enige wijze meetbaar kan worden gemaakt, want dan kun je je impact ook beter aantonen. Daarnaast kun je dan aantonen dat de sociale kosten echt omlaag zijn gegaan. Toch is rendement voor de betrokken werknemers niet het enige dat telt; ook de effecten die optreden bij andere medewerkers kunnen waardevol zijn; zoals het ontstaan van een zorgende houding en het ontwikkelen van groepsgevoel of teamgeest. Bovendien kunnen klanten er waardering voor hebben als een bedrijf werk biedt aan minder goed inzetbare mensen. Zo heeft Monsdal een hoge 'gunfactor' bij de acquisitie.

Bedrijven gaan verschillend om met re-integratie; het varieert van koudwatervrees tot de wens om een voorbeeldfunctie te vervullen. Om de koudwatervrees weg te nemen zouden tussenpartijen een oplossing kunnen zijn. Dit zijn intermediaire organisaties die voor bedrijven de toegang tot het 'verborgen' arbeidspotentieel kunnen vergemakkelijken. Vooral voor het MKB is dit belangrijk. Monsdal (de Dolmans-tak die met SW-medewerkers werkt) zou je kunnen bestempelen als een soort tussenpartij; een ander voorbeeld dat dit idee illustreert is de inzet van Profcore door DSM. Door minder-gekwalficeerde medewerkers van DSM bij deze personeelsbemiddelaar onder te brengen, verbetert hun inzetbaarheid (zowel bij DSM als bij andere werkgevers) en zelfvertrouwen, doordat ze bij Profcore vaak tot de beter gekwalficeerden horen.

Concluderend passeren de volgende punten in de daaropvolgende discussie de revue:

- Het lijkt erop dat vooral het MKB niet met de thematiek van re-integratie bezig is; zij moeten eerst zelf te kampen krijgen met een personeelstekort voordat de urgentie er is.
- De overheid zou de 're-integratie match' moeten faciliteren; daarbij kan vooral worden gedacht aan regelingen op het gebied van opleiding en/of bijscholing;
- Een intermediaire organisatie lijkt een oplossing te kunnen vormen om bovenstaande match te kunnen vereenvoudigen, of in elk geval de koudwatervrees bij bedrijven weg te nemen. Daarbij moet worden gedacht aan een private organisatie die niet werkt op basis van subsidies maar van een business case;
- Kennisinstellingen zoals de UM zou in eerste instantie als neutrale partij meer informatie over de krimpende arbeidsmarkt moeten presenteren, zodat diverse organisaties in de regio objectiever geïnformeerd worden. Daarnaast zou de UM meer moeten doen op het terrein van doelgroepenbeleid met betrekking tot kennisontwikkeling; d.w.z. laagdrempelig onderwijs voor specifieke doelgroepen. Ook zou het goed zijn als de UM de discussie over de re-integratiemogelijkheden agendeert.

Afsluiting Andries de Grip

Andries de Grip dankt alle aanwezigen voor hun komst. Hij vindt dat de gevoerde discussie zich goed leent voor het schrijven van een opiniërend artikel vanuit de Denktank NSI. Daarmee zouden wij een bijdrage kunnen leveren aan het agenderen van de noodzaak en de mogelijkheden om het re-integratiebeleid beter van de grond te krijgen. Tot slot blik Andries vooruit op de volgende Denktank bijeenkomst. Voor de NSI Denktank najaar 2011 zal het thema *Clustering* zijn, met inhoudelijke bijdragen van onder andere Jos Schneiders. Jos Schneiders geeft aan dat op dit terrein vooral de communicatie rond de Chemelot Campus interessant is. Grofweg zijn de meningen ten aanzien van die Campus verdeeld in de twee kampen:

- Het ene kamp vindt een fysieke Campus dé oplossing voor innovatie;
- Het andere kamp vraagt zich af wat het nut is om fysiek bij elkaar te zitten in dit internettijdperk.