

### **Context: wat werkte is niet meer effectief genoeg. Wat nu?**

Tot chagrijn van alle betrokkenen is de huidige aanpak bij het helpen van werkzoekenden laag-effectief. Dat moet anders. De huidige aanpak is nog vaak gericht op de ontwikkeling van basale sollicitatie vaardigheden bij het individu. Werkzoekenden kunnen elkaar echter helpen. Kern van de voorgestelde aanpak is: de werkzoekende wordt de regisseur van zijn zoeken maar wordt niet losgelaten, heeft houvast in een netwerk van werkzoekenden, studenten, opleidingen, werkgevers, vrijwilligers etc.

**Kapitaalvernietiging:** ‘Arbeidsmarkt voor ouderen blijft grauw’<sup>1</sup>. Het is de afgelopen twee jaar niet de eerste gepubliceerde statistiek over oudere werklozen die weinig ruimte voor optimisme biedt. ‘Na twee recessies in vijftien jaar hebben ouderen massaal hun baan verloren’ & “NL kan zich niet permitteren dit potentieel ongebruikt te laten”<sup>2</sup>.

**We zitten vast in het NU:** Hoogopgeleide jongeren en ouderen moeten zich bewegen op een verstopte arbeidsmarkt. Waar de één last heeft dat hij geen of weinig ervaring en de ander last dat hij teveel of teveel functiespecifieke ervaring heeft. Het is hard werken om een kans te krijgen op een serieus gesprek, laat staan een (arbeids)contract. Het is bovendien de vraag hoe gemotiveerd, creatief en productief je kunt zijn. Je bent jouw werk ongewild kwijt raakt en bent jouw identiteit kwijt<sup>3</sup>. Als je solliciteert krijg je afwijzing op afwijzing of, nog erger, gewoon geen bericht. Je voelt je weg gegooid, alleen gelaten. Als je zint op een nieuwe aanpak moet je dingen doen waar je onzeker over bent, zonder steun. Je moet alles alleen verwerken met hooguit nu en dan een gesprek met iemand, een werkcoach van UWV of DWI, die wel wil maar op baangebied ook niets kan. De kans is groot dat een werkzoekende het geloof verkiest in eigen kunnen. Wie neemt zo iemand aan? Als oudere, 45plus (SCP, 2014), heb je bovendien te maken met vooroordelen als inflexibel, eigenwijs, zoveel ervaring dat ik niets meer in te brengen heb etc etc.

Uit een gesprek met een jonge ondernemer: als je innovatie wilt in een organisatie, moet je jonge mensen aannemen: “vernieuwing komt van mensen die nieuw zijn in onze samenleving en ontvankelijk voor de ontwikkelingen. Daarom zijn jonge mensen zo belangrijk voor innovatie”<sup>4</sup>.

De huidige aanpak van organisaties als UWV en DWI is gericht op de sollicitatie vaardigheden: het maken van een c.v. en brief; het voeren van een gesprek. Aangevuld met kennis over linkedin: dat het er is en hoe daar een profiel op te maken en jobs te zoeken (Telegraaf, 18 april). Meer recent zijn activiteiten om te speeddaten met werkgevers en de arbeidsmarkt. De effectiviteit daarvan is onduidelijk. Dan is er het pad van het opzetten van een nieuwe onderneming gedurende zes maanden met behoud van de uitkering. Er is de werkcoach die beperkt beschikbaar is en zelf ook geen ondernemer is (geweest). De effectiviteit van de huidige faciliterende en individugerichte aanpak is laag. Het is tijd om iets nieuws te proberen en daarvan te leren, aan te passen.....

<sup>1</sup> Telegraaf, 18 april, W. Van Bergen, ‘Arbeidsmarkt voor ouderen blijft grauw’. Landelijk projectmanager Betsie Gerrits van 55Plus Werkt!

<sup>2</sup> FD, 26 april, M. De Waard, ‘Arbeidsreserves van NL verenigt U’. Econoom Bart van Ark, chef-econoom onderzoeksinstituut The ConferenceBoard (NY).

<sup>3</sup> Ter illustratie: veel gepensioneerden gaan liever weer aan het werk, als vrijwilliger of met een lager salaris om zich weer nuttig te voelen, deel uit te maken van de maatschappij. Hoe voel je je als je ongewild zonder baan en inkomen komt?

<sup>4</sup> FD, 19 april, Nalden, blz 6.

**Werk vinden door het met steun samen zelf te doen:** maak gebruik van de vaardigheden, de kennis en de ervaring van werkzoekenden om elkaar aan werk te helpen. Geef ze houvast. Steun aan elkaar door samen te werken in kleine doe-groepen van 10-15 werkzoekenden. Steun in een niet al te vaste structuur met veel bewegingsruimte om al doende en met benaderbare steun in een netwerk, van fouten lerend een weg te ontwikkelen met resultaat.

De samenstelling van de doe-groepen kan een mix zijn van jong en oud (45plus, SCP, 2014). De combinatie jong/oud werkzoekende stimuleert kennisontwikkeling en creativiteit. Dat wordt nog sterker bij mensen met een gevarieerde achtergrond. Hoog opgeleid, omdat dan ook voor ondernemers meer aannemelijk is dat de mensen iets nieuws kunnen en willen leren. Dat is van belang, omdat de focus zal liggen op vaardigheden die in de 'nieuwe maatschappij' de grootste kans op werk leveren. Bijvoorbeeld: vaardigheden om nieuwe technologie te ontwikkelen en te (doen) gebruiken, bijvoorbeeld het maken van apps, websites, helpdesk IT, netwerkadministratie<sup>5</sup>. En: vaardigheden die van belang zijn voor de duurzame of de creatieve industrie.

Steun wordt geboden door een actief netwerk van organisaties en mensen. Het netwerk bestaat uit een kleine vaste kern, enkele ondersteunende middelen (bv de doe-plaats: een soort marktplaats voor kennis, ervaring en ideeën) en een samenwerking van instellingen (oa UWV), overheid (DWI, SZW), werkgevers, vrijwilligers (bv kennis- en netwerkkrijke gepensioneerden, adviseurs/marketeers), theaters/artiesten en opleidingen (bv Rietveldacademie, HBO-A/UvA/VU). De kleine vaste kern is gerekruteerd uit 45plussers die daar ieder maximaal twee jaar in functioneren met een vaste netwerkmanager. Zij kunnen de weg wijzen naar mensen, opleidingen en werkgevers die mogelijk geïnteresseerd zijn in een idee.

**Doe-groepen 'doen' werk zoeken of maken:** De leden van een doe-groep verbinden zich om een jaar lang samen alles te doen en in te zetten dat en wat nodig is om te zorgen dat er tegen het einde tenminste 50% (zicht op) betaald werk heeft. Als dat lukt, 'kopen' de groepsleden zonder (zicht op betaald) werk bijvoorbeeld weer een jaar om in een groep te werken aan werk voor zichzelf en anderen. De leden van de doe-groep helpen elkaar actief om een positie te vinden via het eigen netwerk, mee te denken over elkaars sollicitatie activiteiten, te begeleiden bij werk met behoud van uitkering zodat er zoveel mogelijk kans is op leren en betaald werk krijgen. Maar ook, door na te denken over wat nodig is en een nieuwe onderneming te starten.

Het uitwisselen van kennis en netwerken tussen doe-groepen wordt actief bevorderd doordat de doe-groepen via de 'doe-plaats' van elkaar weten wat men doet, zoekt en nodig heeft aan kennis, ervaringen en middelen. Doe-groepen kunnen elkaar niet om geld vragen. Men kan anderen wel vragen om bv marketing- of communicatiedeskundigheid, mee te helpen bij een brainstorm of bij het beoordelen van een idee of tussenproduct. Als een doe-groep op zoek is naar geld kan men gebruik maken van de diverse crowdsurfing sites en/of van het netwerk van de vaste kern van de netwerkorganisatie. Natuurlijk kan men het eigen netwerk of dat van andere doe-groepen benaderen. Kern is: elkaar helpen om een duurzame, want structurele werkpositie te vinden. Ieder voor zich en samen voor elkaar.

---

<sup>5</sup> Diverse onderzoeken geven aan dat in IT en nieuwe media grote tekorten te verwachten zijn. Dat geldt overigens kennelijk ook voor functies in de proces- en technische industrie.

**Klein en fijn, de menselijke maat, óók bij de kosten:** de netwerkorganisatie moet simpel zijn met lage kosten. Het gaat er immers om gebruik te maken van wat werkzoekenden zelf te bieden hebben en gebruik te maken van wat de markt te bieden heeft door adequaat in te spelen op wat zij willen, materieel en immaterieel. Verwacht wordt dat er de eerste jaren meer geld nodig is om een en ander op te zetten, uit te ontwikkelen en maatschappelijk ingebed te doen raken. De kosten kunnen gedekt worden uit subsidies, (hopelijk aftrekbare) bijdragen van donoren: particulieren en organisaties/werkgevers, en te zijner tijd uit opbrengsten uit kleine inkomens- of omzet afhankelijke bijdragen van werkzoekenden die betaald werk hebben gevonden over de eerste drie jaar en van nieuwe organisaties die zijn ontstaan uit de netwerkorganisatie over de eerste tien jaar. Natuurlijk werkt dat het beste als die afdracht fiscaal aftrekbaar is. Of dat laatste kan en er voldoende werkmogelijkheden gevonden worden en er voldoende bedrijven ontstaan, moet blijken.

**Activeren van werkgevers/ondernemers:** waarom zou je donor worden en meedoen? Welke voordelen? Meedoen is een maatschappelijke bijdrage aan een goed functionerende samenleving en het voorkomen van vernietiging van menselijk kapitaal. De economie gaat langzaam beter. Beter nu investeren in mensen dan straks business te moeten laten lopen omdat er geen (opgeleide) mensen zijn. Waarom dan nu niet investeren in mensen van 45plus die willen en kunnen leren en nog tot 20-25 jaar willen en kunnen werken? Zij zijn super gemotiveerd. Hoogopgeleide werkzoekenden hebben bewezen te kunnen leren, vaak ook om zich te blijven ontwikkelen. Wat is het risico voor een ondernemer om bijvoorbeeld een socioloog met ervaring te laten omscholen tot een webdesigner of een online-marketeer als deze de eerste zes tot twaalf maanden weinig of niets kost aan salaris? Denk daarbij aan een regeling dat een ondernemer één of meer mensen zes maanden zonder kosten mee kan laten lopen om geleidelijk 'het vak' te leren. Na de eerste zes maanden kan de werknemer nog zes maanden blijven werken voor de ondernemer met behoud van uitkering. Dat geeft de ondernemer de kans zijn investering terug te verdienen. Het geeft de werkzoekende werknemer de kans om een vaardigheid te leren en een jaar ervaring te hebben.

Kortom:

1. Mensen kunnen gesteund zelf aan de bak. Niet praten, maar samen doen.
2. Doordat je het samen doet en verbonden bent, kan je successen en teleurstellingen delen. Dat activeert en voorkomt een snelle neerwaartse spiraal van demotivatie.
3. De doe-groep gebruikt de talenten en ervaring van de mensen. Die worden dus ook gewaardeerd. Is goed voor het zelfvertrouwen, individueel en voor de doe-groep.
4. De markt wordt actief benaderd om mee te doen. Kansen voor ondernemers en, vooral voor ondernemers die mee willen helpen aan een groeiende economie én aan het goed gebruiken van menselijk kapitaal.
5. Kosten blijven binnen de perken. De mensen zijn er al, worden al betaald. In de beginperiode is wat extra steun nodig.
6. Vooroordelen over ouderen worden geslecht.
7. Bij deze werkwijze kunnen ook andere groepen snel een eenvoudig worden betrokken. Bijvoorbeeld door doe-groepen waarin jongere en oudere werklozen samen werken. Dat versterkt het arsenaal van de doe-groep aan beelden, visie en mogelijkheden.