

UW zorgt voor de juiste match

“Koudwatervrees is nergens voor nodig”

De Participatiewet en het sociaal akkoord hebben als doel, meer werk te creëren voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. In toenemende mate nemen werkgevers hun verantwoordelijkheid. UW ondersteunt bedrijven als NH Utrecht bij het vinden van de juiste match. “Het is fantastisch om te zien dat mensen plezier hebben in hun werk en steeds meer zelfvertrouwen krijgen.”



Martine Conings en Harrie Lantinga:
vervolg voor succesvolle pilot.

UW – voorheen Utrechtse Werkbedrijven – bestaat bijna 50 jaar. “Van oudsher lag de nadruk op het bieden van werk op basis van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw),” vertelt Manager Arbeidsintegratie Harrie Lantinga. “Dat gebeurde vooral in onze werkbedrijven voor onder meer groenvoorziening, schoonmaak en verpakken. Nog altijd werkt een deel van de 1.200 mensen die bij ons in dienst zijn bij deze afdelingen. Meer dan de helft is inmiddels gedetacheerd bij bedrijven, instellingen en overheden in de regio.”

Zorg uit handen

Door invoering van de Participatiewet – waarin de Wsw is opgegaan – zet UW haar kennis en ervaring in voor een veel bredere groep. “Wij ondersteunen ook mensen uit de bijstand, jonggehandicapten en anderen die – door uiteenlopende oorzaken – een arbeidsbeperking hebben. Zij worden door de gemeente of het UWV naar ons verwezen. Wij onderzoeken welk type werk het beste bij iemand past. Indien nodig krijgen zij trainingen en worden aanvullende vaardigheden aangeleerd.”

Vervolgens maakt UW de verbinding met werkgevers die deze mensen een kans willen geven op de arbeidsmarkt. “Samen kijken wij hoe een optimale match tot stand kan komen. Het kan gaan om individuele of groepsdetachering, werkervaringsplaatsen of een baan met loonkostensubsidie. Ook bieden we begeleiding op de werkplek. Daarmee neemt UW bedrijven veel zorg uit handen.”

Vruchtbare samenwerking

Een van die bedrijven is NH Utrecht. Dit viersterrenhotel is een vertrouwde landmark in het Stationsgebied en werd recent ingrijpend verbouwd. “Al geruime tijd bestond de ambitie om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt de kans te geven om hier ervaring op te doen,” zegt Hotel Director Martine Conings. “De uitdaging is om met geschikte kandidaten in contact te komen.”

De ontmoeting tussen een HR-manager van de NH Hotel Group en iemand van UW bleek de opmaat voor een vruchtbare samenwerking. “Eerste stap was onze deelname aan een carousel waarbij groepen kandidaten kennis konden maken met verschillende Utrechtse bedrijven. Via een rondleiding en een interactieve workshop kregen zij een indruk van ons hotel. Ook mensen van UW waren bij deze bijeenkomst aanwezig.”

1.145 EXTRA BANEN

In het sociaal akkoord uit 2013 hebben werkgeversorganisaties, vakbonden en kabinet afgesproken om tot 2026 geleidelijk 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Voor de regio Utrecht betekent dit 1.145 extra banen in 2015/2016. Bij het realiseren van deze banen speelt het WerkgeversServicepunt Utrecht-Midden een belangrijke rol. UW werkt hierin nauw samen met gemeenten in de regio (waaronder de gemeente Utrecht), collega-sociale werkbedrijven en UWV. “Al zijn we er zeker nog niet, het gaat wel de goede kant op,” zegt Harrie Lantinga. “Positief is dat steeds meer organisaties hun verantwoordelijkheid nemen. In toenemende mate weten werkgevers ons te vinden met vragen en concrete cases.”

Ook benieuwd wat de mogelijkheden zijn voor uw bedrijf? Harrie Lantinga, Manager Arbeidsintegratie bij UW vertelt graag meer.

Best spannend

Vervolgens startte een intensief traject waarbij UW NH Utrecht hielp om geschikte gegadigden te vinden voor een pilot met leerwerkplaatsen. “Onze contactpersoon bij UW heeft zich verdiept in het hotel, de wensen en verwachtingen. Met die input is hij op zoek gegaan naar gemotiveerde mensen met de vereiste vaardigheden.” Er werden vier kandidaten voorgesteld. “Die spraken ons alle vier aan. Begin dit jaar startten zij in functies in de keuken, afwasafdeling, bediening en de banqueting. Op hun eerste werkdag – best spannend natuurlijk – was een begeleider van UW aanwezig. Ook daarna kwam zij regelmatig langs om de vinger aan de pols te houden.”

Leren en ontwikkelen

De ervaringen in de praktijk zijn ronduit positief. “Het intensieve selectietraject heeft daar zeker aan bijgedragen,” stelt Conings. “De begeleiding van deze mensen verschilt eigenlijk amper van die bij een gewone leerling of stagiair. We kijken wat iemand kan, waar voorkeuren en ambities liggen. Zo kom je samen tot een optimale invulling van de functie. Dit zorgt ervoor dat mensen maximaal leren en zich kunnen ontwikkelen, terwijl zij tegelijkertijd zo volwaardig mogelijk meedraaien in onze processen.”

“Natuurlijk kost het begeleiden van leerwerkplekken tijd en energie, maar je krijgt er veel voor terug. Het is fantastisch om te zien dat mensen plezier hebben in hun werk en steeds meer zelfvertrouwen krijgen.” Voor een van de vier medewerkers bleek zelfs aansluitend een baan bij NH Utrecht weggelegd. “Er kwam een functie vrij die perfect aansloot bij zijn profiel. Ook bij de aanvraag van de loonkostensubsidie voor deze medewerker heeft UW ons adequaat ondersteund.”

Veel voldoening

Bij werkgevers is soms sprake van koudwatervrees bij de inzet van mensen met een arbeidsbeperking. “Dat is nergens voor nodig,” weet Harrie Lantinga. “Daarom zijn praktijkervaringen zoals van Martine en NH Utrecht ook zo belangrijk. Natuurlijk, mensen hebben niet voor niets een afstand tot het arbeidsproces. Het kost zeker inspanning om ze verder te helpen, maar het levert een organisatie ook veel op. Als mensen opbloeien en zich kunnen ontwikkelen, geeft dat veel voldoening. Vanuit de maatschappelijke betrokkenheid van een organisatie is het een groot goed wanneer het lukt om iemand betere toekomstkansen te geven. Maar vergeet ook de bedrijfseconomische impact niet. Werkgevers die creatief nadenken over de invulling van functies, lukt het vaak – desgewenst met hulp van UW – om een pakket werkzaamheden samen te stellen dat geschikt is voor een werkervaringsplaats of functie met loonkostensubsidie. De vrijgekomen tijd kunnen medewerkers dan aan andere werkzaamheden besteden. Zo snijdt het mes aan twee kanten.”

Voorbeeld verdient navolging

Na de positieve pilot worden bij NH Utrecht binnenkort opnieuw werkervaringsplekken ingevuld. “We zijn erg tevreden over het verloop van het traject en de ondersteuning door UW,” zegt Martine Conings. “Gesprekken over de selectie van kandidaten zijn in volle gang. Ook hebben we onze ervaringen gedeeld met de centrale HR-afdeling. Er wordt nu onderzocht of ook in de NH-hotels in Amsterdam werkervaringsplekken mogelijk zijn. Ik hoop van harte dat ons Utrechtse voorbeeld navolging krijgt.” ■

030-2391500 - info@uw.nl - www.uw.nl