

'We zijn een kweekvijver voor nieuw personeel'

Het Leger des Heils heeft een eigen re-integratietak. Bedrijven moeten niet alleen uit liefdadigheid de samenwerking zoeken, benadrukken Mirjam van den Hoek en Jaco de Groot: "Het moet wel een winwin-situatie zijn. Je moet er als werkgever zelf ook wat aan hebben."

Vrijwel iedereen in Nederland kent het Leger des Heils. Relatief onbekend is dat het Leger des Heils ook een zeer actieve re-integratietak heeft. Het doel van 50|50, zoals het initiatief heet, is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer aan werk te helpen. "Bedrijven kunnen op twee manieren met ons samenwerken", legt Manager Operations & Sales Jaco de Groot uit: "Ze kunnen producten zoals tafels of fietsen kopen of diensten afnemen van onze werkbedrijven. Maar ze kunnen ook mensen in dienst nemen of een werker-varingsplek aanbieden. In dat geval bel ik een re-integratiecoach in de betreffende regio en gaat die met het bedrijf aan de slag."

Mirjam van den Hoek is re-integratiecoach in de regio Dordrecht. Ze ervaart vaak verbazing als ze voor het eerst met bedrijven in contact komt: "Er is veel onbekendheid. Iedereen kent het Leger des Heils wel, maar onze naam roept toch vooral stereotiepe beelden op. Bedrijven zijn tegenwoordig wel gewend aan re-integratiepartijen die komen praten over

job creation en job carving, maar als ik vertel dat het Leger des Heils dat ook doet en hoe breed we hierin bezig zijn, zijn ze vaak erg verrast. Ik loop ook wel tegen vooroordelen aan over de cliënten die via ons aan het werk gaan. Sommige mensen denken dan toch aan een dakloze met een lange baard die met een plastic zakje door de stad zwerft, maar dat is al lang niet meer zo. Er zijn ook zzp'ers die niet goed verzekerd waren en tijdelijk hun werk niet konden doen, waardoor ze financieel in de problemen kwamen. Er zitten bij ons gewoon hele prettige arbeidskrachten tussen. Net als werkgevers personeel op andere plekken weghalen, kunnen ze ook bij ons waardevolle arbeidskrachten vinden."

'Bedrijven moeten echt intrinsiek gemotiveerd zijn. Dan zij wij een goede partij om mee samen te werken'



Het Leger des Heils heeft in Nederland bijna 7.000 medewerkers in dienst. Op verschillende locaties zijn er nog vacatures voor HR adviseur. Interesse in een uitdagende baan waar je kunt meewerken aan het behalen van de doelstellingen van het Leger des Heils, zie www.legerdesheils.nl

Door die onbekendheid zijn bedrijven aanvankelijk soms wel huiverig om te gaan samenwerken met 50|50. Als ze het verhaal achter het initiatief horen verdwijnt de huivering vaak snel, is Mirjams ervaring: "Ik praat vooral over de kandidaten die we voorstellen. Ik merk dat het enorm helpt om uit te leggen dat wij onze kandidaten heel goed kennen omdat ze bij ons in een Workcenter hebben gewerkt. Wij weten heel goed wat voor vlees we in de kuip hebben. Je weet nooit van tevoren wat er met iemand op het werk gebeurt, maar ik presenteer mezelf als een betrouwbare partner waar snel mee geschakeld kan worden. Daarin is het Leger des Heils een prettige partij om mee te werken omdat we heel normaal zijn. In het begin schreef ik nog wel een soort offerte als ik een cliënt presenteerde, met daarin de voordelen van samenwerking en subsidiemogelijkheden. Tegenwoordig ga ik ge-

woon daadwerkelijk het gesprek aan met de mensen die met mijn cliënt gaan samenwerken en bespreken we samen wat ze kunnen verwachten.

Ik zeg tegen werkgevers vaak: Je weet bij je eigen mensen ook niet wat er thuis gebeurt. Een werknemer kan ook loonbeslag krijgen. Bij ons kun je jezelf verrassingen besparen omdat wij onze mensen op allerlei levensgebieden ondersteunen. Ik zeg er wel altijd bij: Je moet niet met ons gaan samenwerken omdat je in een goed blaadje wilt komen te staan en wilt laten zien hoe goed en maatschappelijk verantwoord je bezig bent. Het moet wel een winwin-situatie zijn, niet alleen liefdadigheid. Je moet er zelf ook wat aan hebben."

Jaco de Groot: "Veel bedrijven willen vooral een mooi verhaal naar buiten hebben en hun eigen imago oppoetsen. Dan zijn wij niet de juiste partij. Bedrijven moeten echt intrinsiek gemotiveerd zijn. Dan zijn wij een goede partij om mee samen te werken. We zijn ook echt een kweekvijver voor nieuw personeel."

Mirjam van den Hoek: "Sommige bedrijven willen het zo graag dat ze helemaal niet meer kijken naar het voordeel dat ze er zelf bij hebben. Het moet geen pure filantropie zijn dat je mensen van het Leger des Heils een baan biedt. Er zitten ook gewoon mensen bij met prachtige diploma's en als ze die niet hebben kunnen wij zorgen dat ze de juiste diploma's krijgen."

Diversiteit

Er wordt veel gepraat en geschreven over het belang van inclusiviteit en diversiteit op de werkvloer. Daarbij speelt de schaarste op de arbeidsmarkt een rol, maar ook het idee dat diverse teams beter presteren. Zien De Groot en Van den Hoek ook die meerwaarde van diversiteit? Mirjam van den Hoek:

"Zeker. Als je iemand in dienst neemt die van zijn dieptepunt zijn keerpunt heeft gemaakt en oprabbelt nadat hij dakloos is geweest, dan dwingt dat respect af bij de collega's. Er worden dan allerlei andere resources aangeboord. Je ziet bijvoorbeeld dat een cliënt hulp krijgt van zijn collega's bij de inrichting van zijn woning. Het geeft echt zingeving aan mensen dat ze collega kunnen zijn voor iemand die een lange weg heeft afgelegd. En het zet mensen aan het denken. Er zijn ook gevallen waar het niet goed gaat en net als bij regulier personeel is het dan ook weer de kracht van een team om te leren hoe ze daarmee omgaan en hoe ze zo'n ervaring afronden."

Ook Mirjam van den Hoek ziet vanuit haar eigen ervaringen veel meerwaarde voor bedrijven. Ze legt uit: "We beginnen altijd klein. Het is leuk dat een organisatie als doelstelling heeft om zoveel procent van het werknemersbestand te laten bestaan uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ik merk zelf dat het het beste werkt om met één persoon te beginnen. Het gaat altijd om één persoon en het is altijd maatwerk. Vervolgens is het aan de werkgever om te bedenken welke functionaris het meest geschikt is om als aanspreekpunt op de werkvloer onze deelnemer te ondersteunen. Als je vraagt wat organisaties hebben aan de inzet



van onze deelnemers, dan is dat ook het rendement dat ze kunnen halen uit het uitdagen van hun eigen personeel door ze die rol van buddy te geven. Je hebt mensen in het bedrijfsleven die een hele zakelijke job hebben, maar die wel de ambitie hebben om meer met mensen te doen. Voor die mensen kan zo'n buddy-rol heel veel waarde hebben.

Altijd winst

Uiteindelijk is er altijd winst. Ook trajecten die niet goed aflopen maar wel een enorm leermoment zijn kunnen een proces in versnelling brengen en dingen bereiken die we als hulpverleners alleen nooit hadden kunnen bereiken. Ik heb eens een deelnemer gehad die zei alles onder controle te hebben, maar vervolgens merkte dat zijn baan bij een koeriersdienst op niets uitdraaide. Hij werd er daardoor mee geconfronteerd dat hij echt iets aan zijn verslaving moest doen."

Maatwerk is een van de voornaamste voorwaarden voor succes, benadrukt ook Jaco de Groot: "Ik doe daarom graag zaken met familiebedrijven. Als er veel lagen zijn in de organisatie kun je wel een klik hebben met HR, maar degenen met wie ze moeten gaan samenwerken moeten het oppakken. Dat is ook wat ik bedoel met intrinsieke motivatie. In het verleden hebben we wel gesproken met diverse grote bedrijven, maar als zij in meerdere regio's vier of vijf mensen willen plaatsen, dan werkt dat voor ons niet. Het zou wel mooi zijn als HR-managers van grote organisaties ergens in hun bedrijf een divisie zouden selecteren waar we het eens mee kunnen proberen. Dan kunnen we het ook bij een groot bedrijf klein houden. Als ze bijvoorbeeld bij La Place zeggen 'Doe mij op elke vestiging maar twee mensen, dan werkt het niet. Maar als ze zeggen 'In Rotterdam Zuid heb ik een goede manager en daar kunnen we goed twee mensen gebruiken, dan gaat het wel werken.'"

Geen lucky shot

Mirjam van den Hoek: "Het is echt een traject, geen lucky shot. Je gaat niet lukraak mensen uit de opvang plukken en aan werkgevers koppelen. Dak- en thuislozen die in de workcenters werken worden systematisch begeleid richting een match. We doen dat met drie programma's: 'Doen', 'Gaan' en 'Baan'. Bij 'Doen' gaat het erom dat mensen letterlijk van de straat zijn: Laagdrempe- lig werk in een van onze workcenters, waarmee mensen overmorgen kunnen beginnen. Als je weet wat je kunt en wat je wilt kom je in het programma 'Gaan'. Je moet dan in staat zijn om 20 uur per week wat te doen zodat je on- afhankelijk wordt van je uitkering. In het programma 'Gaan' is het de bedoe- ling dat alles in het werk wordt gesteld om een baan te vinden en krijgen. Denk aan ondersteuning bij solliciteren, het behalen van een certificaat, het zorgen dat het rijbewijs up to date is, et cetera.

'Het geeft echt zingeving aan mensen dat ze collega kunnen zijn voor iemand die een lange weg heeft afgelegd'

Het programma 'Baan' is uiteindelijk bedoeld om echt aan de slag te gaan. Je hebt dan een werkgever die het wil proberen en ik ben bij de cliënt om te helpen met regelingen, ik ben op de hoogte van de wet- en regelgeving die in de situatie van de cliënt van toepassing is. Vaak bieden we we jobcoaching, soms kom ook op de werkvloer en help ik ook de werkgever. Afhankelijk van de persoon kijken we wat hij nodig heeft om er een win-win-situatie van te maken voor alle partijen."


Voor meer info over de 50|50 werkbedrijven, zie www.5050-workcenter.nl ■

Robidus ondersteunt Leger des Heils

Wij ondersteunen onze opdrachtgevers bij de uitvoering van sociale zekerheid met als doel de inzetbaarheid van werknemers te vergroten" zegt Robert Wondaal, commercieel directeur bij Robidus. "Door helder te adviseren over de juiste financiering, zorg te dragen voor het voldoen aan wet en regelgeving en uitvoering te geven aan casemanagement werken wij samen met onze opdrachtgevers aan het verbeteren van het arbeidsperspectief van werknemers, zodat zij minder snel uitvallen of sneller hun werk kunnen hervatten.

Bij de uitvoering van onze dienstverlening is het belangrijk dat we de wetgeving correct uitvoeren zonder het menselijke aspect uit het oog verliezen. Juist die combinatie vormt het DNA van Robidus.

Voor het Leger des Heils werken we niet alleen samen aan het vergroten van het arbeidsperspectief van hun medewerkers, maar trekken we ook samen op bij het ontwikkelen van arbeidsperspectief van mensen die nu aan de zijlijn staan. Wij doet dit enerzijds vanuit onze dagelijkse business, maar ook omdat wij via dit bredere partnership met onze klant een relevante bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij."

 HR Strategie verschijnt 4 keer jaar en is een uitgave van:

MindCampus B.V.
Zekeringstraat 21, 1014BH Amsterdam
(020) 582 66 00
redactie@mindcampus.nl, www.hrstrategie.nl

Hoofredactie

Jan Tjerk Boonstra (Human Capital Group)
Peter van den Hout (MindCampus)
Mariel Hovemann (eindredactie)

Aan dit nummer werkten mee

Peter Boerman, Jeroen Busscher, Sanne Brons, Hanne- ke van Dorst, Bas van de Haterd, Maaïke Huisman, Heleen Mes, Hetty Moll, Elly Oude Elferink, Gido van Puijtenbroek, Peter Runhaar, Luuk Schartman, Hans Veltmeijer

Advertentie-exploitatie

Ria Outshoorn, r.outshoorn@mindcampus.nl, 06 50736170, <http://media.mindcampus.nl>

Vormgeving colorscan bv - www.colorscaan.nl


Druk Damen Drukkers, Werkendam

Copyright MindCampus BV.



Niets uit deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden vermenigvuldigd zonder voor- afgaande toestemming van de uitgever en andere auteurs- rechthebbenden.

Partners HR Strategie

 Recruitment, Career en HR Services - Compagnon helpt mensen en organisaties succesvol te zijn op de arbeidsmarkt www.compagnon.com.

 Robidus ondersteunt werkgevers bij de uitvoering van wetgeving, schadebeheersing en financiering met als doel de kosten en risico's van sociale zekerheid te verlagen. Dit doen we middels een integraal pakket van maat- werk dienstverlening, verzekeringen en ondersteu- nende software.

 HR Academy is er speciaal voor HR-professionals en functionaris- sen en helpt u om in uw dagelijkse praktijk effectief te zijn en te groeien in uw vak. Daarvoor bieden we u hoogwaardige opleidingen om uw kennis op niveau te brengen én te houden. Van wet- en regelgeving tot strategie en beleid.