

UWV MAGAZINE

N°2 Juni 2019

Herman Tjeenk Willink

GROTER DENKEN
KLEINER DOEN

**GUUS VAN
WEELDEN**

'Het beeld van
UWV klopt niet'

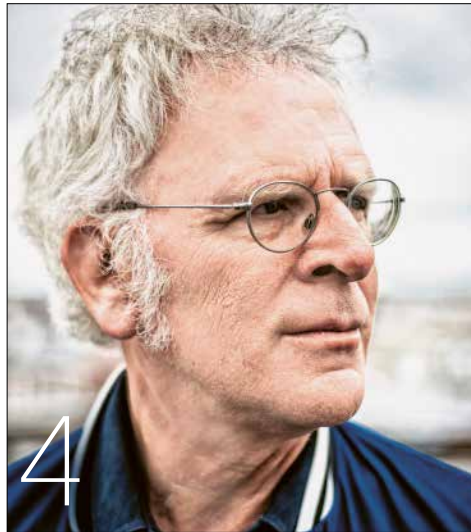
**ARBEIDSMARKT
IN EUROPA**

We staan voor
een lastige
overgangperiode



INHOUD

Ga ook naar UWMagazine online voor de laatste cijfers en trends op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsmarkt, de visie van opiniemakers over actuele thema's en spraakmakende columns. Wat vindt u? Reageer online uwv.nl/uwvmagazine.



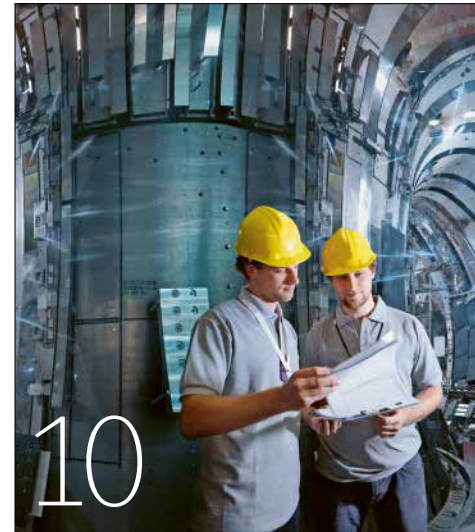
4

4

ARBEIDSMARKT IN EUROPA

'Het 21e-eeuwse arbeidsmarktbeleid kenmerkt zich door steekwoorden als levenslang leren, mobiliteit en loopbaanzekerheid in plaats van werkzekerheid'

Fons Leroy



10

10
EURES

'Transparantie, gelijkheid en non-discriminatie zijn belangrijke waarden binnen het netwerk. Arbeidsmigranten verdienen een goede behandeling'

Peter van der Grinten



14

UWMAGAZINE

4 ARBEIDSMARKT IN EUROPA

'Via best practices kunnen we van elkaar leren hoe we problemen het hoofd kunnen bieden'

10 EURES

Zowel werkgevers als werknemers kijken verder dan hun eigen land. Het netwerk EURES helpt.

14 GUUS VAN WEELEDEN

Na ruim een halfjaar in de Raad van Bestuur van UWV maakt Guus van Weelden de balans op.

18 DE HAAGSE GROENVOORZIENING

Werken bij de Haagse groenvoorziening. Voor Geer Walraven en zijn collega's is deze baan goud waard.

24 OPLEIDING EN ARBEIDSMARKT

Hoogleraar Andries de Grip: 'Nederland doet het goed, maar we kunnen niet achterover gaan leunen'

28 GROTER DENKEN KLEINER DOEN

Herman Tjeenk Willink houdt een warm pleidooi voor het koesteren van tegenspraak, tegenwicht en tegenmacht.

32 HOE INCLUSIEF IS NEDERLAND

Fabian Dekker van Start Foundation heeft ideeën voor mensen die nu geen werk kunnen vinden.

36 PLEIDOOI VAN VERZEKERINGSARTSEN

'Help zieke werknemers al na enkele weken verzuim met re-integreren'

Magazine voor stakeholders van UWV ■ juni 2019
■ Verschijnt drie keer per jaar ■ **Realisatie:** MPG, Postbus 2215, 1180 EE Amstelveen

■ **Hoofdredactie:** Kees Diamant ■ **Redactioneel management:** Fennie Pruijm ■ **Mailadres redactie:** concernredactie@uwv.nl ■ **Eindredactie:** Renée Sommer ■ **Vormgeving:** Marc van Meurs ■ **Lithografie:** Grafimedia, Amsterdam

Drukwerk: Zalsman Zwolle ■ **Adreswijzigingen:** s.v.p. sturen naar UWV, Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam o.v.v. 'Adreswijziging UWVmagazine'.

■ Het is alleen toegestaan artikelen uit UWVmagazine — geheel of gedeeltelijk — over te nemen na toestemming van de redactie.

FOTO COVER: ANP JERRY LAMPEN



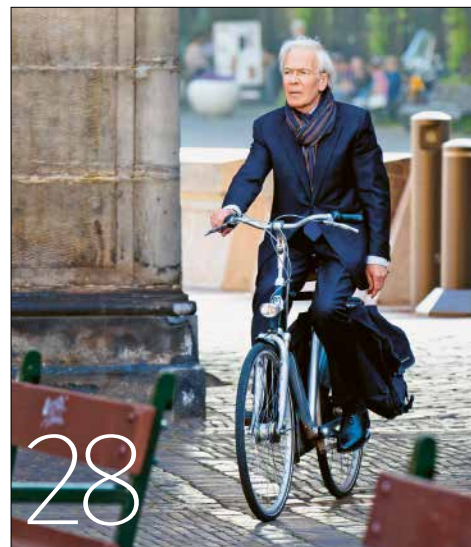
18

18

DE HAAGSE GROENVOORZIENING

'Het groen moet onderhouden worden, tegelijkertijd voorkomen we dat de doelgroep tussen wal en schip valt'

Brigitta Maes



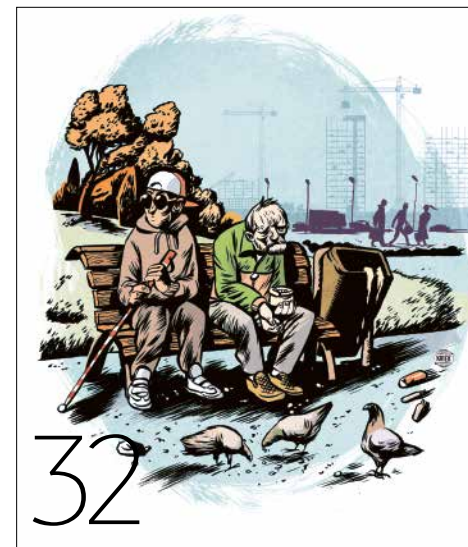
28

28

GROTER DENKEN KLEINER DOEN

'Je kunt als politicus zoveel mooie plannen maken als je wilt, zonder uitvoerders komt er niets van terecht'

Herman Tjeenk Willink



32

32

ESSAY: HOE INCLUSIEF IS NEDERLAND

'Zou het niet mooi zijn als uitkeringsgerechtigden en statushouders on the job worden opgeleid'

Fabian Dekker



27

PORTRETTEEN 13, 27, 35, 40

'Bloemist, kapper, bejaardenverzorger, shiatsu-masseur. Ik heb van alles geprobeerd'

Sebastian Vredenburg



40



‘WE WÓRDEN GEEN grijs continent, WE ZIJN HET AL’

De middelen die de EU ter beschikking staan om het arbeidsmarktbeleid van de lidstaten te beïnvloeden zijn beperkt, maar ze hebben wel effect, vinden **Fons Leroy** (VDAB en ENPES) en hoogleraar **Olaf van Vliet**. Zij zien de toekomst met vertrouwen tegemoet, ‘maar niet zonder lastige overgangperiode.’

BEELD **DEBBY TERMONIA** EN **MAARTEN DE GROOT** | TEKST **GERT HAGE**

EUROCOMMISSARIS MARIANNE THYSSEN was een paar maanden in functie toen zij een liefdesbrief ontving. Afzender: Fons Leroy, gedelegeerd voorzitter van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). De liefdesverklaring gold niet zozeer haar, als wel haar nieuwe werkterrein. ‘Samen kunnen we de volgende vijf jaar iets moois neerzetten’, schreef Leroy aan zijn landgenote Thyssen, Europees commissaris voor Werk, Sociale Zaken en Arbeidsmobiliteit. ‘De arbeidsmarkt is als een zoon voor mij. (...) Laat de liefde tussen de arbeidsmarkt en jou maar bloeien. (...) Het is nu of nooit om de Europese ambities uit de Europa 2020-strategie te realiseren. En jij beheert het cruciale departement (...)’ Zijn vurige ode bleef onbeantwoord, althans op papier, lacht Leroy, die tevens voorzitter is van het Europese Netwerk van Publieke Bemiddelingsdiensten (ENPES). ‘Maar we hebben elkaar enkele malen gesproken. Er is een open dialoog met Thyssen; zij is nauwer bij de arbeidsmarkt betrokken dan haar voorgangers. Zij heeft een aantal belangrijke stappen gezet op het gebied van levenslang leren en het bestrijden van de jeugdwerkloosheid. Tevens heeft zij de noodzaak erkend van het ontwikkelen van 21e-eeuwse vaardigheden die ik altijd kort samenvat als wendbaarheid en weerbaarheid. Maar er is nog een lange weg te gaan.’

AMBITIEUZE AGENDA

Met de Europa 2020-strategie zette de EU hoog in. Werkgelegenheid omhoog, armoede omlaag en niet minder dan 40 procent van de jongeren een afgeronde opleiding in het hoger onderwijs. ‘Door de financiële crisis is er jarenlang

weinig of geen aandacht geweest voor deze ambitieuze agenda, waarin ook een sociale investeringsagenda is opgenomen’, zegt Olaf van Vliet, hoogleraar Sociale Zekerheid en Arbeidsmarktbeleid in Internationaal Perspectief aan de Universiteit van Leiden. ‘Het was alle hens aan dek. De sociale dimensie was ondergeschikt aan het managen van de crisis. Dat begon te wringen, zeker in Zuid-Europa. Voorzitter Juncker erkende de noodzaak om ondanks de crisis aandacht te blijven besteden aan de sociale pijler onder Europa, dat wil zeggen aan het bestrijden van armoede, het streven naar een beter werkende arbeidsmarkt, een betere sociale bescherming en aan het tegengaan van uitsluiting. Of dat effect heeft? Zeker, ondanks dat de EU geen maatregelen kan afdwingen – sociale zekerheid en arbeidsmarktbeleid behoren tot de verantwoordelijkheden van de afzonderlijke lidstaten – kan Europa door aanbevelingen, beleidsnotities en bijeenkomsten wel degelijk veranderingen in gang zetten, zo leert de geschiedenis.’

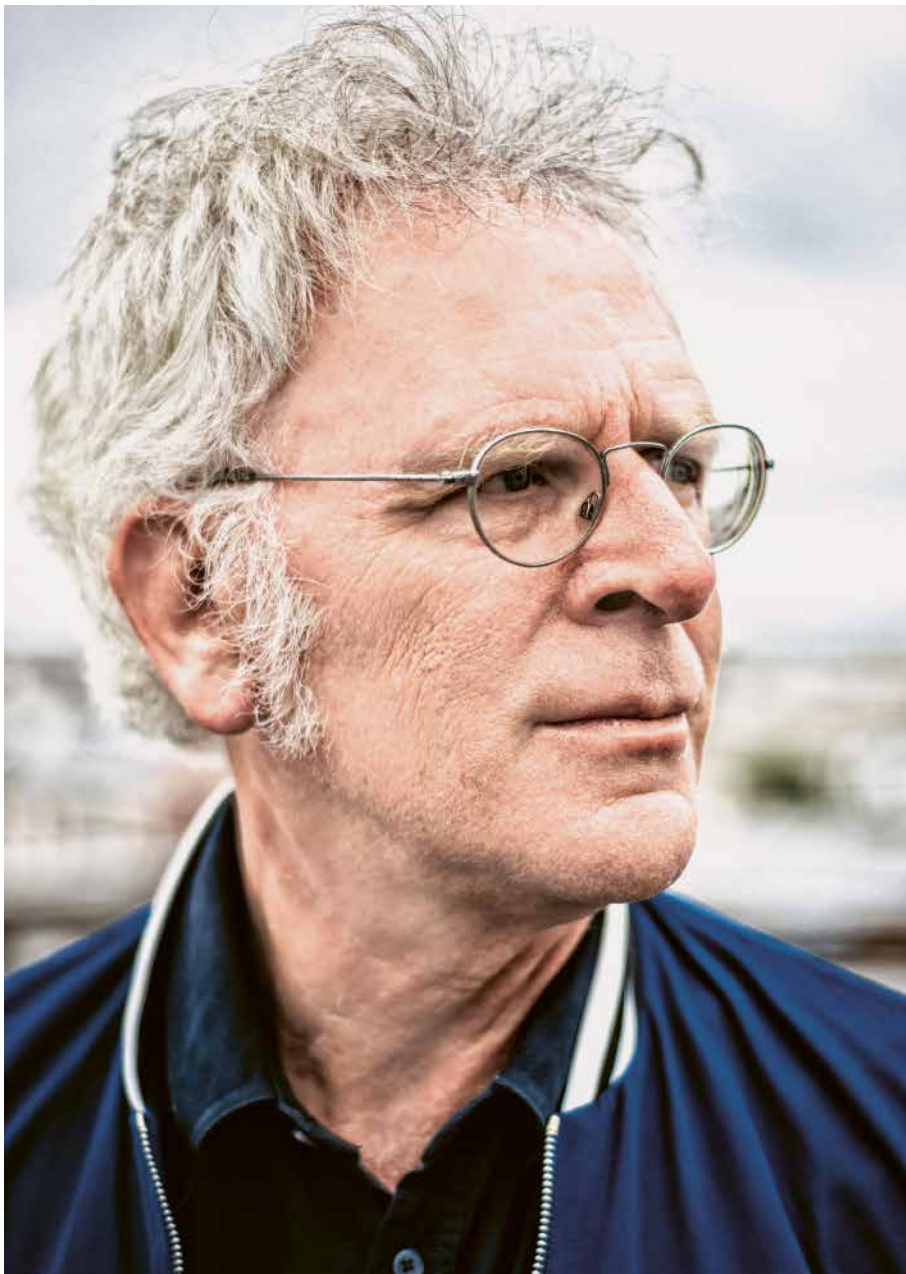
LANGZAAM DRAAIENDE MOLENS

In het afgelopen decennium is er meer en meer aandacht gekomen voor arbeidsmarktbeleid, blik Van Vliet terug. ‘Nu is het arbeidsmarktbeleid niet langer een zelfstandig Europees beleidsterrein, maar onderdeel van het Europees semester, een jaarlijkse procedure voor meer en betere economische beleidscoördinatie tussen de EU-landen. Het klinkt misschien tegenstrijdig, maar dat is zeker geen achteruitgang, want het semester heeft een wat dwingender karakter.’ De nadruk lag, vervolgt hij, op een activerend arbeidsmarktbeleid, een beleid dat mensen prikkelt en/of helpt te participeren. ‘Landen als Denemarken, ▶

‘HET 21E-EEUWSE
ARBEIDSMARKTBELEID
KENMERKT ZICH DOOR
STEEKWOORDEN
ALS LEVENSLANG
LEREN, MOBILITEIT EN
LOOPBAANZEKERHEID
IN PLAATS VAN
WERKZEKERHEID’

Fons Leroy





FONS LEROY

Fons Leroy (Hasselt, 23 juni 1954) is sinds 2005 de afgevaardigd bestuurder van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Hij is licentiaat in de rechten en de criminologie met een bijzondere licentie in bestuurskunde en overheidsmanagement.

Sinds 2016 is hij tevens voorzitter van het Europees Netwerk van Publieke Arbeidsbemiddelingsdiensten.



OLAF VAN VLIET

Olaf van Vliet (Den Haag, 1983) is hoogleraar Sociale Zekerheid en Arbeidsmarktbeleid in Internationaal Perspectief aan de Universiteit Leiden. Hij is momenteel projectleider van onder andere het multidisciplinaire onderzoeksproject 'SOLID: Solidarity under strain - A legal, criminological and economic analysis of welfare states and free movement in the EU'. Daarnaast coördineert hij het MSc programma Economics and Governance.



► Zweden en Nederland hadden daar al ervaring mee opgedaan, maar voor Duitsland was het destijds nieuw. Van meer recent datum is de aandacht voor de sociale pijler onder de EU, voor gelijke kansen voor iedereen op de arbeidsmarkt, voor goede arbeidsvoorwaarden en voor het waarborgen van goede sociale voorzieningen.' Dat alles zal niet van de ene op de andere dag gerealiseerd zijn, weet Van Vliet, de Europese molens draaien langzaam. 'Toch is de afgelopen jaren in de meeste Europese landen wel degelijk een en ander veranderd. Regeringen voelen zich verantwoordelijk voor de afgesproken doelstellingen van eerst Lissabon en later Europa 2020 - de een wat meer dan de ander. Natuurlijk kan de EU geen boetes opleggen of rechtszaken aanspannen als afspraken worden genegeerd, maar via de open methode van coördinatie, desnoods gevolgd door *naming and shaming*, zie je dat landen toch stappen zetten. Het belangrijkste is echter dat de EU-landen van elkaar leren en elkaar inspireren.'

WERKEN MET 'GOESTING'

In zijn uitvoerige brief aan Thyssen stond Fons Leroy stil bij wat hij ziet als het ergste maatschappelijk kwaad: werkloosheid. Gelukkig, schrijft hij, is er een wondermiddel tegen deze ziekte. Dat middel heet werk. Hij roept Thyssen op serieus werk te maken van de Europese arbeidsmarkt, zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde, dus zowel van het versterken van het ondernemings- en investeringsklimaat als van het stimuleren van de arbeidsmobiliteit, het aanpakken van de jeugdwerkloosheid en onder meer het scheppen van mogelijkheden om ouderen langer te laten doorwerken. 'We worden geen grijs continent, we zijn het al', licht Leroy toe vanuit Brussel. 'Het aantal ouderen neemt rap toe, dat van jongeren af. Er zijn vandaag de dag al ruim drie keer meer ouderen dan jongeren onder de EU-beroepsbevolking. Het is dus van het grootste belang om ouderen aan het werk te houden met, zoals wij zeggen "goesting". Werk moet ook leuk en zinvol zijn, het

gaat om *employability én enjoyability*. Dat van de 55-plussers in België nog maar een kleine 40 procent werkt, kan echt niet langer. Los van het feit dat er zo ontzettend veel talent en ervaring verloren gaat op de arbeidsmarkt, is het ook niet goed voor de ouderen zelf om in een hangmat de dagen te slijten. Dus zorg ervoor dat ze langer met plezier kunnen doorwerken, door ze wendbaar en weerbaar te maken en door bijvoorbeeld jobcarving en/of het splitsen van banen, bedrijven zo in te richten dat ook oudere werknemers langer kunnen en willen doorwerken.'

MEER INVESTEREN

De Europese arbeidsmarkt is volgens Leroy 'een broeihaard van verspilling', van zowel oud als jong arbeidspotentieel. Gemiddeld zit 11 procent van de EU-jongeren doelloos thuis, dat wil zeggen dat zij geen werk hebben, noch een opleiding volgen. (Nederland springt er gunstig uit, met slechts 4 procent, Italië spant de kroon met 20 procent.) Leroy: 'Het begint ermee

dat te veel jongeren zonder diploma het onderwijs uitstromen en dat terwijl de arbeidsmarkt steeds hogere eisen stelt aan het scholingsniveau.' Hij pleit voor een betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Maar, benadrukt hij, de echte oplossing is een eensgezinde keuze voor een competentiegericht loopbaanbeleid, waarin levenslang leren een vanzelfsprekendheid is, werkzekerheid vervangen is door loopbaanzekerheid en met een voor alle werknemers persoonlijk ontwikkelingsplan, gekoppeld aan competentiegericht matches. Ook volgens Olaf van Vliet is het bestrijden van werkloosheid cruciaal. Tot zijn genoegen ziet hij dat steeds meer EU-landen geneigd zijn tot een activerend arbeidsmarktbeleid. 'Dat betekent ook meer investeren in opleiding en *human capital*, zeker ook gezien de voortgaande technologisering en globalisering die ten koste gaat van vooral banen in het lage en middensegment van de arbeidsmarkt.' Toch deelt hij het pessimisme niet van al diegenen die deze ontwikkelingen zien als een doodsteek ►



'ALS DE ECONOMIEËN VAN DE EU-LANDEN TE VER UIITEENLOPEN, BETEKENT DAT OP TERMIJN HET EINDE VAN DE EURO'

Olaf van Vliet

- ▶ voor de arbeidsmarkt. Van Vliet: 'Technologische ontwikkeling levert vooruitgang op en vooruitgang betekent meer banen, zo leert de geschiedenis. Maar diezelfde geschiedenis leert ook dat er altijd een overgangperiode is die pijn doet. Het is zaak om als Europa zwaar in te zetten op de omscholing van 45-plussers die werkzaam zijn op mbo-niveau, de groep die de pijn het meest zal voelen.'

SAMEN TEGEN FRAUDE

Beiden noemen de middelen die de EU ter beschikking staan om het arbeidsmarktbeleid van de lidstaten te beïnvloeden 'beperkt'. Toch hebben die zachte methoden, zoals aanbevelingen of richtlijnen, wel effect, zoals blijkt uit enkele recente voorbeelden. Denk aan de herziening van de Europese detachingslijn of het – tegen de zin van Nederland aangenomen – voorstel voor het recht op betaald ouderschapsverlof voor zowel mannen als vrouwen. Of denk aan de recent opgerichte Europese Arbeidsautoriteit, een agentschap waarin de nationale arbeidsinspecties samenwerken bij het tegengaan van oneerlijke concurrentie en fraude, zoals schijnconstructies. Van Vliet: 'Deze voorbeelden laten zien dat Europa werk maakt van de sociale pijler, waarvan convergentie van het sociaal beleid een belangrijk onderdeel vormt.'

Fons Leroy gaat een stap verder: 'Ik denk dat het arbeidsmarktbeleid van de lidstaten meer gevoed wordt door Europa dan door de afzonderlijke regeringen. Dat is ook goed, we staan als EU-landen voor dezelfde uitdagingen. Via benchmarking en best practices kunnen we van elkaar leren hoe we die het beste het hoofd kunnen bieden.'

FACE-TO-FACE

Het zijn vooral landen als Oostenrijk, Estland, Vlaanderen en in iets mindere mate Nederland die als voorbeeld kunnen dienen, zegt de Vlaming Leroy. Oostenrijk als het gaat om de samenwerking tussen arbeidsmarkt en onderwijs. Leroy: 'De publieke arbeidsbemiddelaar, zeg maar het Oostenrijkse UWV, heeft voor middelbare scholen een programma ontwikkeld met onder meer lessen over solliciteren, studiekeuze en de meest kansrijke beroepen.'

In Estland is men het verst op het gebied van de digitalisering van de arbeidsmarktinformatie, aldus Leroy. 'Alles is met alles digitaal verbonden. Voor werkgevers en werkzoekenden zijn alle relevante data met een paar klikken voorhanden.' En Vlaanderen? Een voorbeeld als het gaat om competentiegericht matchen, vervolgt Leroy. 'Als VDAB hebben we de tool 'Competent' ontwikkeld, een competentiedatabank waarin alle kunde- en kennisgegevens zijn beschreven. Die is gekoppeld

aan weer een andere databank, Comeet, waarin de Competent-gegevens worden gematcht met vacatures.' Nederland, ten slotte, speelt eveneens mee in de voorhoede van Europa, mede dankzij het vroeg erkennen van de noodzaak tot activering van werkzoekenden. Jammer, verzucht Leroy, dat UWV zich door bezuinigingen gedwongen zag het aantal face-to-facecontacten te verminderen. 'Nieuwe technologieën dragen zeker bij aan een beter functionerende arbeidsmarkt, maar face-to-facecontacten blijven belangrijk, zeker voor mensen die al langere tijd aan de kant staan.'

LASTIGE OVERGANG

Wanneer Leroy zijn landgenoot Thyssen zou mogen opvolgen als Eurocommissaris, wat zou er boven aan zijn agenda staan? Het is een vraag waarover hij niet lang hoeft na te denken. Leroy: 'Ik zou een speerpunt maken van het bestrijden van de jeugdwerkloosheid. Tevens is van het grootste belang dat we als EU één taal spreken, een taal die uitdrukt wat wordt bedoeld met een 21e-eeuws arbeidsmarktbeleid, met als steekwoorden: levenslang leren, mobiliteit en loopbaanzekerheid in plaats van werkzekerheid. Mijn droom is dat wij werkzoekenden en werknemers als publieke arbeidsbemiddelaars bijstaan in hun loopbaan op een arbeidsmarkt die steeds heviger in beweging is. Onze rol zou die van regisseur moeten zijn, in nauwe samenwerking met onder meer onderwijsinstellingen, uitzendbureaus en welzijnsinstellingen.'

Als Van Vliet Eurocommissaris zou worden, zou arbeidsmobiliteit een van zijn hoofdpunten zijn. Het is raar en onwenselijk, zegt hij, dat landen als Spanje en Italië kampen met hoge werkloosheid, terwijl Duitsland en Nederland zitten te springen om personeel. 'Als de economieën van de EU-landen te ver uiteenlopen, betekent dat op termijn het einde van de euro. Er zijn twee manieren om dat te voorkomen. De eerste is budgettaire overdracht, maar daar zit niemand op te wachten, dus resteert de tweede optie: het naar elkaar toe laten groeien van de economieën. Dat kan onder meer door arbeidsmobiliteit te bevorderen, maar dan zo dat wordt vermeden dat sommige landen te maken krijgen met een braindrain. Daarnaast moet er snel een manier worden gevonden om het snelgroeiende leger flexwerkers te integreren in de socialezekerheidsstelsels, zodat ook zij zich goed kunnen beschermen tegen inkomensrisico's als gevolg van werkloosheid, ziekte en ouderdom. Met geduld, gekoppeld aan de bereidheid van elkaar te leren en in elkaar te investeren, zie ik op termijn de Europese arbeidsmarkt met vertrouwen tegemoet. Met als kantteking dat we een lastige overgangperiode tegemoet gaan.' ■





EEN RUIME BLIK op de wereld

De huidige Europese werknemer kijkt verder dan zijn eigen land. De moderne werkgever heeft **heel Europa** tot zijn beschikking om te kiezen voor de werknemer die het best bij zijn werkbehoefte past. EURES is het netwerk dat is gespecialiseerd in het bij elkaar brengen van deze partijen.

BEELD HOLLANDSE HOOGTE/KEES VAN DE VEEN EN GETTY IMAGES | TEKST FRANK VAN WIJCK

DE OPRICHTING VAN EURES in 1993 is het rechtstreekse gevolg van een richtlijn van de Europese Commissie om het vrij verkeer van personen binnen de Europese Unie te bevorderen. 'Naast de liefde is werk de belangrijkste reden voor migratie binnen de EU', zegt Peter van der Grinten, transnationaal adviseur bij EURES. 'Dat werkt twee kanten op. Het aantal mensen uit de EU dat interesse heeft in Nederland als land om te werken groeit. Maar de emigratiebeurs trekt ook ieder jaar veel Nederlanders die interesse hebben in een toekomst in het buitenland.'

KANSEN EN RECHTEN

Aanvankelijk richtte de dienstverlening van EURES zich vooral op informatie en advies aan werkzoekenden, om de drempel voor werken in het buitenland te verlagen, maar gaandeweg is de aandacht verschoven naar de vraagkant. 'Veel meer vacaturebemiddeling dus', legt Van der Grinten uit. 'Je ziet ook een duidelijk verschil tussen de crisistijd van een aantal jaar geleden - toen het aantal vacatures beperkt was en mensen dus internationaal gingen zoeken naar werk - en de hoogconjunctuur van nu. Niet alleen in

Nederland maar in veel Europese landen trekt de arbeidsmarkt aan. Voor steeds meer banen bestaat een tekort aan beschikbare arbeidskrachten. Daarom wordt het voor werkgevers steeds belangrijker om creatief na te denken over de invulling van vacatures en daarmee over zaken als bedrijfsvoering en employer branding. Mensen kunnen nu overal terecht en dat maakt het belangrijker om uit te leggen waarom een land interessant is om in te gaan werken en wonen. EURES-adviseurs zorgen door het geven van goede informatie dat mensen weten waar hun kansen liggen, hoe onze arbeidsmarkt werkt en - heel belangrijk - welke rechten je als werknemer hebt. Verstrek je die informatie niet, dan heb je kans op mismatches of kunnen er schrijnende situaties ontstaan. Iedereen kent de krantenkoppen over malafide bureaus die werknemers uit andere landen slecht behandelen.'

GOEDE BEGELEIDING

Voor EURES is fair mobility ofwel een eerlijke beroepsmobiliteit, een essentieel begrip. 'Transparantie, gelijkheid en non-discriminatie zijn belangrijke waarden binnen het netwerk. Arbeidsmigranten

verdienen een goede behandeling', legt Van der Grinten uit. 'Daarbij hoort bijvoorbeeld ook dat we aandacht hebben voor diverse soorten arbeidscontracten en huisvesting. Voor seizoenswerk in bijvoorbeeld de bouw en de agrarische sector is het logisch dat de werkgever huisvesting biedt als onderdeel van de beloning. Maar voor langduriger dienstverbanden kan het veel logischer zijn het salaris en de huisvesting te scheiden.

GESPANNEN VOET

Bij Europese arbeidsbemiddeling is het van belang dat we ons realiseren dat we bepaalde arbeidsmigranten heel hard nodig hebben. Willen we deze werknemers interesseren om in Nederland te werken, dan moeten ze hier wel een bestaan op kunnen bouwen. Dit gegeven staat op gespannen voet met de manier waarop sommige werkgevers de Nederlandse flexwetgeving toepassen op buitenlandse arbeidskrachten. Daarom is goede informatievoorziening en samenwerking binnen het EURES-netwerk erg belangrijk.'

Het werkgebied van EURES is in de loop der jaren steeds breder geworden. 'Het beweegt zich tussen twee uitersten', zegt



Naast de liefde is werk de belangrijkste reden voor migratie binnen de EU.



De behoefte aan arbeidsmigranten is ook groot in de technische sector.

► Van der Grinten. 'De ene kant is dat we een vacature van een werkgever publiceren op onze website. De andere kant is dat we voor branches met moeilijk vervulbare vacatures wervingsprojecten opzetten waarbij we op locatie sollicitatiegesprekken voeren met potentiële werknemers. De vraag in welk land we zelf voor actieve bemiddeling op zoek gaan naar mensen, hangt af van de sector. Momenteel zien we dat vooral in Portugal en Italië kandidaten te vinden zijn voor banen waarvoor we in Nederland moeilijk mensen kunnen vinden. Daarnaast zijn we in diverse landen bezig met de werving van zorgprofessionals. Niet verrassend – in verband met de Brexit – is dat EURES op dit moment veel spontane aanmeldingen krijgt van Engelsen en van EU-ingezetenen die nu in Groot-Brittannië werken.'

TAAL EN CULTUUR

Accommodatie – Van der Grinten noemde het onderwerp al – is op dit moment een belangrijk vraagstuk voor werkgevers die werknemers uit het buitenland willen halen. 'Dit heeft alles te maken met het tekort aan huisvesting dat momenteel in ons land bestaat', zegt hij. 'Ook taal is een aandachtspunt voor werkgevers. Als je een bedrijf met veertig werknemers hebt en onder wie de eerste Engelstalige werknemer, moet je

dan meteen je veiligheidsinstructies in het Engels vertalen? In dat soort dingen begeleiden we werkgevers.'

Cultuurverschillen kunnen ook een punt van aandacht zijn. 'Iemand die gewend is te werken in een internationaal klimaat, vindt vaak sneller zijn eigen weg,' vertelt Van der Grinten, 'terwijl iemand met alleen werkervaring in eigen land vaak meer behoefte heeft aan begeleiding. Taalkennis speelt daar ook een rol in. Als de taal een probleem is, dan kan het langer duren voordat iemand gesetteld is. Wat cultuurverschillen betreft is dit belangrijker dan de vraag of iemand uit bijvoorbeeld Zweden of Kroatië komt. Heimwee is natuurlijk ook een factor om rekening mee te houden. Maar als je als ervaren EURES-adviseur een potentiële werknemer persoonlijk spreekt, merk je vanzelf hoe groot iemands wereld is.' Van der Grinten is overtuigd van het feit dat het meerwaarde heeft om die grotere wereld te verkennen. 'Diversiteit is altijd goed, zowel voor werkgevers als werknemers', zegt hij. 'Het verruimt immers je blik op de wereld. En in Nederland is de behoefte aan arbeidsmigranten in verschillende branches groot. Werkgelegenheid is een complex vraagstuk. Onze taak als EURES is om zowel de werknemer als de werkgever ondersteuning te bieden.' ■



EURES

In Nederland zijn zeven organisaties lid van EURES. Dit zijn: UWV, Ibercompas, Gemeente Enschede, StartPeople International, Den Doelder Recruitment, FlexExpert en Hobij Techniek. FNV en EURES Scheldemond zijn partner. Gezamenlijk vormen ze het netwerk EURES Nederland. Het Nationaal Coördinatie Bureau EURES coördineert dit netwerk vanuit UWV. Van daaruit brengen adviseurs vraag en aanbod in Europa bij elkaar (transnationaal) en in het grensgebied met België en Duitsland (cross border). EURES heeft een netwerk in 32 Europese landen.

PORTRETSERIE

1

ITVITAE HELPT MENSEN MET AUTISME OF HOOGBEGAAFDHEID AAN EEN OPLEIDING EN EEN BAAN IN DE ICT. UWV WERKT SINDS 2014 SAMEN MET ITVITAE.

Lars (26) kwam na een fikse burn-out bij ITvitae terecht. Hij werkt nu voor de FIOD als cyber security specialist rechercheur. Een droombaan.

'Ik werkte hiervoor bij een grote zorginstelling. Een prima werkgever, maar de functie paste mij niet. Ik deed verschillende projecten tegelijk, moest veel telefoneren en binnenlopende collega's helpen met technische problemen. Ik heb PDD NOS, een vorm van autisme. Dat betekent dat ik baat heb bij een prikkelarme omgeving en structuur. Mijn vorige werkgever kon dat niet bieden en uiteindelijk viel ik uit. Er brak een lange, uitzichtloze periode aan, waar ik geen toekomst zag weggelegd voor mijzelf. Via een neef kwam ik in contact met ITvitae.

Tijdens het introductiegesprek bij ITvitae ervoer ik dat deze mensen mij begrepen en me aanspraken op mijn talenten. In het reguliere onderwijs werd ik nooit begrepen en ben ik meer bezig geweest met overleven in plaats van leren. Bij ITvitae ging leren ineens heel goed gedurende het traject cyber security specialist. Ik raakte geïnteresseerd in forensisch onderzoek. ITvitae zocht en vond een werkplek voor mij bij de FIOD. Ik houd me onder meer bezig met het veiligstellen van allerlei ICT-gerelateerde data. Dit werk betekent veel voor mij. Ik draag mijn steentje bij aan de veiligheid van ons land. Dat voelt goed. Wat ik ook fijn vind, is dat mijn collega's rekening houden met mijn autisme. Ik voel mij gewaardeerd en daardoor kan ik beter mijzelf zijn en goed functioneren.'

'HET LEREN GING INEENS HEEL GOED'





‘HET BEELD VAN MENSEN OVER UWV klopt niet’

Na ruim een halfjaar in de Raad van Bestuur van UWV maakt **Guus van Weelden** de balans op: ‘Er zit een groot gat tussen het imago van UWV en wat er intern aan professionaliteit aanwezig is. Ik zie hoe medewerkers worden geraakt door de negatieve publiciteit.’

BEELD JIRI BÜLLER | TEKST ERWIN ROOYAKKERS

Je hebt bedrijfseconomie gestudeerd en daarna verschillende managementopleidingen gevolgd. Ambieerde je altijd al een leidinggevende functie?

‘Nee, niet direct. Als kind zag ik een winkel wel zitten. Op de middelbare school trok de bètakant me het meest. Maar ik zag het beperkte van de technische invalshoek bij mijn vader. Die was werktuigbouwkundig ingenieur. Daarom heb ik bewust voor een economische studie gekozen, een gamma-wetenschap. Ik begon met bedrijfseconomie. Goochelen met cijfers vind ik heel leuk. Maar ze zijn slechts een weergave van iets anders. Daarom heb ik later tijdens mijn studie heel bewust voor bedrijfskunde gekozen, met een breder curriculum.’

Na je studie ben je in de gezondheidszorg terechtgekomen. Wat trok je daarin aan?

‘Ik ben daar altijd erg geïnteresseerd in geweest. Achteraf kan ik dit herleiden tot mijn thuissituatie. Mijn vader werkte voor

een Amerikaans ingenieursbureau: het harde bedrijfsmatige. Mijn moeder was actief bij Vluchtelingenwerk en Amnesty International: de maatschappelijke betrokkenheid. Die combinatie is de rode draad in mijn werk. De spanning tussen de inhoud enerzijds en het bedrijfsmatige anderzijds vind ik nog steeds heel boeiend. Het zijn twee kanten van dezelfde medaille.’

Vanwaar na ongeveer 35 jaar in de gezondheidszorg de overstap naar UWV?

‘Die vraag wordt me steeds gesteld. Als eindverantwoordelijke moet je niet te lang in dezelfde rol blijven hangen. Daarom heb ik elke zeven tot negen jaar een overstap gemaakt, naar steeds een andere sector binnen de gezondheidszorg. Toen de vraag van UWV langs kwam, werd ik gelijk enthousiast. Het is weer een heel andere materie en mijn belangstelling lag ook altijd in deze richting. Ik was bijvoorbeeld al dertig jaar actief in brancheverenigingen in de zorg

op het gebied van werkgevers- en arbeidszaken. En was negen jaar bestuurslid van Pensioenfonds Zorg en Welzijn.’

Welke parallellen zie je tussen de gezondheidszorg en UWV?

‘De afgelopen jaren is in de zorgverlening de aandacht voor werk veel belangrijker geworden. Dat sluit aan bij de visie van UWV dat de mens op zijn best is als hij met werk kan deelnemen aan de samenleving. Dit is recent ook een veel dominantere opvatting binnen de ggz geworden. Bij een groot deel van de mensen die nu wat meer moeite hebben om een baan te vinden, speelt er ggz-problematiek. Daar is dus een grote overlap. Een andere parallel is de bedrijfscultuur: de maatschappelijke doelstelling is waar medewerkers heel bewust voor kiezen.’

Wat valt je als nieuwkomer op bij UWV?

‘De gedrevenheid van medewerkers en de diversiteit van de materie. In wetgeving, ▶





GUUS VAN WEELDEN

► in vormen van uitvoering. Dat vind ik heel boeiend. Het beeld dat mensen hebben van UWV klopt niet met wat ik aantrof. Er zit een groot gat tussen het imago van UWV en wat er intern aan professionaliteit aanwezig is. Dat imago doet UWV tekort. En is de laatste maanden zeker niet verbeterd met alle publiciteit die we hebben gehad. Tegelijkertijd dragen we onze trots - en medewerkers zijn trots op UWV - veel te weinig uit. Daarin zijn we wat calvinistisch; het is niet gauw goed genoeg. Of doe maar gewoon dan doe je het al goed genoeg. Successen worden onvoldoende gevierd en uitgedragen.'

Zie je daar voor jezelf een rol in?

'Ja, uiteraard. We boeken prachtige resultaten; afgelopen jaar hebben we bijna alle doelstellingen vanuit het ministerie van SZW gehaald. We ondersteunen duizenden mensen om succesvol hun weg naar werk te vinden waaronder meer dan 13.000 mensen met een arbeidshandicap. En we zien dat onze 1,2 miljoen klanten onze dienstverlening waarderen met een dikke voldoende. Daar moeten wij veel meer dan we nu doen de nadruk op leggen. Bijvoorbeeld door goede resultaten nog meer te delen, onder andere met onze ketenpartners.'

UWV heeft een uitvoerdersrol. Zie jij UWV niet liever ook meer beleid maken?

'Ik vind het juist goed dat de taken gescheiden zijn. Politici bepalen de maatschappelijke wenselijkheid van wet- en regelgeving. UWV voert de maatregelen uit. Gelukkig worden we wel intensief betrokken bij beleidsvoorbereidingen. De Raad van State heeft ons nadrukkelijk uitgedaagd om te checken of nieuwe wetgeving op zo'n manier is uit te voeren dat de gemiddelde burger die begrijpt. Door die check oefenen we in feite invloed uit op het beleid. Dat is ook nodig, want sommige wetten zijn zo ingewikkeld, met wijziging op wijziging, dat die moeilijk uit te leggen zijn. De Wajong

Guus van Weelden (Rotterdam, 31 juli 1959) studeerde bedrijfskunde aan de Technische Universiteit Delft en strategisch management in de gezondheidszorg aan de Tilburg University. Van Weelden was onder meer voorzitter van de Raad van Bestuur van GGz Breburg in Tilburg. Eerder vervulde hij andere bestuursfuncties in met name de zorg. Zo was hij voorzitter van de Raad van Bestuur van zorgorganisatie Florence in Rijswijk en van 2008 tot en met 2016 was hij bestuurslid van Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW).

bijvoorbeeld, die nu feitelijk uit drie verschillende wetten bestaat. Gelukkig komt er nu een wet die dat moet vereenvoudigen.'

Je hebt in september stage gelopen bij SZW, waarom?

'Eerder had de plaatsvervangend secretaris-generaal van SZW, Hellen van Dongen, drie weken stage gelopen bij UWV. Toen mij gevraagd werd of ik op stage wilde bij SZW, antwoordde ik volmondig ja. Omdat het, met verschillende rollen die we hebben, heel goed is om elkaar beter te leren kennen. Ik heb er twee weken meegelopen en ben aangeschoven bij allerlei bijeenkomsten en vergaderingen. SZW was heel open. Ook

toen het over de Poolse WW-fraude ging, die op dat moment op bijna alle agenda's stond. De eerste keer vroeg ik me af of mij verzocht zou worden om de vergadering te verlaten. Maar het tegendeel bleek: mij werd gevraagd om daar mijn verse blik op te werpen en mijn visie te delen. Zo vind ik ook dat het ministerie en UWV zich tot elkaar moeten verhouden: open en transparant.'

Wat heb je van deze stage opgestoken?

'Wat me opviel was de informele sfeer bij het ministerie van SZW, inclusief de bewindspersonen. Dit is volgens mij heel belangrijk voor een organisatie die 'van nature' hiërarchisch is. Ik kende een ministerie (in mijn geval VWS) wel van buitenaf, maar door deze stage zie je veel beter hoe de rollen zich intern bij het ministerie verhouden. Wat er op welk niveau wordt besproken en hoe besluitvorming tot stand komt. Dat komt mijn werk zeker ten goede.'

Je hebt al gemerkt: als er bij UWV iets misgaat, zitten de media daar meteen bovenop. Lig je daar wakker van?

'Dat herken ik uit de gezondheidszorg. Een paar jaar geleden bijvoorbeeld, heeft Zembla een uitzending gemaakt over een van onze klanten. Ik merkte en hoorde hoe onterecht medewerkers zich door die uitzending bejegend voelden. Misstanden worden vaak uitvergroot en er worden verkeerde conclusies getrokken. Daarbij worden oprechte medewerkers in hun beroepstrots aangetast. Ja, daar heb ik toen wakker van gelegen. Bij UWV zie ik ook hoe medewerkers worden geraakt door de negatieve publiciteit. Als er iets fout gaat, moet je daar uiteraard niet omheen draaien, de fouten benoemen en ervan leren. De minister is tegelijkertijd ook eigenaar van UWV; en de Tweede Kamer zou zich ook meer 'maatschappelijk' eigenaar mogen voelen. Want UWV is van en voor de samenleving, in goede en in slechte tijden. Ik hoop hiermee dat

medewerkers zich in het midden van alle publiciteit en politieke discussies minder snel alleen voelen staan.'

Hoe is de Raad van Bestuur met de recente negatieve media-aandacht omgegaan?

'Bij de WW-fraude werd het ingewikkeld omdat het direct een politiek onderwerp is geworden. Bovendien zaten er ruim vijf weken tussen de eerste Nieuwsuur-uitzending en het debat hierover in de Tweede Kamer. In de tussentijd wilden wij de minister niet voor de voeten lopen omdat hij het debat met de Tweede Kamer nog aan moest gaan. Ik snap heel goed dat dit intern niet altijd goed is begrepen. We moeten dit beter uitleggen. De discussie over de WW-fraude leidt er ook toe dat we een nieuwe, evenwichtige balans aan het vinden zijn tussen dienstverlening en controle en handhaving. De afgelopen jaren waren er veel wetswijzigingen, moest UWV het werk met minder budget doen en is de oplossing hiervoor gevonden in verdere digitalisering van de dienstverlening. Daardoor lag, ook politiek, de nadruk erg op goede dienstverlening en minder op controle en handhaving. Verder hebben we als Raad van Bestuur alle drie een rondgang gemaakt langs de verschillende UWV-kantoren. Daar zijn we in gesprek gegaan met medewerkers. Centraal stond de vraag: wat kunnen we hiervan leren? Voor een deel begrepen medewerkers niet goed waarom we niet direct zelfstandig in de pers hebben gereageerd. Maar dat hebben we goed kunnen uitleggen. Ook verschenen er in de pers reacties die medewerkers op ons intranet hadden gepost. Heel vervelend. Het effect daarvan is dat medewerkers voorzichtiger worden. Een ongewenste ontwikkeling. Ik zie daar nog geen oplossing voor. Als Raad van Bestuur benadrukken we telkens dat als een medewerker iets niet zint het beter is om dat intern ter sprake te brengen. Onze deur staat altijd open.'

'BURGERS EN WERKGEVERS WORDEN HET BESTE GEHOLPEN ALS WE ECHT GEZAMENLIJK OPTREKKEN'

We kunnen in een arbeidsmarktregio dus niet samen met een gemeente een andere vorm van inkoop afspreken. Dat moeten we steeds goed uitleggen. We maken nu een ronde langs de nieuwe wethouders van de 35 centrumgemeenten. Om elkaar te leren kennen en om te horen hoe zij aankijken tegen de toekomst van onze samenwerking.'

Heb je nog een persoonlijk streven als UWV-bestuurder?

'De eerste tijd is het mijn ambitie om de materie en de partners goed te leren kennen. Wat ik belangrijk vind, ik zei het al, is het uitdragen van trots. We moeten laten zien dat 99 procent van wat we doen hartstikke goed gaat. Naar onze partners wil ik vooral uitdragen dat goed en helder samenwerken tot betere resultaten leidt. Burgers en werkgevers worden het beste geholpen als we echt gezamenlijk optrekken. In veel regio's gebeurt dit al. En waar dat nog niet optimaal is vormgegeven, wil ik daar graag aan bijdragen. Verder is het mijn ambitie om nauw op te trekken met de beroepsverenigingen van artsen en arbeidsdeskundigen en hun kenniscentra. Voor het beoordelen van de arbeidsgeschiktheid van cliënten zijn artsen en arbeidsdeskundigen heel belangrijk.'

Hoe kijk je terug op je eerste driekwart jaar bij UWV?

'Ik ben oprecht onder de indruk van wat UWV allemaal presteert. Er gaan bijvoorbeeld maandelijks 1,2 miljoen uitkeringen vlekkeloos de deur uit. Stel je die enorme hoeveelheid werk eens voor die daarachter zit. UWV is een prachtige organisatie en dat vinden de meeste van de circa 19.000 medewerkers ook, als je afgaat op het laatste medewerkerstevredenheidsonderzoek, met een 7,5 als gemiddelde score. In dat cijfer komt de trots en tevredenheid van onze medewerkers tot uitdrukking.' ■

Hoe ervaar je de contacten met de verschillende samenwerkingspartners?

'Mijn eerste maanden bij UWV heeft de nadruk vooral intern gelegen, omdat daar zoveel te doen en voor mij te leren was. Maar ik heb inmiddels met heel veel stakeholders kennism gemaakt; ik heb een groot deel van de uitvoering in portefeuille. Ik merk dat de beeldvorming over UWV bij stakeholders gemiddeld positief is en dat ze onze bijdrage als waardevol ervaren. Ik merk dat, zeker op regionaal niveau, partners er wel eens last van hebben dat wij een landelijke organisatie zijn, met landelijk afspraken en dat wij landelijk moeten aanbesteden. Bijvoorbeeld voor jobcoaches.



Beschut werk TUSSEN HET GROEN

Mensen die alleen kunnen functioneren in een beschermde werkomgeving, werken in het **Haagse Zuiderpark** in de groenvoorziening. Daar hebben ze in het begin vaak helemaal geen zin in, maar na een tijdje willen de meesten niet meer weg.

BEELD **MARTIN WAALBOER** | TEKST **FLORIS DOGTEROM**

ALS JE (NOG) NIET IN een reguliere baan kunt werken, bijvoorbeeld omdat je een verstandelijke beperking hebt, kun je met een UWV-advies 'beschut werk' tóch aan de slag. En wie in Den Haag een 'beschutter' is, heeft een goede kans om in het Zuiderpark terecht te komen. Daar zorgt de Haeghe Groep voor de groenvoorziening, vertelt teammanager Birgitta Maes, die zich heeft gespecialiseerd in het begeleiden van jongeren met een beperking. 'Maar er werken ook oudere mensen bij ons, die voor de komst van de Participatiewet een WSW-indicatie hadden. De jongeren beginnen met het onderhoud van onder meer de school- en kindertuinen. Als ze de werkzaamheden onder de knie hebben, kunnen ze aan het werk in het grote, publiek toegankelijke park. Het is echt de bedoeling dat ze zich ontwikkelen en uiteindelijk de Haeghe Groep verlaten om elders te gaan werken, als ze dat kunnen. Sommigen hebben daar moeite mee. Geer Walraven [foto rechts] wilde aanvankelijk hier helemaal niet werken. Maar zijn vader heeft hier ook gewerkt en had tegen hem gezegd dat het heel leuk was.

Nu wil hij niet meer weg.' De weerstand die Geer Walraven in het begin had, ziet ze wel vaker, zegt Maes. 'Beschutters associëren werken in de groenvoorziening met een werkstraf, vanwege de werkkleding. Soms hebben ze er trouwens ook al een werkstraf opzitten. Maar de meesten vinden het hier na verloop van tijd heel leuk. Net als Geer.'

Maes benadrukt het belang van het werk bij Haeghe Groep. 'Uiteraard moet het groen in de stad onderhouden worden. Maar minstens zo belangrijk is dat voorkomen wordt dat de doelgroep tussen wal en schip valt. Er is veel school- en werkuitval onder deze groep. Hier verdienen ze hun eigen geld en lopen ze minder gevaar om buiten de maatschappij te komen staan en daardoor bijvoorbeeld in aanraking te komen met justitie.' Maar wat niet in geld is uit te drukken, is dat deze mensen waardering krijgen voor het werk dat ze doen, zegt Maes tot besluit. 'Ze hebben al vaak veel teleurstellingen moeten verwerken. Deze baan is goud waard voor hun gevoel van eigenwaarde.' ▶





WERK IN UITVOERING

DAAN VAN DE CORPUT laat zich naar de volgende klus vervoeren door Ryan Jaikaran. De laatste wil niet herkenbaar in beeld, omdat hij bang is dat mensen vanwege zijn kleding denken dat hij een werkstraf heeft. Maar tegelijkertijd heeft hij veel plezier in zijn werk. ▶





1 MARCEL BRABER stuurt als voorwerker zijn jongere collega's aan.



2 BRYAN MERCALINA voelde zich vanaf dag één helemaal thuis in het Zuiderpark.



4 V.L.N.R. GEER WALRAVEN, RICK BALLEGOOIJEN EN BRYAN MERCALINA Als je onder je schoen kijkt — beslist niet overbodig op dit hondenuitlaatpaadje — moet je je schopfel rechtop houden, zodat je niemand kunt verwonden. Geer Walraven weet dat heel goed.

5 RICK BALLEGOOIJEN functioneert het best in een rustige omgeving. Hij werkt daarom graag in de heemtuin.

6 ROBERT HAMILTON (L) mag alle machines gebruiken, dus ook de bosmaaier. Bryan Mercalina assisteert hem met de bladblazer.





'EEN OUDERE METSELAAR KAN NOG PRIMA voor de klas staan'

We weten al langer dat er sprake is van een mismatch op de arbeidsmarkt. Dat blijkt ook duidelijk uit de Global Skills Index van recruitmentexpert Hays. Hoogleraar **Andries de Grip** heeft daar geen index voor nodig. Hij kijkt liever naar mogelijke oplossingen.



BEELD MARTYN F. OVERWEEL | TEKST RIVKA GROENIER

HET NEDERLANDSE CIJFER op de Global Skills Index steeg afgelopen jaar van 5,3 naar 5,9. Dat is hoog, de norm is 5. Maar wat zegt zo'n cijfer? Andries de Grip, hoogleraar Arbeidsmarkt en scholing en directeur van het Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) van Maastricht University, vindt het wereldwijde onderzoek van Hays niet bijster interessant, zegt hij eerlijk. 'Wat mij als wetenschapper aan hun methode stoort, is dat ze het wel over skills hebben maar niet naar skills kijken. Er zit geen degelijke skills-meting achter. Ze kijken vooral naar de indirecte effecten van kwantitatieve tekorten, bijvoorbeeld loonstijgingen. Ook bekijken ze het veld vooral vanuit het werkgeversperspectief. Een voorbeeld: als flexibel werk afneemt, concluderen zij dat de spanning op de arbeidsmarkt toeneemt, omdat mensen vaker een vast contract krijgen. Maar dat is niet per definitie zo.'

Toch is er natuurlijk wel iets aan de hand. 'Dat er een mismatch is, is duidelijk. Om dat te constateren hebben we Hays niet nodig. We hebben zowel kwantitatieve tekorten aan technisch opgeleiden, leerkrachten en verpleegkundigen, als gebrek aan kwalitatieve skills. Ook is er nog te weinig aandacht voor de scholing en ontwikkeling van de beroepsbevolking.' Nederland doet het op Europese schaal relatief goed, zegt De Grip.

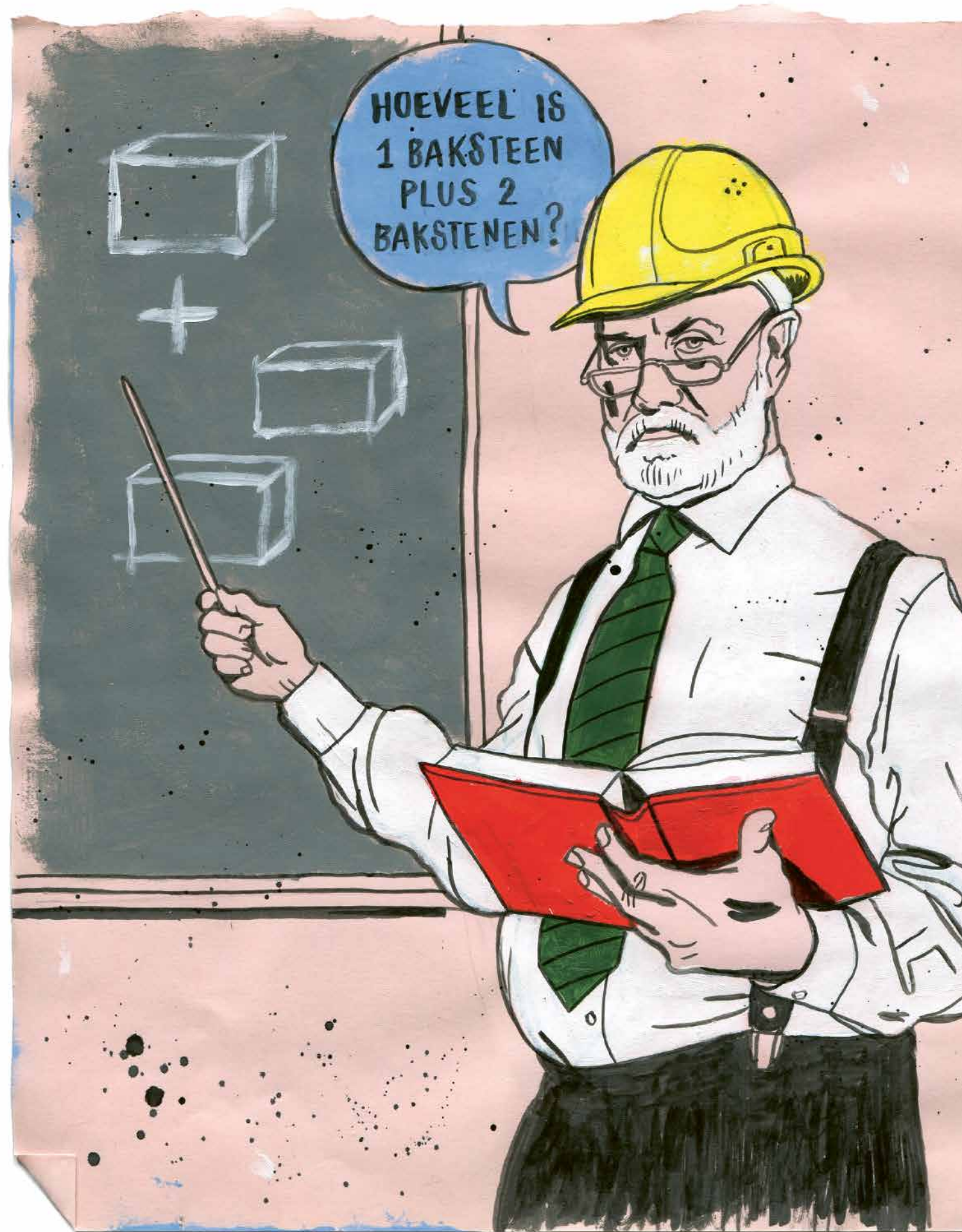
HET KAN BETER

'Maar dat wil niet zeggen dat je tevreden achterover kunt leunen. Op allerlei fronten kan het beter.' In Duitsland bijvoorbeeld, is het bedrijfsleven traditioneel nauw betrokken bij vakopleidingen. Wij hebben in Nederland ook de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), maar in Duitsland zorgen ze er beter voor dat het aantal leerlingen op peil blijft. In Nederland heeft de

metaalindustrie dat wel goed gedaan, maar de bouwsector liet de afgelopen jaren de vakopleidingen instorten. Dan is het geen wonder dat je na tien jaar tekorten krijgt.'

BETERE AFSTEMMING

In Nederland moeten opleidingen ook beter worden afgestemd op de arbeidsmarkt, stelt hij. 'We hebben duidelijke *macrodoelmatigheidsnormen*, die stellen dat opleidingen arbeidsrelevant moeten zijn. Prima. Maar die norm is veel te mild. 80 procent van de opgeleiden moet werk vinden. Er is vrijwel geen opleiding die dat niet haalt. Zeker in tijden van hoogconjunctuur, zoals nu, zou minstens 95 procent werk moeten vinden. Die norm moet dus omhoog.' Het effect van zo'n maatregel? Bepaalde opleidingen gaan het dan minder goed doen, waardoor ze minder mensen mogen opleiden. Bovendien krijgen onderwijsinstellingen er nog meer belang bij ►





► om leerlingen naar een richting met betere baankansen te begeleiden.' Ook de kwaliteit van het onderwijs moet omhoog, stelt De Grip. 'Er moet meer aandacht komen voor data-science. In bijna alle beroepen wordt tegenwoordig gewerkt op basis van data en dat neemt alleen maar toe.' En dan zijn er twee soorten skills waar veel vraag naar is: probleemoplossend vermogen en goede communicatieve vaardigheden. 'Daar moeten opleidingen zich veel meer op richten.' Het probleem begint natuurlijk bij de studiekeuze. Jongeren gaan nog te veel voor 'schone handen-beroepen'. 'Een kantoorbaan heeft een beter imago dan werken in een fabriek. Daar kijken jongeren meer naar dan of ze ergens een goede boterham mee kunnen verdienen.' De Grip ziet hier een duidelijke taak voor professionals die zich bezighouden met studie- en beroepskeuzevoorlichting. 'Bij die adviezen moet meer aandacht komen voor de arbeidsmarktprospectieven van opleidingen, dat gebeurt nu veel te weinig.' Logisch, zegt hij, want in dat werkveld vind je veel mensen met een psychologische achtergrond. 'Het advies is daardoor vaak gericht op iets doen dat bij je past. Prima, maar als daar erg moeilijk werk in is te vinden, wat heb je er dan aan?'

NIET ALLEEN KENNIS STAMPEN

Natuurlijk moet het uitgangspunt zijn dat je iets doet wat je leuk vindt, relateert hij. 'Maar kies dan wel een richting met perspectief.' Neem nou een letterenstudie. 'Als je daarmee als vertaler aan de slag wilt, krijg je het moeilijk, want dat is een terrein waarin de automatisering het overneemt. Dit moet je mensen meegeven: "Oké, jij wilt Nederlands studeren, hartstikke goed, maar dan moet je wel leraar willen worden." Wat kunnen andere landen eigenlijk van Nederland leren? 'We hebben op zich een goed systeem. Een aardige combinatie van door het bedrijfsleven geïnitieerde opleidingen en voltijdsopleidingen. En in Nederland

ligt de nadruk niet alleen op kennis stampen maar ook op leren denken. Dat is bijvoorbeeld in België veel minder het geval.' Wat hem wel zorgen baart, is de sterke polarisatie in Nederland. Onlangs signaleerde het ROA bij eigen onderzoek dat met name lager opgeleide werknemers nooit een cursus volgen. 'Dat is een groot probleem, want juist veel werk voor lager opgeleiden dreigt te verdwijnen door zaken als robotisering. Daar moet je wel op voorbereid zijn.' Het meest schokkend vindt De Grip de bevinding dat een kwart van werkend Nederland na het verlaten van de schoolbanken nog nooit een cursus volgde. 'Juist in een tijd waarin het belang van "een leven lang leren" zo centraal staat, is dat niet goed. Daar gaat duidelijk iets mis.'

EXAMENVREES

Waar de oplossing ligt? 'Uit het ROA-onderzoek blijkt dat dit voor een belangrijk deel aan de werknemers zelf ligt, ze zijn te weinig op scholing gericht.' Dat komt deels door onzekerheid. 'Veel laagopgeleide mensen zijn bang voor examens.' Werkgevers zouden het volgen van een cursus makkelijker moeten maken. 'Dat je het in werktijd mag doen, niet getoetst wordt en dat het gratis is, bijvoorbeeld.' Het mag ook wel wat pittiger, vindt hij. 'Zeg maar hoe het is tegen werknemers: als je het niet doet, dan loop je het risico dat je over een aantal jaar geen werk meer hebt.' Voor UWV ziet hij ook een grotere rol. 'UWV zou bijvoorbeeld meer in het voortraject moeten zitten. Nu komen mensen pas in aanraking met UWV als ze hun baan kwijt zijn. Maar je kunt aan zien komen dat het werk voor een oudere metselaar te zwaar gaat worden en dat hij in de WIA zal belanden. Dat moet je voor zijn. Een 55-jarige metselaar kan misschien nog prima jaren voor de klas staan. We moeten meer bereid zijn mensen van deze leeftijd om te scholen en dat te doen voordat ze aan de zijlijn staan.' ■



Michel van Smoorenburg
Arbeidsmarktanalist bij UWV

'ONS ONDERZOEK IS
EEN VOORBEELD VOOR
ANDERE LANDEN'

'Onze afdeling Arbeidsmarktinformatie richt zich vooral op informatieverschaffing', zegt arbeidsmarktanalist Michel van Smoorenburg. 'Voor werkzoekenden en werkgevers, en sinds kort ook voor studiekeuzers. Samen met SEO Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam onderzoeken we het arbeidsmarktsucces van opleidingen. Vonden de studenten na hun opleiding werk, was het een vaste baan, wat is hun uurloon en hun jaar inkomen? We bekijken, vergelijken en maken ranglijsten.' Er is geïnvesteerd in een goede methode. 'Dat wekt zelfs de belangstelling van de Europese Commissie, die het als voorbeeld ziet voor andere landen. We werken niet met enquêtes maar met betrouwbare administratieve data. Alle informatie wordt aan elkaar geknoopt.' UWV kijkt vervolgens ook naar mensen die tien jaar eerder een studie afronden. Afgestudeerden van studies met een goede startpositie doen het na tien jaar nog steeds goed, zo blijkt. Omgekeerd geldt hetzelfde. 'Archeologie bungelt onderaan. Tien jaar na afstuderen hebben weinig archeologen werk in hun eigen vakgebied.' De uitkomsten van deze onderzoeken verspreidt UWV zo breed mogelijk. 'Je ziet dat het flink wordt opgepakt door de media. Jongeren moeten er beter over gaan nadenken.' Studiekeuzers laten zich zeker beïnvloeden door dit soort concrete informatie, denkt hij. 'Bij sommige opleidingen in de onderste regionen van onze lijsten zie je het aantal aanmeldingen het jaar daarop vrijwel halveren.'

PORTRETSERIE

2

ITVITAE HELPT MENSEN
MET AUTISME OF
HOOGBEGAAFDHEID AAN EEN
OPLEIDING EN EEN BAAN IN DE
ICT. UWV WERKT SINDS 2014
SAMEN MET ITVITAE.

Het carrièrepad van **Sebastiaan Vreedenburgh** (32) laat zich het best omschrijven als 'twaalf ambachten, dertien ongelukken'. Totdat ITvitae op zijn weg kwam.

'Bloemist, kapper, bejaardenverzorger, shiatsu-masseur. Ik heb van alles geprobeerd. Wat ik leuk vind, is dat ik van al die uiteenlopende beroepen en opleidingen dingen heb geleerd die nu van pas komen in mijn werk. Vooral op sociaal vlak heb ik veel geleerd: ik heb een behoorlijke mensenkennis opgebouwd. Ik heb een vorm van autisme. Maar anders dan veel mensen denken, kan een autist heel sociaal zijn. Er zijn verschillende soorten autisme. Mijn probleem zit meer op het cognitieve vlak. Ik kan goed leren, maar alleen als het volgens een bepaald stramen gaat. Dat zorgde ervoor dat ik in mijn jeugd op het vmbo belandde. Ik paste daar niet, werd gepest en zocht mijn toevlucht in muziek en theater. En ook die creativiteit gebruik ik nu in mijn werk. Ik ben blij dat ik met ITvitae in aanraking ben gekomen. Ik heb een gedegen IT-opleiding gekregen tot software test engineer. En ik heb 'm ook afgemaakt! Na mijn opleiding begon ik als tester voor softwareontwikkelaar VX Company. Ik houd erg van de agile aanpak. Dat past bij mij. Ik ben inmiddels doorgegroeid tot scrummaster. Sociale vaardigheden - het beste uit mensen naar boven halen - en creativiteit zijn daarbij belangrijk. Mooi, hoe alles toch bij elkaar komt!'

'MOOI, HOE
ALLES TOCH
BIJ ELKAAR
KOMT'



GROTER DENKEN KLEINER DOEN

BEELD HOLLANDSE HOOGTE/PHIL NIJHUIS | TEKST GERT HAGE

Voormalig vicepresident van de Raad van State **Herman Tjeenk Willink** (1942) vindt dat na de ontzuiling de democratische rechtsorde ons enig overgebleven fundament is. Alle reden om te waken voor 'betonrot'.



'EEN MACHT ZONDER
TEGENMACHT WORDT
EEN ABSOLUTE MACHT,
ZOALS SAMENSpraak
ZONDER TEGENSpraak
EEN MONOLOOG IS
EN EVENWICHT
ZONDER TEGENWICHT
ONBESTAANBAAR IS.'



CV TJEENK WILLINK

Herman Diederik Tjeenk Willink (Amsterdam, 1942) studeerde rechten in Leiden en Parijs. Hij was adviseur minister-president. In 1987 werd Tjeenk Willink lid van de Eerste Kamer voor de Partij van de Arbeid. In 1991 werd hij voorzitter van de Eerste Kamer. Van 1997 tot 2012 was hij vicepresident van de Raad van State. Sinds december 2012 is Tjeenk Willink minister van Staat.

► HERMAN TJEENK WILLINK PRAAT zoals hij schrijft. Hij weegt zorgvuldig zijn woorden, veroordeelt noch beschuldigt en is wars van snelle, makkelijke opinies en conclusies. Toch is zijn boodschap niet mis te verstaan. Om zich heen ziet hij hoe de samenleving uiteen dreigt te vallen, hoe de ongelijkheid tussen burgers toeneemt, hoe burgers vermald worden tussen markt en overheid en hoe over Europa – ‘waarvan Nederland niet alleen voor zijn economie, maar ook voor zijn voortbestaan als nationale staat afhankelijk is’ – vooral nog wordt gesproken in termen als: wat kost het, en wat levert het op? Dat in Nederland desondanks nog steeds veel goed gaat, danken we volgens Tjeenk Willink ‘aan onze fatsoenlijke, integere bestuurders en ambtenaren, maar ook aan rechters en uitvoerders die als een soort stootkussens fungeren tussen overheid en burger. De vraag is hoelang we nog kunnen blijven doorgaan met het lekprikken van de stootkussens? Hoelang weten zij de rug recht te houden?’

In uw boek Groter denken, kleiner doen citeert u dichtregels van Remco Campert: jezelf een vraag stellen / daarmee begint verzet / en dan die vraag aan een ander stellen. Welke vragen moeten worden gesteld en door wie?

‘Het gaat om basale vragen. Wat verstaan we onder de democratische rechtsorde? Hoe geven we vorm aan de kernverantwoordelijkheden van de overheid, zoals onderwijs, sociale zekerheid, medezeggenschap en spreiding van welvaart? Wat is de functie van de staatkundige instituties als het parlement, de adviescolleges en de rechterlijke macht? Het zijn vragen die de afgelopen decennia niet of te weinig zijn gesteld. De nadruk lag steeds op een kleinere en goedkopere overheid, op zaken die de overheid om financiële redenen niet meer zou kunnen doen, niet op wat een overheid in een democratische rechtsorde wel moet doen. Minder zou ook beter zijn en goedkoper. Maar die

benadering heeft niet gebracht wat werd beloofd, integendeel. Er kwamen juist meer regels, meer formulieren, meer controle en meer kosten. En beter werd het er ook niet van. De uitvoerders – van huisartsen en agenten tot UWV en Belastingdienst – raakten verstrikt in een keurslijf van normen, protocollen en modellen. Zij moeten zowel voldoen aan bedrijfsmatige maatstaven, zoals vraag en aanbod, producten en kosten-toedelingen, als met politieke maatstaven rekening houden, zoals betaalbaarheid en continuïteit, zorgvuldigheid en onpartijdigheid. Omdat de belangen groot zijn wordt geprobeerd risico’s zo veel mogelijk uit te sluiten. Met als gevolg dat de ruimte voor professioneel handelen steeds verder werd ingeperkt. Door de administratieve rompslomp blijft er minder tijd over voor het eigenlijke werk. Tegelijk wordt er meer van hen gevraagd tegen lagere kosten. Dat gaat dus wringen, zeker ook voor individuele

burgers die niet passen in de algemene modellen en niet voldoen aan het beeld van de competente burger dat beleidsbepalers vaak voor ogen staat. Burgers voelen zich als gevolg hiervan steeds minder gehoord. Het zou de kwaliteit van hun werk ten goede komen als uitvoerders meer ruimte zouden krijgen om hun vak uit te oefenen of zelf meer ruimte nemen, want niet alle regels waarmee uitvoerders te maken krijgen zijn dwingend voorgeschreven. Je kunt als politicus zoveel mooie plannen maken als je wilt, zonder uitvoerders komt er niets van terecht. Erger nog, als beleid slecht wordt uitgevoerd zal de geloofwaardigheid van de overheid bij burgers nog verder afnemen. Kortom, politici hebben belang bij een bondgenootschap met de uitvoerders. Dat betekent ook dat zij in het geval er iets misgaat niet onmiddellijk de schuld bij de uitvoerende organisaties moeten leggen, zonder dat zij zich afvragen wat hun eigen rol en verantwoordelijkheid is geweest. Ik erger mij daar vreselijk aan.’

U stelt dat de publieke sector is aangetast door betonrot. Hoe valt die het beste te bestrijden?

‘Daar zijn geen snelle oplossingen voor, iets wat 20, 30 jaar voortwoekert is niet binnen een paar jaar uit te bannen. Met als motto: “Snapt de uitvoerder de regel niet, gaat de regel niet door”, wil minister De Jonge de regeldruk in de zorg verminderen. Een mooi initiatief, want als een thuiszorgmedewerker 40 procent van zijn tijd aan administratieve taken moet besteden is er iets grondig mis. Dat kost tijd, geld, en belangrijker nog: het gaat ten koste van zijn werkelijke taak, het bijstaan van cliënten. Maar het zomaar schrappen en stroomlijnen van een aantal regels kan niet. Elke regel, elk protocol heeft zijn eigen ontstaansreden. Schrappen zal dus op verzet stuiten van partijen die hun belang gewaarborgd willen zien, risico’s willen uitsluiten, zoals verzekeraars, inspecties, noem maar op. De Jonge zal dus de lastige

afweging moeten maken: doorzetten en eisen dat regels worden geschrapt met het risico dat er iets misgaat en hij daarop wordt aangesproken, of her en der wat “bijpoetsen” zonder de regelzucht aan te pakken, met als gevolg dat steeds meer professionals het bijltje erbij neergooien.

Er is een prachtige film, I Daniel Blake, waarin een buitengewoon fatsoenlijke man buiten zijn schuld ziek en daardoor werkloos wordt. Hij raakt steeds dieper verstrikt in een bureaucratische molen die hem het leven onmogelijk maakt door tegenstrijdige regelgeving. Zijn aanvankelijk beperkte probleem wordt daardoor een nachtmerrie. Heel herkenbaar allemaal. Ik ben er al vanaf de jaren tachtig van overtuigd dat een concreet geval als Blake ons een spiegel kan voorhouden. In het concrete individuele geval worden algemene patronen zichtbaar hoe het systeem werkt, hoe we omgaan met mensen. Daarom is het zaak om van het individuele geval, zoals ik dat noem, terug te wikkelen naar het algemene beleid. Om bij iemand die in de knel is geraakt eerst de vraag te stellen: waarom is dit verklaarbaar of zelfs een logisch gevolg van de werking van dit systeem? Het is goed om ons te realiseren dat zelfs een systeem dat doorschiet bestaat uit op zichzelf rationele maatregelen, alleen het totaal aan regelgeving is irrationeel en onwerkbaar. De oplossing zal niet komen van politiek en bestuur, want die zijn in zekere zin zelf onderdeel van het systeem. Wat we nodig hebben is een tegenmacht, die het systeem uitdaagt en tegenspel biedt. Een macht zonder tegenmacht wordt een absolute macht, zoals samenspraak zonder tegenspraak een monoloog is en evenwicht zonder tegenwicht onbestaanbaar is.’

U ziet een toenemende waardering voor de overheid als reactie op het doorgeschoten marktdenken. Geldt dat ook voor Europa?

‘Wat mij vreselijk stoort is dat er nooit een fatsoenlijk, inhoudelijk debat over Europa wordt gevoerd. Misschien komt dat omdat



‘JE KUNT ALS POLITICUS
ZOVEEL MOOIE
PLANNEN MAKEN
ALS JE WILT, ZONDER
UITVOERDERS KOMT ER
NIETS VAN TERECHT’

we niet goed weten wat we met onszelf aan moeten. Koningin Beatrix zei eens: “Alleen als wij zelfbewust onze eigen identiteit kennen, kunnen wij goede Europeanen worden. Voor een heilzame samenwerking is het zelfs een voorwaarde.” Een variant daarop zou kunnen zijn: als je als overheid geen helder beeld hebt van jezelf, kun je onmogelijk een beeld van Europa hebben. Dus beperkt de discussie zich tot handelsvoordelen en kosten, in plaats van in te gaan op de wezenlijke vraag wat op Europees niveau nodig is om de nationale democratische rechtsorde overeind te houden. In een wereld waarin kapitaal en informatie grenzeloos zijn, waarin mensen voortdurend in beweging zijn, waar landen nauw met elkaar verwerven zijn geraakt en waar we worden geconfronteerd met grote problemen op het gebied van klimaat en migratie, zijn we voor ons voortbestaan als nationale staat afhankelijk van Europa. Om de voor

Europa zo kenmerkende sociaal-culturele verscheidenheid te garanderen zullen we gezamenlijk grenzen moeten stellen aan markten. Die houden immers niet van verscheidenheid, dat is slecht voor de handel. Het klinkt paradoxaal, maar we zullen moeten samenwerken om de eigenheid van ons land te bewaken.

Als Europa delen we belangrijke waarden zoals persoonlijke vrijheid, menselijke waardigheid en gelijkgerechtigdheid. Elk land geeft daar zijn eigen invulling aan, Europa is één in haar verscheidenheid.

Het zou Europa en de democratische rechtsorde ten goede komen als over die waarden een gemeenschappelijk debat wordt gevoerd. Helaas gebeurt dit niet. Zelden of nooit gaat het over Europa als beschavings-ideaal. Toch zal dit debat moeten worden gevoerd om onze eigen democratische rechtsorde overeind te houden, want een politiek van grenzen dicht en eigen land eerst, zoals Wilders en Baudet voorstaan, is uitzichtloos. Maar zij zijn slechts de vertolkers van de onvrede van burgers over Europa, niet de oorzaak. Zij spelen in op de onrust die door anderen onvoldoende tijd is gezien. Die onrust wordt niet veroorzaakt door de angst van burgers voor het veronderstelde verlies aan soevereiniteit, dat zal hun een zorg zijn. Ze zijn onzeker en ongerust omdat zij het gevoel hebben geen greep meer te hebben op hun eigen leven, op hun eigen omgeving en op toekomstige ontwikkelingen. Ze hebben het gevoel dat hun zorgen niet serieus worden genomen. Ik ben ervan overtuigd dat alleen die burgers die zich gekend weten in eigen wijk, dorp of stad, het gevoel hebben mee te tellen. Zij zullen zich als burgers thuis voelen in hun eigen land en daardoor ook Europese burgers kunnen worden. In die zin begint Europa om de hoek. Een krachtig Europa heeft een krachtige burgersamenleving nodig, één die een noodzakelijk tegenwicht vormt tegen de macht van overheden en markt.’ ■

HOE INCLUSIEF IS NEDERLAND?

Met een werkloosheidspercentage van ‘slechts’ 3,4 procent doet Nederland het goed in Europa. En toch is er nog voldoende werk aan de winkel, vindt **Fabian Dekker**, onderzoekscoördinator bij Start Foundation. Hij heeft wel ideeën om al die mensen te helpen die nu geen plek hebben op de arbeidsmarkt.

BEELD **ERIK KRIEK** | TEKST **FABIAN DEKKER**

VOLGENS ONDERZOEKERS van het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft zo’n 30 procent van de bevolking van 18 jaar en ouder problemen om zich in de samenleving staande te houden. Met name de arbeidsmarktsituatie van vijftigplussers baart zorgen, evenals die van mensen met een arbeidsbeperking. De deelname aan de arbeidsmarkt van ouderen is wel aanzienlijk verbeterd, met dank aan de bloeiende economie: de netto-arbeidsparticipatie van 55-65-jarigen is toegenomen van 41,5 procent in 2003 naar 67,7 procent in 2018. Maar wanneer ouderen eenmaal werkloos raken, komen ze bijzonder lastig weer aan een baan. En dat is helaas een hardnekkig probleem. Volgens statistisch bureau Eurostat is in Nederland bijna 70 procent van de werkloze ouderen van 50-64 jaar langdurig werkloos, tegen zo’n 60 procent op Europees niveau in 2016.

FNUIKEND

Ook voor andere groepen leidt economische voorspoed niet tot inclusie. Wat te denken van de arbeidsparticipatie van mensen met een (gedeeltelijke) arbeidsbeperking?

Voor (te) veel mensen is de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) nog altijd geen springplank naar werk, maar een eindstation. En hoewel het economisch herstel en de krapte ook de positie van mensen met een arbeidsbeperking verbetert, blijft Nederland in vergelijking met andere Europese landen achter. Bovendien worden flexibele dienstverbanden slechts mondjesmaat omgezet in vaste arbeidscontracten. Het is fruikend om te zien dat te weinig Nederlandse werkgevers bekend zijn met de Participatiewet en banenafspraken om in deze situaties verandering te brengen (Berenschot, 2017). Dus een inclusieve arbeidsmarkt klinkt mooi, maar is nog verre van vanzelfsprekend.

VOORORDELEN

Wat zijn redenen die voor de achterstand van deze verschillende groepen worden aangedragen? Bij ouderen wordt vaak gewezen op een combinatie van factoren. Volgens het Centraal Planbureau moeten we het bijvoorbeeld zoeken in een grotere mate van ontslagbescherming met het stijgen van de leeftijd, de duur en hoogte

van uitkeringen, verouderde kennis en vaardigheden en hoge salariseisen. Ik zou hier een belangrijke factor aan toe willen voegen: leeftijdsdiscriminatie. Vlasblom en Schippers (2019) kwamen onlangs tot de conclusie dat salariseisen tamelijk realistisch lijken en het naar beneden bijstellen ervan zelfs geen duidelijk effect heeft op baanvindkansen. Er is dus iets anders aan de hand. En dat kan weleens te maken hebben met koudwaterrees en een dosis vooroordelen ten aanzien van oudere werknemers. Voor mensen met een arbeidsbeperking geldt mogelijk hetzelfde. Volgens UWV heeft slechts een bijzonder kleine groep werkgevers een Wajonger of WGA’er in dienst; eind 2017 ging het om 5,6 procent van de werkgevers met minimaal een Wajonger in dienst en 4,6 procent met een WGA’er in dienst.

MAAK ER WERK VAN

Natuurlijk, het is organisatorisch ook lastig om als relatief kleine werkgever iemand de benodigde begeleiding te bieden, en er zijn financiële risico’s. En ja, er is vaak sprake van meervoudige problematiek: ▶





‘ZOU HET NIET MOOI ZIJN ALS UITKERINGSGERECHTIGDEN EN STATUSHOUDERS ON THE JOB WORDEN OPGELEID’

► gezondheidsproblemen vallen bijvoorbeeld samen met financiële problemen. Maar heeft het niet ook te maken met een stuk onbekendheid en vooroordelen? Bekend is dat wanneer groepen elkaar ontmoeten, negatieve beelden vaak verdwijnen. En hier is nog een wereld te winnen. Binnen Start Foundation lanceerden we vorig jaar de landelijke campagne Maakerwerkvan.nu met als doel te komen tot netwerkgesprekken tussen mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers. Hoewel de campagne niet in het teken stond van directe arbeidstoeleiding en de matches achterbleven bij onze verwachtingen, richtte de positieve feedback van deelnemers zich vooral op het feit dat er (weer) extra aandacht is voor deze groep mensen, die vaak zeer gemotiveerd is om te werken maar onvoldoende bekend is bij en gehoord wordt door werkgevers.

NIEUWE GRONDVERF

Hoe moeten we verder? Dat er snel iets moet gebeuren is wat mij betreft duidelijk. Langzaam maar zeker vlakt de economische groei namelijk af en bredere toepassingen van nieuwe technologie zorgen ervoor dat de eisen van werkgevers snel stijgen. Zeker op korte termijn kan dit leiden tot behoorlijk wat transitiepijn. Wat bijvoorbeeld te denken van de bijna 2 miljoen laaggeletterden in Nederland, waarvan een deel op dit moment gewoon aan het werk is maar wel degelijk problemen heeft met taal, rekenen en computers? En wat te denken van de ongeveer 2 miljoen flexwerkers, waarbij de conjunctuur een belangrijke voorspeller is van toekomstig baanverlies? De arbeidsmarkt heeft behoefte aan nieuwe grondverf. Die grondverf heeft onder andere te maken met lopende discussies en commissies die op zoek zijn naar een nieuw evenwicht tussen flexibel en vast werk. Het heeft ook te maken met een nieuwe manier van kijken naar betaald werk en naar mensen. Misschien zijn er wel allerlei maatschappelijke problemen die op dit moment

vragen om een oplossing, maar waar nu niet voor betaald wordt op de reguliere arbeidsmarkt. Neem het tekort aan zorgpersoneel. Zou het niet mooi zijn als uitkeringsgerechtigden en statushouders on the job worden opgeleid en we hier een nieuwe businesscase van maken, waar gemeente, UWV, rijk, zorgverzekeraars en zorginstellingen aan meebetalen? Zo ontstaan nieuwe banen waar uiteindelijk iedereen beter van wordt.

GELIJKE KANSEN

Of wat te denken van een nieuw type maatschappelijke detachering in de regio, waarin werkgevers, voormalige SW-bedrijven, UWV en gemeente(n) participeren, mensen in dienst nemen en ze vervolgens detacheren? In Amerika – en sinds kort ook in ons land – gaan ze nog een stap verder. Via *Open Hiring* kun je gewoon aan de slag zonder sollicitatiegesprek, cv of bemoeienis van de overheid. Vacatures binnen bedrijven staan open voor iedereen, niemand wordt uitgesloten en banen worden verdeeld op basis van volgorde van aanmelding op een vacaturewachtlijst. Hoe bijzonder is dat! Hiermee wordt iedereen op een gelijke manier behandeld, of je nu jong of oud bent en wel of geen arbeidsbeperking hebt. In Goirle is het eerste bedrijf met deze methodiek gaan werken en de verwachting is dat zeer snel meer bedrijven volgen. Tot slot: we weten dat mensen zich zelden gedragen als rationele wezens die zorgvuldig de voors en tegens afwegen van aangeboden opties. Ga daarom vooral weer eens ‘ouderwets’ met mensen in gesprek en zoek aansluiting bij persoonlijke leefsituaties. Wie direct inspiratie wil opdoen verwijs ik graag naar de mensen achter het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ), waar ik kortgeleden te gast was. Hier is het credo eigenlijk heel simpel: je moet er zelf wat van maken, maar pas nadat de problemen in de persoonlijke leefsituatie op orde zijn. ■



Fabian Dekker (1978)

is arbeidssocioloog en studeerde aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Hij promoveerde op onderzoek naar de gevolgen van flexibilisering van de arbeidsmarkt voor sociale zekerheid. Als onderzoeker werkte hij aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit Utrecht, Verwey-Jonker Instituut, Regioplan Beleidsonderzoek en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Hij publiceerde onder andere boeken over zzp'ers, jeugdwerkloosheid, de middenklasse en een studieboek over de arbeidsmarkt voor het hoger beroepsonderwijs. Op dit moment is hij onderzoekscoördinator bij Start Foundation en redactielid van het academische tijdschrift *Beleid en Maatschappij*.

PORTRETSERIE

3

ITVITAE HELPT MENSEN MET AUTISME OF HOOGBEGAAFDHEID AAN EEN OPLEIDING EN EEN BAAN IN DE ICT. UWV WERKT SINDS 2014 SAMEN MET ITVITAE.

Christoffel Suttorp (26) werkt als systeem- en netwerkbeheerder bij ITvitae, het bedrijf waar hij ook zijn opleiding kreeg. Zijn baan is de basis van zijn ‘nieuwe leven’.

‘Ik kreeg pas op mijn negentiende de diagnose autisme. De jaren ervoor zouden een stuk makkelijker voor me zijn geweest als ik die diagnose eerder had gekregen. Mijn jeugd ging niet over rozen; problemen thuis, schooluitval, weinig leuke vrienden. Ik denk dat wanneer mijn ouders en mijn leraren hadden geweten wat er met me aan de hand was, ze me beter hadden kunnen helpen. Nadat ik wist dat ik een vorm van autisme had, las ik veel over het onderwerp en ontmoette ik lotgenoten. Dat deed me goed. Toen ik las over het bestaan van ITvitae wist ik meteen dat ik daar een opleiding wilde volgen. Ik ben ooit begonnen op het vwo – kan goed leren – en heb altijd veel interesse gehad in computers. Het bleek een schot in de roos. Er was een klik; ik voelde dat ik gewaardeerd werd. Wat ik altijd zag als een handicap – de neiging om alles tot in detail te willen snappen – werd opeens gezien als een talent. Ze hebben me geleerd wanneer ik dat moet inzetten, en wanneer ik het moet loslaten. Het fijne is: ik voel me helemaal thuis bij ITvitae en inmiddels ben ik – met meer dan 30 officiële gehaalde IT-examens – de meest gecertificeerde werknemer. Mijn baan betekent niet alleen financiële zekerheid, maar ook sociale stabiliteit. Het is echt de basis van mijn “nieuwe leven”.

‘MIJN
“HANDICAP”
WERD OPEENS
MIJN TALENT’



‘HAAL DIE SCHOTTEN WEG’

Verzekeringsartsen pleiten ervoor dat werknemers al na enkele weken ziekteverzuim hulp krijgen bij het revalideren en re-integreren. Zo willen ze **voorkomen dat mensen onnodig in de WIA belanden**. Dat betekent wel dat het huidige systeem op de schop moet.

BEELD LARS VAN DEN BRINK | TEKST ANNE-MARIE VERVELDE



HERMAN KRONEMAN is verzekeringsarts en medisch adviseur van UWV. Hij coördineert het beleid voor de verzekeringsartsen, informeert hen over wetenschappelijke ontwikkelingen en is inhoudelijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun beoordelingen in de dagelijkse praktijk. Hij onderhoudt de contacten en deelt kennis en ervaring met patiëntenverenigingen, kenniscentra en andere belanghebbenden.



ANNETTE DE WIND is adviserend verzekeringsarts bij UWV en doet wetenschappelijk onderzoek naar de verzekeringsgeneeskundige praktijk in Europese landen. Ze is secretaris-generaal van de Europese vereniging voor verzekeringsgeneeskunde EUMASS en actief in de NVVG, de WVV (resp. de Nederlandse en de Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde) en de Europese artsenorganisatie CPME.



HAIJE WIND begon als arts bij de Gemeenschappelijke Medische Dienst (tot begin jaren negentig een onafhankelijk toetsingsorgaan voor de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling) en werd verzekeringsarts bij UWV, waarvoor hij nog een dag per week werkt. Daarnaast was hij senior onderzoeker bij het AMC en bijzonder hoogleraar sociale verzekeringskunde aan de Universiteit van Amsterdam. Inmiddels is hij met emeritaat. ▶





‘DE WET VERBETERING POORTWACHTER BRACHT EEN SCHEIDING AAN TUSSEN PRIVATE EN PUBLIEKE VERANT- WOORDELIJKHEDEN. DAARTUSSEN MOCHTEN GEEN BANDEN MEER ZIJN’

Herman Kroneman

► **WAAROM STOPT IEMAND met werken, wat maakt dat een zieke werknemer het bijltje erbij neergooit? Dat is voor een verzekeringsarts de grote vraag achter elke WIA-aanvraag, vertellen Herman Kroneman, Haije Wind en Annette de Wind aan het begin van het rondetafelgesprek met UWV Magazine. De drie verzekeringsartsen delen elkaars zorgen over de vele werknemers die na twee jaar ziekte bij hen aankloppen met een aanvraag voor de WIA. Ze vinden dat mensen al na een paar weken ziekteverzuim professionele begeleiding moeten krijgen om weer aan het werk te komen. Daarmee help je ze beter dan met een uitkering. Mogelijk heeft die aanpak ook een remmend effect op de nog altijd toenemende WIA-instroom.**

WIA-AANVRAAG

De meeste mensen krijgen pas met een verzekeringsarts te maken wanneer ze al bijna twee jaar ziek thuiszitten. Gingen ze de eerste tijd uit van terugkeer op het werk; lange afwezigheid en een aantal verplichte re-integratiestappen die niet leiden tot werkherleving slaan deuken in het zelfvertrouwen en creëren een steeds grotere afstand tot het werk. Eenmaal in die situatie beland leven mensen vaak met hoop en vrees toe naar het oordeel van de verzekeringsarts. Toekenning van een WIA-uitkering wordt dan erkenning van hun ziekzijn en het eindstation van hun werkende leven. Het is niet de houding die de wetgever voor ogen had bij het invoeren van de WIA, ‘maar ook weer niet zo gek als je bedenkt dat de WAO vroeger inderdaad vaak het eindstation was’, zegt Annette de Wind.

De wet die over arbeidsongeschiktheid ging is niet voor niets vervangen door een wet die van arbeidsvermogen spreekt. Voor de verzekeringsarts is het stellen van de diagnose slechts een eerste stap van het onderzoek dat voorafgaat aan de beslissing over een WIA-aanvraag. De verzekeringsarts wil weten wat de mogelijkheden van de

niet terug kunnen keren bij hun werkgever wordt het in de praktijk heel moeilijk om ander werk op het eigen niveau te vinden.’ De WIA bepaalt dat de werkgever gedurende twee jaar het loon doorbetaalt en samen met de werknemer actief werkt aan re-integratie. Komt de werknemer niet terug, dan mag de werkgever overgaan tot ontslag. De werknemer vraagt WIA aan en pas dan volgt een eerste gesprek met de verzekeringsarts. Die bepaalt op basis van vier criteria – de voorgeschiedenis, de actuele functionele mogelijkheden, de nog te verwachten belastbaarheid en de lopende behandeling – tot welke werkzaamheden de werknemer in staat is en voor welk loon. Wordt het verlies aan verdiensten geschat op minder dan 35 procent, dan komt de werknemer niet in aanmerking voor een WIA-uitkering.

RUST ROEST

De beslissing van de verzekeringsarts hangt de zieke werknemer maar liefst twee jaar lang als een zwaard van Damocles boven het hoofd. Dat is te lang voor zo’n levensveranderende beslissing, vindt Annette de Wind. ‘Daardoor staan mensen te lang stil. Rust roest. Je hoeft niet geheel hersteld te zijn om te kunnen werken. Participeren is gezonder dan inactiviteit.’ Het valt niet te onderschatten wat inactiviteit met mensen doet, schreef Haije Wind al in zijn oratie *Compensatie en participatie*. Onderzoek laat zien dat een zieke werknemer die gedurende langere tijd met rust wordt gelaten minder gezond is en zich ook minder goed voelt. Beide belemmeren de terugkeer naar werk. ‘Participatie is te verkiezen, binnen de grenzen van wat mogelijk is. Daarom is een op participatie gerichte beoordeling van een verzekeringsarts wenselijk op het moment dat re-integratie in passend werk aan de orde is. Vaak doet zo’n moment zich voor binnen een periode van twee jaar. Daarom zou het moment van beoordelen flexibel moeten zijn. Soms is

juist een langere periode nodig, bij aandoeeningen waarvan mensen pas na lange tijd voldoende herstellen om terug te keren op het werk, zoals kanker.’ De verzekeringsartsen verwachten dat veel meer mensen hun werk zouden kunnen hervatten als ze in een vroeg stadium, onder professionele begeleiding, met revalideren en re-integreren zouden starten. De professionele begeleiding die voor dit maatwerk nodig is, vereist een goede samenwerking tussen publieke en private partijen als de bedrijfsarts, de verzekeringsarts, de werkgever en de werknemer. In andere Europese landen ziet Annette de Wind dat samenwerking in een multidisciplinair team zijn vruchten afwerpt.

SCHOTTEN

Klinkt logisch. Behalve dat elke vorm van samenwerking tussen verzekeringsarts en bedrijfsarts bij invoering van de WIA juist afgeschaft is. ‘Er zijn schotten geplaatst tussen publiek en privaat’, schetsen de verzekeringsartsen. ‘Die schotten komen uit de jaren negentig’, vertelt Kroneman. ‘In het kader van de privatisering werd een deel van de sociale geneeskunde uitbesteed aan de markt. Er is toen besloten om de claimbeoordelingen publiek te houden. In de nieuwe wetgeving was geen ruimte meer voor bedrijfsoverleg en stopten we met de werkgeversteams. Op die manier bracht de Wet verbetering poortwachter een scheiding aan tussen private en publieke verantwoordelijkheden, zoals het deskundigenoordeel en het claimoordeel. Daartussen mochten geen banden meer zijn.’

SAMENWERKING

Tot op de dag van vandaag kent de werkwijze allerlei restricties om de onafhankelijke beoordeling van de claim te waarborgen. ‘De schotten zijn niet meer van deze tijd’, zegt Annette de Wind. ‘Ze veroorzaken problemen in de informatieoverdracht’, vult

‘DE BESLISSING VAN DE VERZEKERINGSARTS HANGT DE ZIEKE WERKNEMER MAAR LIEFST TWEE JAAR LANG ALS EEN ZWAARD VAN DAMOCLES BOVEN HET HOOFD’

Annette de Wind

Haije Wind aan. Het doel mag dan zijn om mensen te begeleiden naar passend werk, in de praktijk gaan er vooral veel afspraken heen en weer tussen de verschillende partijen.

Inmiddels wordt er hardop gesproken over een structurele samenwerking tussen bedrijfs- en verzekeringsarts. Haal die schotten maar weer weg, is nu de dringende vraag aan beide kanten. ‘We werken aan hetzelfde doel, met dezelfde cliënt’, zegt Herman Kroneman. ‘Het is zaak om

te voorkomen dat we dubbel werk doen. Waarom zouden we geen gebruik maken van elkaars gegevens?’ ‘Het is in het belang van de cliënt als artsen met elkaar communiceren en samenwerken’, zegt Haije Wind. ‘De mens moet centraal staan, niet de claim.’

BUURLANDEN

‘Buurlanden doen dat al beter’, weet Annette de Wind. ‘Sommige regelingen in het buitenland zijn effectiever dan hier. In Duitsland wordt bijvoorbeeld al na zes weken bekeken hoe iemand terug kan keren op het werk. Het is over het algemeen makkelijker om bij dezelfde werkgever weer aan het werk te gaan. Hoe eerder je daarmee begint, hoe beter.’ Herman Kroneman: ‘De arbeidsmarkt in Nederland is verhard. Het is nu zo dat mensen die hun functie niet meer kunnen uitoefenen in feite hun werk kwijt zijn. Je ligt er dan uit en moet iets heel anders gaan doen. Vanuit UWV en ook met de bedrijfsartsen willen we voor cliënten onderzoeken hoe hun functie kan worden aangepast of wat voor functie we kunnen creëren zodat ze in dienst kunnen blijven.’

VAN WERK NAAR WERK

‘Het is belangrijk om daarbij niet alleen te kijken naar medische aspecten’, zegt Haije Wind. ‘Net zo belangrijk is het om met de cliënt te werken aan innerlijke overtuigingen, zowel van de persoon zelf als van zijn omgeving. Hoe is het gesteld met het aanpassingsvermogen? En hoe denkt iemand over zijn herstel en de toekomst?’ ‘Vroeger dachten we dat iemand helemaal beter moest zijn voordat hij kon re-integreren’, zegt Annette de Wind. ‘Maar stapsgewijs terugkeren naar werk draagt vaak juist bij aan een volledig herstel.’ ‘We moeten toe naar een proces dat van werk naar werk leidt’, besluit Herman Kroneman. ‘Zodat de werknemer die ziek wordt niet helemaal uitvalt en dan onder aan de ladder moet beginnen.’ ■

PORTRETSERIE

4

ITVITAE HELPT MENSEN MET AUTISME OF HOOGBEGAAFDHEID AAN EEN OPLEIDING EN EEN BAAN IN DE ICT. UWV WERKT SINDS 2014 SAMEN MET ITVITAE.

Youri Immerzeel (28) heeft een vorm van autisme en is hoogbegaafd. Na een jarenlange depressie heeft hij via een ICT-Leertraject naar Werk van ITvitae nu een baan als data scientist.

‘Een doorsnee jeugd heb ik niet gehad. Ik was negen toen ik naar de middelbare school, ging, op mijn vijftiende ging ik naar de universiteit. Na een paar jaar studeren liep ik vast. Ik wilde en kon even niets meer. Ik werd depressief en kreeg last van paniekaanvallen. In mijn slechtste periode was naar de supermarkt gaan eigenlijk al te veel gevraagd. Als het af en toe beter met me ging, zocht ik een baan, maar dat ging na een paar weken of maanden altijd weer mis. Deze moeilijke en frustrerende periode heeft wel een jaar of zeven geduurd. Een oom attendeerde me op ITvitae en dat is de ommekeer in mijn leven geweest. Bij ITvitae kreeg ik een IT-opleiding tot data science specialist, maar belangrijker: ik kreeg mijn vertrouwen weer terug! Door hun aanpak – je mag jezelf zijn, je wordt begrepen – kwam ik langzaam weer in een werkritme. Ik had weer het gevoel dat ik iets kon bereiken. Na mijn opleiding kwam ik bij Friesland Campina terecht als data scientist. Ik heb inmiddels een jaarcontract met uitzicht op verlenging. Bovendien krijg ik de vrijheid mezelf verder te ontwikkelen. Ik zit daar helemaal op mijn plek.’

‘NAAR DE
SUPERMARKT
GAAN WAS
EIGENLIJK AL
TE VEEL’

