

# Hoe kunnen BlauwZame ondernemers bijdragen aan een duurzaam personeelsbeleid?

*Verslag van een gesprek*

Aanwezig: Rolia Wiggelinkhuijsen (bestuur BLZ), Grietina Jans(Oasen), Peter den Hollander (Verhey), namens Blauwzaam en Jan Rozendaal(projectcoördinator) en Arjen Ravesloot(directeur)namens GEJA Werkprojecten

Datum: 16 mei te Hei en Boeicop

Verslaggeving: Rolia Wiggelinkhuijsen

## Aanleiding

Het omzien naar elkaar is een belangrijk (vaak vanuit geloof gedreven) actiepunt in het ondernemerschap. Ondanks die ambitie komt een volledig duurzaam personeelsbeleid in veel bedrijven niet van de grond. Met name het plaatsen en in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt stagneert.

De ondernemers willen tegelijkertijd wel mee blijven doen op de aanbestedingsmarkt waarin de aanbestedende opdrachtgever steeds vaker vraagt om de SROI eisen goed in te vullen. Binnen het netwerk van Blauwzaam bestaat de behoefte de ervaringen en resultaten te delen. Dit is een kans om zowel aan de vraagkant (wat zoeken we) als aan de inhoudelijk uitwerking (hoe doen we dat) invulling te geven.

Eerdere gesprekken met Avres en AB Midden Nederland brachten geen oplossingen dichterbij. GEJA deed het aanbod om met een delegatie van de ondernemers van het People Covenant (PC) in gesprek te gaan om mogelijkheden in dit vraagstuk te vinden. De uitkomsten van dit gesprek van 16 mei worden besproken in de september bijeenkomst van het People Covenant. Het thema dan is namelijk Sociaal Ondernemen. Daar kunnen we bepalen of en zo ja in welke vorm we dit bij de praktijk van het Covenant vinden passen?

## Onderwerpen ter bespreking:

Deze 10 onderwerpen waren van te voren verzameld bij de leden van het PC en door mij gerubriceerd. Ze vormen leidraad voor het gesprek.

1. *Hoe kunnen we met de bedrijven van Blauwzaam een netwerk organiseren waarin uitwisseling van personeel kan plaatsvinden;*
2. *Welke vormen van samenwerking kennen zij en welke ervaring is aanwezig bij Geja?*
  - a. *ervaring bij diverse succesvolle SROI projecten (wat zijn de succesfactoren?)*

3. *De deelnemende bedrijven zijn zeer verschillend. Ze hebben allemaal een specifieke manier van werken en specialismen..*
  - *In welke bedrijfssoort werken mensen met een afstand het makkelijkst?*
  - *Kuiper Infrabouw zoekt bijvoorbeeld mensen met een grote mate van kennis en kunde die goed kunnen communiceren, meten , uitzetten, inzicht hebben , etc.*
  - *Graafstroom: Wat doe je als je maar beperkte mogelijkheden hebt en als dat gaat om fysiek werk + men moet goede ervaring hebben met het rijden op de reachtruck ( leest geldig certificaat) en er is relatief weinig begeleiding.*
4. *Bedrijven maken zich druk over de veiligheid van hun personeel. Dit vraagt ook om een grote mate van zelfstandigheid van de geplaatste mensen. Kan dat bij deze doelgroep?.*
5. *Relatie met zittend personeel: ieder bedrijf heeft al wel een aantal medewerkers waarvan hun kennis en kunde net toereikend is om door te groeien en de competenties te halen zoals je zou willen.Deze werknemers doen dan ook vaak de werkzaamheden op het niveau waar mensen vanuit de bijstand in zouden kunnen stromen. Wordt dit als concurrentie/verdringing ervaren?*
6. *Hoe ziet het kosten --baten verhaal eruit? ze willen inzicht in het kosten > baten verhaal, we zijn tenslotte in de weer om geld te verdienen om je bedrijf staande te houden !!!!!*
7. *Hoe is de begeleiding?*
8. *Hebben we voldoende doorstroommogelijkheden*
9. *Structuur: Hoe pak je je gezamenlijk een project kunt op. Verkuil "Net succesvol een project gestart, na maanden van voorbereiding, met 4 personen (WAJONG-uitkering), een doelgroep uit de Participatiewet.De 4 mannen uit onze regio gaan deze maand bij ons starten, begeleiding met en door JobUp uit Papendrecht.Doelstelling is om deze mannen aan het werk te helpen en te houden, daarom zoeken we werkzaamheden in het groen om hun werkweek vol te krijgen.Op dit moment zijn ze voor ongeveer 50% van de tijd ingedeeld op een groenproject in Lansingerland.SROI en Participatie in de praktijk, samen er een succes van maken?"*
10. *Bekostigingsstructuur?*
  - a. *Uitzendbasis*

Na een voorstelronde door de 5 aanwezigen was BLZ vooral geïnteresseerd in de aanpak van GEJA.

### 1. Wie en wat is Geja?

GEJA (<http://www.gejagroep.nl/>) wil opdrachtnemers ontzorgen bij het invullen van Social Return. Zij vormen de intermediair en zij doen de begeleiding.

Uit de praktijk blijkt dat "SROI aannemers vooral denken in belemmeringen, in risico's en ongemakken". Veel aannemers zien het als Moeten. Dat wordt dan ook de houding van het zittend personeel. Eigen personeel gaat dan deze mensen zien mensen met een lage loonwaarde en tweederangs werknemers.

Geja neemt de risico's weg door de mensen zelf voor twee jaar in dienst te nemen. Geja doet ook alle administratie die bij de SROI projecten hoort.

**NB Uiteindelijk is het belangrijk, dat deze mensen maximaal na deze jaar instromen in het reguliere bedrijfsleven.**

### 2. Het maakte ons natuurlijk wel nieuwsgierig naar hun verdienmodel?

Geja is een Stichting (geen winstoogmerk) en lijkt in zijn organisatie sterk op een uitzendbureau:mensen worden voor max. 2 jaar in dienst genomen, detachering aan

bedrijven tegen uurtarief, geen subsidies, uitgekende selectieprocedure en strak instroom-doorstroom-uitstroom beleid. Het is gewoon een bedrijf zoals elk ander bedrijf dat ook aan het einde van het jaar de balans opmaakt. Ziekte en uitval zijn ook hun risico's. Zij moeten ook rekening houden met seizoenswerk (disbalans). Geja schrijft mee in tenderfasen. Soms hebben ze meevallers en wordt jobcoaching betaald door de gemeenten. Daarnaast voeren ze een actief beleid als digitaal platform ([www.gejagroep.nl](http://www.gejagroep.nl))

Geja werkt voor alle grote aannemers momenteel en is vooral actief in het westen en midden van het land.

### 3. Welke stappen kan Blauwzaam nemen?

- Dit faciliterende, ontzorgende van Geja maakt het voor bedrijven makkelijker om iets te "proberen". We zouden dus een samenwerkingspilot kunnen voorstellen met sommige bedrijven.
- Er zijn meedenkende BLZ bedrijven die niet in de aannemerij zitten en duurzaam met het personeel omgaan. Ook met hen zouden we naar een samenwerking kunnen zoeken.
- We kunnen binnen de bedrijven van Blauwzaam zoeken aan elkaar aanvullende seizoensopdrachten.
- Digitaal platform met vacatures en CV's op de site?
- Als we het principe hanteren van instroom-doorstroom-uitstroom dan kunnen we als netwerk veel voor elkaar betekenen:
  - niet alleen in vacatures
  - maar ook in scholing
  - in jobcoaching, in de opleiding, in de begeleiding van de voormannen
  - in uitwisseling
  - in flexibiliteit

### 4. Onderbelicht

De rol van de gemeente: hoe krijg de gemeente ook de mensen in de kaartenbak ook weer een beweging.

De rol van UWV

### 5. Hoe nu verder?

- Het verslag wordt verstuurd naar de 6 deelnemers en daar waarnodig aangepast
- Het verslag komt op de site van Blauwzaam en
- wordt besproken in de volgende bijeenkomst van het People Convenant.

**Uitsmijter: "gewoon doen en dan kan het!"**

