

Participatiewet en social return:

MES KAN AAN TWEE KANTEN SNIJDEN

Veel bedrijven vragen hun facilitair dienstverleners hen te ondersteunen op het vlak van de Participatiewet en social return. Hoe gaat schoonmaakbedrijf CSU om met deze vraag?

DOOR JAN LUYENDIJK*

Maar liefst 125.000 banen moeten in 2026 zijn gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De overheid heeft afgesproken er 25.000 in te vullen, het bedrijfsleven moet het leeuwendeel voor zijn rekening nemen. Veel bedrijven vragen hun facilitair dienstverleners daarom hen te ondersteunen op het vlak van de Participatiewet en social return. Als er een quotum komt dat overdraagbaar is, kan ook via die weg worden voldaan aan de Participatiewet. Maar dan moet de dienstverlener in kwestie zijn taken op het gebied van begeleiding en maatwerk wel serieus nemen, zegt directeur P&O Marco Gramser van CSU.

Als de quotumregeling in de Participatiewet er door is, geldt voor bedrijven straks de opgave 5 procent van het personeelsbestand in te vullen met arbeidsgehandicapten. “Je ziet veel bedrijven worstelen met die verplichting”, constateert Marco Gramser. “Neem een bank of een groot accountantskantoor waar de afgelopen jaren alles wat niet bijdraagt aan de corebusiness is geoutsourced. Moet die bank of dat accountantskantoor dan maar weer eenvoudiger functies gaan



Marco Gramser, directeur P&O van CSU, over het in dienst nemen van mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt: “Het is een win-win-win-situatie, voor opdrachtgever, medewerker en facilitair dienstverlener.”

>>

SOCIAL RETURN IN DE PRAKTIJK

CSU heeft veel ervaring opgedaan met projecten waarbij medewerkers met een achterstand tot de arbeidsmarkt succesvol zijn ingestroomd. Naast onderstaande cases zijn dat bijvoorbeeld de bungalowparken Landal GreenParks Brunsummerheide en Landal GreenParks De Vers, Snowworld Landgraaf en de Amsterdam Arena.



VOORBEELD 1. TAALENT WERKT!

In de gemeente Amsterdam zijn veel migranten te vinden die de Nederlandse taal niet goed spreken. Tegelijkertijd loopt CSU om dezelfde reden goede arbeidskrachten mis. In het project TAALEnt Werkt! hebben de twee partners de handen ineen geslagen. Deelnemers kregen zowel taalles als een werkstage bij CSU, dat schoonmaakt voor de gemeente. Opvallend was dat de motivatie van de deelnemers hoog was: mensen wilden graag aan de slag. Van de tien starters zijn er inmiddels zeven aan het werk bij CSU, een heel hoog percentage voor vergelijkbare projecten. Inmiddels loopt er een tweede project.

VOORBEELD 2. GEMEENTE DEN HAAG

Op verzoek van de gemeente Den Haag is CSU een project gestart om dit jaar 60 werklozen aan de slag te krijgen. De gemeente selecteert kandidaten op een aantal aspecten, waaronder vaardigheden en klantgerichtheid. In twee maanden tijd leren ze de basisvaardigheden van de schoonmaak. Wie slaagt, krijgt een certificaat en een contract voor zeven maanden. In die tijd kan een kandidaat zijn basisdiploma schoonmaak halen en komt hij in aanmerking voor een vaste plaats bij CSU of bij een ander bedrijf.

Op de foto Peggy Borstlap, projectmanager Werkgeversservicepunt Den Haag en Ayub Sayem, manager P&O bij CSU.



VOORBEELD 3. FC TWENTE

De vaste schoonmaakkploeg van CSU in De Grolsch Veste, het stadion van FC Twente, kan rekenen op de inzet van 12 mensen met een Wajong-uitkering. Onder leiding van de CSU-medewerkers ontdoen ze de tribunes op maandag en dinsdag van vuil. De medewerkers zijn bijzonder gemotiveerd. Ze komen voor 80 à 90 procent uit Enschede en zijn allemaal fan van FC Twente. Hoewel de werkdag voor hen om zes uur 's morgens begint, is er nog nooit een te laat gekomen.

Op de foto (v.l.n.r.) Eddi Bakker, Be You Job-coaching, Jörgen Heukels, projectmanager CSU en Arno Roelofs, hoofd Facilitaire Dienst FC Twente.

insourcen, zonder de deskundigheid in huis om met deze mensen om te gaan?”

GEEN 'MARKETINGTRUCJE'

Niet toevallig kijkt facilitair management in grotere bedrijven daarom naar de externe dienstverleners. Valt er via die weg niet aan de nieuwe wet te voldoen als het quotum overdraagbaar wordt? Een logische gedachte, erkent ook Gramser. “Schoonmaak is een laagdrempelig vak, iedereen kan het en je hoeft er geen zware opleiding voor te volgen.”

Zijn 'ja' is er echter een met een kanttekening. Schoonmaakbedrijven en andere facilitaire dienstverleners die overgaan tot het in dienst nemen van mensen met een arbeidshandicap, moeten weten waar ze aan beginnen. Het is geen 'marketingtrucje' om comfortabel binnen te komen bij opdrachtgevers die niet op eigen kracht aan het quotum kunnen voldoen.

In de eigen dagelijkse praktijk ervaart hij hoe belangrijk het is om per project maatwerk te bieden en de doelgroep op of zelfs buiten de werkvloer (zie de voorbeelden hiernaast) te begeleiden.

GEEN STANDAARDAANPAK

“Een standaardaanpak is er niet. Je moet elke keer weer kijken naar de omstandigheden en naar de opdrachtgever. Het gaat ook niet altijd om het laten invullen van bestaande banen. Door creatief naar het totale werkproces te kijken, wordt soms een nieuwe functie gecreëerd. Zo ziet in het hotelgedeelte van Snowworld in Landgraaf een medewerker met een beperking erop toe dat de schoonmaakmedewerkers continu over voldoende handdoeken en beddengoed op de werkkarren beschikken.”

CSU kent al een langere historie in social return. Het familiebedrijf ziet het als een maatschappelijke plicht om ook voor deze doelgroep op te komen. Sinds vorig jaar is CSU in het bezit van het certificaat voor de Prestatieladder Socialer Ondernemen, trede 2. Dat is het op een na hoogste niveau. Daarmee is CSU het schoonmaakbedrijf met de hoogste kwalificatie.



LOYALE MEDEWERKERS

Gramser spreekt van een win-win-win-situatie voor opdrachtgever, medewerker en facilitaire dienstverlener. “Veel van deze mensen komen met geen mogelijkheid aan de slag. Als het wél lukt, zijn ze heel dankbaar richting hun opdrachtgever. En als je ze goed begeleidt, houd je er volwaardige arbeidskrachten aan over. En misschien nog wel meer. Veel mensen die via deze manier als schoonmaker zijn begonnen, hebben meer kwaliteiten. Kwaliteiten die niet tot hun recht komen in de schoonmaak. Die stromen bij de opdrachtgever in een andere functie in. Dat is een ideaalplaatje.” <<

*Jan Luyendijk concept & copy.