**Position Paper, Rondetafelgesprek 'Onbenut arbeidspotentieel' d.d. 17 juni 2019**

**Drs. Leo van Loon**

**Oprichter & Algemeen Directeur Buzinezzclub & Werkclub**

Er is een enorm potentieel in Nederland, we zouden met zijn allen nog veel welvarender en gelukkiger kunnen zijn. Helaas blijkt uit onze 10 jaar ervaring met duizenden uitkeringsgerechtigden dat Nederland geen vlekkeloze meritocratie is, maar dat je geboortedatum en -plek veel uitmaken voor je kansen in het leven. Aan je geboortedatum en -plek kun je zelf niets veranderen, ze zijn een gegeven.

Hoe kunnen we kansarme mensen kansrijk maken?

1. Focus op de duurzame groei van de mens niet op de wet, budget en loket
2. Bouw sterke allianties en benut de civil society: mensen willen graag vrijwillig bijdragen
3. Benut je schaarse budget optimaal: Meet de duurzame resultaten en reken af op resultaat

Hieronder volgt een toelichting per punt met een concrete tips en suggesties voor een oplossing:

1. **Focus op de duurzame groei van de mens niet op de wet, budget en loket**

Sommige uitkeringsgerechtigden kennen gemeenten al sinds hun vierde levensjaar. Deze mensen groeien op in een opeenstapeling van multiproblematiek, waarbij hele straten leven van (een vorm van) uitkering en afhankelijk zijn van vele vormen van zorg door vele organisaties. Hieruit losbreken is niet eenvoudig. Gelukkig is het zeker mogelijk en is er juist in deze groepen veel onbenut potentieel. Kijk niet naar wat mensen niet kunnen, maar vooral naar wat mensen wel kunnen én willen. Een concreet voorbeeld: onderzoek van SEO naar de Buzinezzclub in Rotterdam toonde aan dat **25% van de members (deelnemers) die naar een opleiding gingen in het HBO instroomden** (na een 21-plus toets dus **zonder voorkwalificatie**). Een enorm potentieel dat al herkend had kunnen worden op de lagere school/Cito, op het (V)MBO..…

Naast deze groep met multiproblematiek, is veel potentieel te benutten door preventie, zodat de problemen niet zo ver oplopen en mensen niet in de uitkering belanden of slechts kort. De doorstroming van onderwijs naar de arbeidsmarkt is een groot probleem, met name op MBO 1 en 2 niveau.
Hiernaast krijgt Nederland steeds meer chronisch zieken. Zelfs onder jongeren ligt dit al op 25%. Deze groep wil graag meedoen, maar dit is lastig in de huidige (fulltime) topsporteconomie.
Een derde grote groep zijn de Nieuwe Nederlanders: vluchtelingen met status, en (EU) arbeidsmigranten. Zij zijn redelijk tot goed job fit in het land waar ze vandaan komen, maar kennen de Nederlandse cultuur, taal en mores niet goed. Hierdoor komen ze snel onder hun niveau terecht. Een gemiste kans voor hen en voor de BV Nederland, want hoe beter we het arbeidsmarktaanbod benutten, hoe meer toegevoegde waarde we creëren.

Mensen even laten mee doen is iets anders dan duurzame groei en het volledig benutten van potentieel. Dit vraagt om duurzame, persoonlijke begeleiding. Daarom worden mensen bij de Buzinezzclub en Werkclub member voor het leven. **Ons doel is niemand los te laten en te zorgen voor groei van startbaan naar hartbaan**. Onderzoek van Deloitte heeft uitgewezen dat de **Buzinezzclub** in Rotterdam maar liefst **72% de uitkering uit heeft geleid en tegelijkertijd maar 14% van de deelnemers is terug gevallen**.
Groeien naar je hartbaan, gaat met vallen en opstaan, daarom is het van belang meerjarig te begeleiden. In de kreukelzone aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zijn veel tijdelijke, slecht betaalde baantjes met weinig perspectief en zijn de carrièrekansen beperkt. In die survivalmodus is het belangrijk dat je geprikkeld en gemotiveerd wordt om te groeien en de tools en het netwerk hiervoor krijgt aangereikt.
*Een concrete suggestie:*
Organiseer een pilot met gemeenten die in hun manier van werken en in aanbestedingen voor activering/participatie de focus leggen op duurzame begeleiding, ook bij terugval. Beschrijf de resultaten en deel deze via SZW, Divosa en VNG met alle gemeenten.

**2. Bouw sterke allianties en benut de civil society: mensen willen graag vrijwillig bijdragen**Het is fantastisch hoeveel mensen willen doen voor een ander in hun stad of regio die het minder goed heeft en een handje of duwtje nodig heeft. De clubs hebben, met dank aan de adviezen van het Oranje Fonds, in enkele jaren honderden vrijwilligers weten te werven. Hierbij liggen onze criteria vrij hoog. Om een jongere of Nieuwe Nederlander (statushouder) te begeleiden moet je zelf een overschot hebben in de vorm van een baan, bedrijf of pensioen. Door deze gemotiveerde mensen als rolmodel en 1-op-1 coach van een member van de club in te zetten, bereiken we veel meer duurzame impact en kunnen we langdurig begeleiden tegen lage maatschappelijke kosten.

Enkele **tips in het werven en betrekken van vrijwilligers**:
1. Zorg dat de organisatie een **heldere missie** heeft, waarmee mensen zich kunnen identificeren
2. Creëer een **rol waarin mensen** **zelf** hun **tijd** kunnen **indelen** **en** de intensiteit kunnen bepalen
3. Zorg voor **goede support** in de vorm van trainingen, intervisie en persoonlijke begeleiding

Naast vrijwilligers is het betrekken van andere partners, zoals bedrijven, maatschappelijke organisaties en onderwijsinstellingen van groot belang. Als je mensen op individuele basis vooruit wilt helpen, heb je (uiteindelijk) iedereen nodig. Als clubs hebben we daarom nauwe samenwerkingen gesloten met vele uiteenlopende organisaties, zoals McKinsey, Young in Prison, Albeda College en Ecorys.

Hierbovenop vragen we **senior members** om hun **ervaringen** te **delen met de nieuwe members** in een workshop of als 1-op-1 coach. Zij lopen enkele stappen voor op de nieuwe members en hun ervaringen en kennis hebben daarom grote impact op de nieuwe members. De houding is eerst: ‘jij hebt makkelijk praten met je baan/bedrijf’. Naar: ‘jij zat jij hier enkele maanden geleden ook?’. Het verschil tussen doelloos in de uitkering zitten en de baan hebben die bij je past, is een compleet anders mens of zoals een opdrachtgever het verwoordde: ‘jullie lijken allemaal in vier maanden wel 10 centimeter gegroeid’.
Ook onze betaalde trainers, zijn vaak senior member, zij zijn ervaringsdeskundig én supergemotiveerd.

 **3. Benut je schaarse budget optimaal:** **Meet de duurzame resultaten en reken af op resultaat**

Er is veel minder geld beschikbaar voor activering dan er onbenut potentieel is. In deze situatie klinkt afrekenen op resultaten heel logisch, maar dit gebeurt in de praktijk weinig. Er worden miljarden aan participatiegelden uitgegeven, maar vraag naar het rendement hiervan en het blijft ernstig stil.
Dit gebrek aan inzicht leidt tot verspilling en tot focus op korte termijn resultaat, aangezien dit het eenvoudigste te meten is. Vaak wordt interventies gevraagd om zelf een rapportage op te stellen en welke slager keurt zijn eigen vlees af? Het resultaat is juichende rapporten met mooie resultaten. Daarom laten wij ons onafhankelijk onderzoeken door EY, Deloitte, Universiteit Utrecht en APE.

Het gebrek aan daadwerkelijke metingen van terugval in de uitkering leidt tot de volgende problemen:
1. **Verspilling van schaarse budgetten: welke interventie rendeert op korte én lange termijn?**
Een MBO 1-opleiding starten is veel makkelijker dan een HBO-opleiding, net als toeleiden naar een uitzendbaantje t.o.v. BBL-baan. In alle gevallen bespaar je een uitkering, maar het verschil in opleiding/ inkomen is enorm. 2,5 jaar na het verlaten van de uitkering komt de Belastingdienst te veel ontvangen toeslagen innen en blijkt dat slecht betalende baantje nog veel slechter te hebben betaald. Het verschil tussen uitkering plus 13 andere inkomensbestanddelen en de lonen aan de onderkant van de arbeidsmarkt is helaas miniem. Kortlopende begeleiding naar werk creëert calculerende uitkeringsgerechtigden, die niet willen bewegen.
**2. Gebrek aan inzicht in welke mensen het beste geïnvesteerd kan worden.** Als je vijf jaar of langer in een uitkering zit, krijg je weinig aandacht. Toch zitten hier gemotiveerde mensen tussen. Niet iedereen heeft meerjarige begeleiding nodig: bij wie past welke interventie het beste?
**3. Willekeur in inkoop van interventies**: zelfrapportage is regelmatig belangrijker dan duurzaamheid van resultaten, de sprong in inkomen/opleiding die wordt gerealiseerd en ook de afname van maatschappelijke kosten op andere leefgebieden wordt niet inzichtelijk gemaakt.

Inkoop door gemeenten is nu vaak gericht op input: wat doe je aan workshops of activering, terwijl de crux zit in het lange termijn resultaat en duurzame begeleiding. Er is geen financiële prikkel op het leveren van (duurzame) resultaten als er niet op gemeten en afgerekend wordt.
Social Impact Bonds (SIB’s) en andere prestatiecontracten kunnen dit patroon doorbreken. In een SIB financieren sociale investeerders de aanpak van een maatschappelijk probleem en overheid alleen uitbetaalt wanneer zij bespaart op haar kosten. Wij hebben de eerste Social Impact Bond in continentaal Europa gelanceerd met de gemeente Rotterdam, ABN AMRO Social Impact Fund en Start Foundation. Hierna volgden nog twee SIB’s met gemeente Utrecht en Eindhoven. Volgens het Brookings Institute (VS) zijn we wereldwijd één van de koplopers op dit terrein. **Met de eerste SIB heeft de gemeente Rotterdam maar liefst 1,2 miljoen bespaard op uitkeringen**.

Het meten van resultaten is taai en complex, het liefst zou je inzicht hebben in de levensloop van een inwoner en alle partijen die bij een inwoner betrokken zijn. Zo kun je zien of een baan ook echt leidt tot minder schuldhulpverlening en zorggebruik en andere verwachte positieve effecten. Als je de vergelijking maakt met CBS-cijfers kun je ook zien in hoeverre mensen daadwerkelijk een sprong maken in inkomen of opleidingsniveau. Een slecht betalend, tijdelijk baantje is nu snel gevonden, maar een goed betalende baan met perspectief is een stuk lastiger. Op de uitkering bespaart de gemeente echter evenveel.
Het goede nieuws is dat zo’n meting niet meer met de hand en een telraam hoeft zoals in de jaren zeventig. Het koppelen van digitale bestanden en de data-mining hiervan is echter complex. Het lijkt daarom het meest efficiënt als SZW hierin expertise opbouwt en deze deelt met de gemeenten.
*Een concrete suggestie:*
Het ministerie van SZW doet per gemeente jaarlijks een analyse van de meerjarige ontwikkeling van het bestand met een benchmark van vergelijkbare gemeenten. Hierbij wordt gekeken naar de duurzaamheid van succesvolle uitstromers uit de uitkering en de terugval van deelnemers. Gemeenten kunnen in hun uitkeringsbestand ook bijhouden welke interventies/partijen betrokken zijn per leefgebied, hierdoor krijgen ze ook een analyse van de betrokken partijen bij de (duurzaam) succesvolle mensen.
Door dit rapport openbaar te maken, leren zowel gemeente als de gemeenteraad van de uitkomsten. Ook kan het ministerie of haar expertisecentrum gericht bench learning organiseren, waardoor gemeenten sneller leren en het potentieel van hun inwoners volledig tot bloei kunnen brengen...

Uitkijkend naar de rondetafelsessie!

Hartelijke groet,

*L*eo
leo@buzinezzclub.nl

 *Drs. Leo van Loon is oprichter van de Buzinezzclub en Werkclub en al 18 jaar actief als sociaal ondernemer. De clubs begeleiden in Rotterdam, Utrecht, Eindhoven en Drechtsteden jaarlijks 1.000 jongeren en 500 vergunninghouders om alles uit zichzelf te halen door een levensplan te maken en dit waar te maken. Zo verlaten mensen duurzaam de uitkering. De clubs werken met honderden vrijwilligerscoaches die de members 1-op-1 begeleiden. Hiernaast werken de clubs het liefst op 100% pay for success basis. Hierdoor zitten de clubs en de members in hetzelfde schuitje: het succes van de members is het success van de clubs. Het ministerie van SZW ziet de Werkclub als best industry practice en de International Labour Organization heeft de Buzinezzclub benoemd tot wereldwijde best practice.*