

**POSITIONPAPER MKB-NEDERLAND**

Aan de deelnemers van het Rondetafelgesprek ‘Onbenut arbeidspotentieel’ d.d. 17 juni 2019
 **Betreft: ‘Onbenut arbeidspotentieel’**

Er zijn ongeveer 280.000 openstaande vacatures waarvan 160.000 in het mkb. De vraag naar personeel is groot en we hebben er allemaal belang bij als er meer mensen die kunnen werken beschikbaar zijn en aan de slag komen. Voor de mensen zelf is arbeidsparticipatie belangrijk en voor de bedrijven om een deel van de vacatures te vervullen. De praktijk laat zien dat dit niet eenvoudig is. Als mensen lang aan de kant staan, dan is arbeidsinpassing lastig. Bij langdurig werklozen gaat het vaak over mensen met weinig opleiding en beperkte werkervaring. Ook gaat er van uitkering en toeslagen niet direct een prikkel uit om te gaan werken.

Er zijn in onze optiek twee smaken: arbeidsparticipatie of maatschappelijke participatie als mensen absoluut niet kunnen werken.

Met ‘Perspectief op Werk’ hebben werkgevers, gemeenten en UWV de handen ineengeslagen om meer mensen te activeren, in beeld te brengen en te bemiddelen naar werk. Het gaat om werkzoekenden die zonder ondersteuning niet aan het werk kunnen komen. Gemeenten en UWV spreken de werkzoekenden en brengen hen goed in beeld wat betreft competentie en vaardigheden. Verder hoe moet het vervolgtraject eruit zien en maken daarover afspraken met werkgevers. De plannen worden in en door de arbeidsmarktregio’s gemaakt.

*Onbenut arbeidspotentieel*

Als we het hebben over onbenut arbeidspotentieel gaat het niet alleen om kwantiteit - aantallen werklozen, maar juist en vooral ook over het verbeteren van de kwalitatieve match en betere inzetbaarheid. De juiste man/vrouw op de juiste werkplek. Op dat punt is nog veel te doen. Werk gaat veranderen en niet iedereen kan of wil daar zonder meer in mee . Feit is ook dat functies soms niet fulltime zijn en mensen dus banen moeten combineren of voor een baan moeten verhuizen. Werkenden/werklozen moeten op al deze punten betere ondersteuning krijgen. Onbenut arbeidspotentieel betreft soms ook parttimers; mensen in deeltijd vragen meer uren te werken is in sommige bedrijven een manier om de werkdruk op te vangen, met name als nieuwe medewerkers niet te vinden zijn.

*Werving en selectie*

Voor de gemiddelde mkb-ondernemer met een vraag naar personeel is werving en selectie lastig, juist nu op deze krappe arbeidsmarkt. De concurrentie is groot en de ondernemer staat er doorgaans alleen voor en moet alles zelf doen. Vaak komt het erop neer dat hij in de avonduren op zoek moet. Tegelijk is het belang groot om snel de juiste mensen te vinden die ook direct inzetbaar zijn.

Juist mkb-ondernemers hebben daarom ondersteuning nodig bij werving en selectie. Zij lopen risico’s bij het aannemen van mensen en moeten erop kunnen vertrouwen dat het goed gaat. In kleine bedrijven kunnen werkgevers zich een ‘misstap’ slecht veroorloven; de impact van een niet functionerende medewerker is fors. Vooral bij langdurig werklozen is het risico groot.

*Vragen van de commissie*

**Wat kan de overheid en het veld met o.a. werkgevers nog meer doen om mensen aan de slag te helpen en mismatches van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te voorkomen en tegen te gaan?**

Reactie

Werklozen/werkzoekenden moeten beter in beeld zijn bij de publieke uitvoeringsorganisaties. De mensen zelf moeten in staat zijn om te werken en gemotiveerd zijn. Zet mensen in een openbaar en transparant bestand (geanonimiseerd), zodat ze makkelijk vindbaar zijn voor werkgevers/intermediairs.

**Welke belemmeringen/knelpunten ervaart u bij het aan werk helpen, wat gaat goed en wat gaat fout? Kunt u “best practices” geven?**

Reactie:

Een belangrijke belemmering is dat werklozen/werkzoekenden voor werkgevers *moeilijk vindbaar* zijn. Werkgevers weten vaak niet wat mensen echt kunnen en of er sprake is van verborgen problemen die van invloed kunnen zijn op het werk, zoals een taalachterstand, hoge schulden, maar ook psychische problemen. In het kader van de privacy weten werkgevers steeds minder van mensen, met alle risico’s die er voor de werkgever wel zijn. De ondersteuning naar werk, matching, jobcoaching, no risk bij ziekte, het door bemiddelen als er geen werk meer is, zijn wezenlijke onderdelen om meer mensen aan de basis van de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen.

*Betere inzetbaarheid* is ander punt om het onbenut arbeidspotentieel beter te benutten. Kern is onder meer het anders inrichten van werkprocessen, op multidisciplinaire basis. Het gaat daarbij veel meer om taken dan om functies. Mensen zijn breed inzetbaar en werken gezamenlijk aan de productie. De heer Kaanen geeft daarover een mondelinge toelichting vanuit zijn eigen onderneming.

**Wat zijn de instrumenten die ingezet kunnen worden om meer mensen aan het werk te helpen? Heeft u hiertoe concrete aanbevelingen?**

Reactie:

Iedereen moet een *digitale e.portfolio* krijgen waarin niet alleen diploma’s zijn opgenomen, maar ook certificaten, werkervaring, kwaliteiten, competenties enzovoort. Voordeel is dat mensen daardoor zichzelf beter kunnen presenteren en ook voor de werkgever beter in beeld is.

Voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt kan een *werkstage* een goede opstap zijn. Afhankelijk van functie en competenties krijgen werklozen die in staat zijn om te werken de gelegenheid om te leren in de praktijk. Daarbij hoort ook het faciliteren van een interne jobcoach, een vaste begeleider van het bedrijf.

Meer inzetten op *praktijkleren.* De subsidieregeling praktijkleren bestaat uit een pot geld die niet ‘mee-ademt’ met het aantal BBL-plaatsen. Een bedrag van €2500,- per jaar is toereikend voor bedrijven, maar bij groei van het aantal plaatsen wordt dit bedrag lager, omdat het totaal beschikbare bedrag hetzelfde blijft. Ondernemers moeten meerjarig kunnen rekenen op een vaste zelfde bijdrage vanuit de overheid. Daarom zou deze pot moeten meegroeien met het aantal leer/werkplaatsen (NB: bedrijven investeren zelf €12.000 per jaar in een BBL-student).

*Mkb-ondernemers moeten beter worden ontzorgd*.

Dat heeft als voordeel dat de kwalitatieve match beter gaat, dat mensen zoveel mogelijk blijven werken of weer snel aan de slag kunnen als zij hun baan verliezen. De overheid zou het voortouw moeten nemen om dit samen met werkgevers, bemiddelaars en opleiders op te pakken.

In de praktijk ontbreekt het vaak aan *snel door bemiddelen*. Niet eerst wachten tot mensen werkloos worden, door ontslag of uitval door ziekte, maar snel oppakken. De regionale werkgeversservicepunten zouden daarin samen met de private intermediairs een belangrijke rol in kunnen vervullen.

**Praktijk voorbeeld:** *In 8 weken ben je klaar voor een baan!*

Met de versnelde praktijkopleiding van Verder in Techniek leren kandidaten hoe ze machines kunnen programmeren en besturen. Vervolgens gaan ze acht weken op stage bij een van de bedrijven die hieraan meedoen. Als de kandidaat de versnelde praktijkopleiding met goed gevolg heeft doorlopen, dan ontvangt hij/zij een certificaat en verdient hij/zij een eerste halfjaarcontract bij een leuk bedrijf in de regio. Doelgroepen zijn werklozen/werkzoekenden, ook 50-plussers. Van UWV, uitvoering samen met uitzendbureau

Succes factoren:

* Heldere selectie aan de voorkant, ook motivatie toetsen
* Korte gerichte praktijkopleiding van 8 weken
* Aansluitend baan voor minimaal 6 maanden.

https://www.verderintechniek.nl/

*Andere voorbeelden*

<https://www.opnaarde100000.nl/portfolio-items/kwekerij-gova/?portfolioCats=6>

<https://www.opnaarde100000.nl/portfolio-items/hittech-bihca/?portfolioCats=10>

<https://www.opnaarde100000.nl/portfolio-items/novatex/>

<https://www.virol.nl/mvo/e-waste-academy/>