

CEO Ronald Goedmakers van Vebego:

'Ware redenen voor een afstand tot arbeidsmarkt verdwijnt niet'

A portrait of CEO Ronald Goedmakers van Vebego, a middle-aged man with glasses, wearing a blue patterned blazer over a dark blue shirt. He is smiling slightly and looking off-camera to the right. His arms are crossed, and a ring is visible on his left hand. The background is a blurred green outdoor setting.

'In Limburg vergeten we vaak dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moeite hebben met keuzes maken'

Op basis van de missie 'Vebevo vitaliseert werk en zorg' timmert de multinational vanuit Voerendaal met een werkleger van 35.000 mensen in tal van landen aan de weg. In de eigen provincie ziet CEO Ronald Goedmakers met lede ogen toe dat er in Limburg ongeveer 200.000 mensen zijn die 'niet meedoen'.

Een jaar of tien geleden werden de eerste signalen hoorbaar dat vooral het zuiden van Limburg rekening moest gaan houden met een krapte op de arbeidsmarkt als gevolg van krimp en vergrijzing. Vebevo besloot daarop te onderzoeken in hoeverre de onderneming die klappen op zou kunnen vangen door meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten.

KOSTENDRUK

Ronald Goedmakers: "Dat blijkt best moeilijk. Als een organisatie onder kostendruk genoodzaakt is om een steeds meer zaken efficiënter te organiseren, blijkt het lastig om een aantal mensen op te nemen met wie je op een heel andere manier om moet gaan, ook al krijg je daar subsidie voor. Voor een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt krijg je als werkgever niet voor niks een subsidie. Die medewerker heeft begeleiding nodig en kan in de regel niet onder een bepaalde druk en spanning werken. Het is moeilijk voor veel leidinggevendenden om van pakweg negen reguliere werknemers een bepaald prestatieniveau te kunnen verwachten en van de tiende veel minder, terwijl je daar meer tijd in moet investeren en anders mee moet communiceren. Dan is het makkelijker om tien dezelfde te hebben."

Veel werkgevers proberen met heel veel goede bedoelingen een werkplek voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt te creëren, maar uiteindelijk ontbreken de capaciteit en de ervaring om zo iemand ook succesvol in te zetten, stelt Goedmakers. "Vebevo heeft daaruit geconcludeerd dat we medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt vooral in groepen moeten inzetten. Dan kunnen we daar ook voldoende en ervaren leiding en begeleiding op zetten die weten hoe je het maximale uit deze mensen kunt halen. Wat trouwens wel werkt, is als je zo'n groep versterkt met één of twee reguliere medewerkers. Die blijken de hele groep een stuk omhoog te trekken. Dat kun je tot 20 à 30 procent doen, zo leert de praktijk." Het gros van de medewerkers van Vebevo werkt op locatie bij klanten, als

schoonmaker, als hulp in de thuiszorg of in het groenbeheer. Al die activiteiten hebben met elkaar gemeen dat het gaat om dienstverlening door mensen zonder of met een lage opleiding. Goedmakers: "Iedereen vindt dat nuttig werk maar niet altijd krijgt dat werk de waardering die het verdient. Voor een deel komt dat omdat schoonmakers buiten kantoortijd aan de slag zijn en daarmee onzichtbaar zijn. Daarom zijn we initiatieven gestart om de schoonmakers vaker overdag in te zetten en hen zo zichtbaar te maken in de organisatie van de klant. Dan kunnen medewerkers van klanten direct aan onze medewerkers kenbaar maken wat ze van hen verwachten. Het werkt veel beter als je rechtstreeks tegen een schoonmaker kunt zeggen dat je graag wilt dat die je toetsenbord in de toekomst een keer extra schoonmaakt. Daarmee wordt de kwaliteit van onze dienstverlening beter en tegelijkertijd is het voor de schoonmaker fijn om te weten voor wie die werkt. Ook het sociale contact vinden sommige schoonmakers prettig, maar dat geldt niet voor iedereen. We hebben ook medewerkers die sociale contacten met medewerkers van klanten storend vinden om hun tempo te kunnen halen. Bij het indelen van taken en diensten houden we daar rekening mee."

In Brabant kijken gemeenten volgens Goedmakers goed naar wat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen. De betrokkenen worden gescreend en krijgen vervolgens een advies voor het soort werk en de werkomgeving waar zij het best tot hun recht komen; in de schoonmaak of in het groen. "Dat geeft die medewerkers duidelijkheid. Dat werkt over het algemeen heel goed. Je hebt namelijk te maken met een doelgroep die het moeilijk vindt keuzes te maken."

Veel Limburgse gemeenten daarentegen laten die keuze aan de medewerker over, stelt Goedmakers vast. "Dat leidt af en toe tot rare situaties. In Limburg hebben wij permanent een stuk of vijftig vacatures voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom zijn we bij Limburgse bedrijven vaak gedwongen om die plaatsen op te vullen met reguliere mensen. Terwijl we daar hebben geïnvesteerd in leiding en begeleiding voor de primaire doelgroep."

LAGE PARTICIPATIEGRAAD

"Als je het rapport van de verkenner ziet, valt het op dat Limburg een lager dan gemiddeld WW-percentage heeft. Dan zou je zeggen: niks aan de hand. Maar als je kijkt naar de participatiegraad, dan is die heel erg laag. Dat betekent dat we in Limburg heel veel mensen in allerhande regelingen hebben, waardoor die niet werken. Parkstad heeft niet voor niks een van de grootste sociaal werkvoorzieningsbedrijven van Nederland."

Wat zou u op dit terrein veranderen als u minister van sociale zaken was?

"Die nieuwe Wet werk en zekerheid is een gedrocht. Werkgevers noch werknemers zijn er gelukkig van geworden, dus daar zou ik iets aan doen. Ik zou het voor werkgevers interessanter maken om mensen weer een vaste baan met carrièreperspectief te geven. En linksom of rechtsom zou ik er voor zorgen dat het weer wat meer oplevert om te gaan werken in plaats van met een uitkering op de bank te zitten. De politiek mag uitvechten of de uitkeringen omlaag moeten of de lonen omhoog. Als je een actieve samenleving nastreeft, moet je mensen niet met een uitkering voor hun tv thuis parkeren en riskeren dat ze afglijden naar een crimineel circuit."

'Die nieuwe Wet werk en zekerheid is een gedrocht'

COMPLEX

Tegelijkertijd zegt Goedmakers zich te realiseren dat het lastig is om al deze zaken aan te pakken. "In Nederland heeft alles met elkaar te maken. We hebben een uiterst complex systeem regelingen, subsidies en wat dies meer zij. Dat ontslaat ons niet van de plicht om al het mogelijke te doen, ook al heb je daar geen wettelijke taak voor. Vebevo werkt daarom mee met het initiatief Kansen voor Jongeren van het Oranjefonds om jongeren te helpen een startkwalificatie te krijgen. Daarvoor hebben we samen met de grotere klanten een aantal leer-werkbedrijven gestart."

Belangrijk is volgens de CEO dat er meer werkgevers ontstaan die hiermee echt aan de slag willen. "En niet vanwege subsidie of ander financieel voordeel, maar omdat ze daadwerkelijk de intentie hebben mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor lange termijn aan een job te helpen. Want die mensen stromen niet zomaar uit naar een reguliere baan. Dat is iets wat de politiek zwaar overschat. De ware reden waarom iemand helemaal of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of die afstand tot de arbeidsmarkt heeft, die verdwijnt meestal niet."

*Tekst: John Huijs
Foto: Sacha Ruland*

