

Geen uitkering maar baan met inkomen

Trabajo laat mensen doorstromen van werk naar werk

Yvet Bommeljé en Ellen van der Loo

Mensen die in Eindhoven een bijstandsuitkering aanvragen, worden – als ze aan de criteria voldoen – doorverwezen naar het werkbedrijf Trabajo. Dat bedrijf biedt ze direct dertien weken lang een echte baan, gecombineerd met intensieve training. Velen kunnen daardoor snel uitstromen naar een andere werkgever. ‘Omdat werkgevers bij Trabajo goed gemotiveerde werknemers vinden.’

Op een bedrijfsterrein aan de rand van Eindhoven is Trabajo gevestigd in een voormalige verzinkerij. Het pand is grondig verbouwd; het moest openheid en transparantie uitstralen, zo luidde de opdracht aan de architect. Binnen is het licht, met frisse kleuren. En er is zicht op de werkvloer, waar een belangrijk deel van de activiteiten zich afspeelt.

Het idee achter het bedrijf is simpel: zorg dat mensen geen beroep hoeven te doen op de bijstand door ze een baan aan te bieden. Zet w-middelen in om het i-deel te beperken. Het geld dat dat de gemeente kost, wordt bespaard op de uitkeringen.

De gemeente Eindhoven is opdrachtgever voor het werkbedrijf. Opdrachtnemer is Ergon, de uitvoeringsorganisatie van de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningsschap Regio Eindhoven (GRWRE). Trabajo is onderdeel van Ergon.

Voor de werknemers van Trabajo betekent het dat zij kunnen solliciteren vanuit werk – altijd een betere uitgangspositie dan solliciteren vanuit de uitkering. Bovendien doen zij in de dertien weken van het dienstverband veel zelfkennis op en werken aan zichzelf, zodat ze beter op de arbeidsmarkt kunnen opereren.

Start Het idee is van Gerard van Tiggelen, hoofd sector Werk. Hij benaderde Edith Bakker, bedrijfsdirecteur re-integratie van Ergon, om de mogelijkheden van de oprichting van een echt werkbedrijf, werken tegen loon in plaats van een uitkering, te bekijken. Bakker vroeg de huidige interim-directeur Jurgen de Beijer in januari 2009 het concept van het werkbedrijf voor mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt verder te ontwikkelen en op te zetten. Hij formeerde een kernteam met in eerste instantie een productie leider en een trainer en later ook een personeelsfunctionaris en een jurist.



Een dagdeel krijgen de werknemers een trainings- en coachingsprogramma aangeboden

Ergon nam de ICT voor zijn rekening. Inhoudelijk kreeg Trabajo advies van het Utrechtse Apprenti, dat al langer werkte op een vergelijkbare basis. ‘Vergelijkbaar, maar niet hetzelfde, het verschil zit in de nuances’, aldus De Beijer.

Op 17 augustus 2009 ging Trabajo officieel van start. ‘We hebben een jong en gedreven team, dat straalt ook uit naar de werknemers,’ zegt de Beijer. ‘Als organisatie ontwikkelen we ons nog. Daarom willen we voorlopig niet groeien, we moeten eerst dit goed neerzetten.’

Werknemers Trabajo krijgt zijn werknemers via de werkcoaches van de Eindhovense sector Werk. Deze coaches weten precies aan welke criteria de deelnemers moeten voldoen: maximaal een jaar werkloos, in staat om te werken, geen schulden, geen drugs of een crimineel verleden, geen meervoudige problematiek. Kortom, de mensen met de meeste kansen om weer snel aan de slag te gaan.

Als deze mensen zich melden om een bijstandsuitkering aan te vragen, kunnen zij naar Trabajo worden verwezen. Daar kunnen zij een baan voor dertien weken krijgen, voor 36 uur per week, op basis van het minimumloon. Potentiële werknemers moeten eerst solliciteren en worden bovendien uitgebreid getest. Onder meer met de ABC-meting om achter de motivatie te komen, eventuele achtergrondproblematiek en soft-skills.

De meting is niet alleen selectie-instrument maar vormt ook de input voor het trainingsprogramma voor de medewerker.

Vijftig procent van de baan bestaat uit productiewerk. Gedurende de overige tijd faciliteert Trabajo de medewerkers werk te vinden, onder andere door trainingen en coaching. Jurgen de Beijer: ‘We spreken nadrukkelijk over werknemers, niet over cliënten of klanten. We houden sollicitatiegesprekken, geen intakegesprekken. Wij hebben een arbeidsmarktcoördinator, geen bemiddelaar. Onze terminologie weerspiegelt ons uitgangspunt dat wij in alle opzichten een gewone baan bieden, met de normale omgangsvormen, rechten en plichten. Wij zijn er niet om iemand dertien weken alleen een beetje aan de gang te houden. Wij investeren in onze medewerkers en zij werken hard aan zichzelf om de stap naar werk te maken. Zij houden zelf de regie over hun carrière, die verantwoordelijkheid nemen we niet van ze over.’ En als het ze lukt om een andere baan vinden, hoeven zij niet de dertien weken van het arbeidscontract vol te maken, maar kunnen meteen naar de nieuwe werkgever.

Werk en training Na het sollicitatiegesprek kunnen de medewerkers direct de volgende dag aan de slag in het productiebedrijf. Dat biedt eenvoudig werk, de arbeidstermijn van dertien weken leent zich er niet toe om mensen uitgebreid in te werken.



Interim-directeur Jurgen de Beijer: 'Wij willen stimuleren dat werkgevers hier binnenkomen en zien wat we doen'

Financiering

De financiële basis waarop Trabajo draait, is het geld dat het bedrijf van de gemeente Eindhoven krijgt. De gemeente betaalt de loonkosten van de werknemers, het minimumloon op basis van een 36-urige werkweek. Daarbovenop krijgt het bedrijf een 'kopprijs', een bedrag per werknemer voor begeleiding en training. Het geld dat de werknemers voor het bedrijf verdienen met de productie, wordt verrekend in het totaal.

Gerard van Tiggelen, hoofd Werk van de Dienst Werk, inkomen en Zorg en initiatiefnemer van Trabajo, zegt over de financiële afwegingen van de gemeente: 'Het werkbedrijf moest in elk geval budgettair neutraal werken, maar wel met maatschappelijke winst, want de klanten zijn serieus bezig. We zijn ervan uitgegaan dat deze klanten normaal gesproken zonder serieuze investering zeker zes tot negen maanden in de uitkering hadden gezeten. We verwachten dat deze mensen na uitplaatsing tenminste een jaar uit de uitkering blijven, dat betekent een besparing van 13.000 euro alleen al op de uitkering.'

De besparing zit op het Inkomensdeel: Trabajo wordt betaald uit het Participatiebudget en de inkomsten uit geleverde werkzaamheden. Alle kosten worden per 'kop' versleuteld (loon, werkgeverslasten, training, coaching en overhead zoals huisvesting, ICT, enz.). Van Tiggelen daarover: 'We praten over zo'n 7.500 euro aan kosten voor 3 maanden all in. Dat is niet goedkoop. Trabajo moet quitte spelen of rendement opleveren. Dat gaat ook lukken.' Hij vindt wel dat met de kosten de grens is bereikt. 'Het mag niet duurder worden.'

Een dagdeel werken de werknemers in het productiebedrijf, het andere dagdeel krijgen zij een trainings- en coachingsprogramma aangeboden, bestaande uit drie delen. 'We bieden een gecontroleerde omgeving, zonder dat het een regime wordt', stelt De Beijer.

Elke veertien dagen gaat een nieuwe groep cursisten van start. De groepen zijn heel divers samengesteld: jong en oud, hoger en lager opgeleid volgen dezelfde cursus. Daarover zegt De Beijer: 'Er ontstaat al gauw een hecht groepsgevoel, ondanks de verschillen in achtergrond. Het is ook de bedoeling dat de medewerkers elkaars netwerk vergroten. Bovendien kunnen ze elkaar motiveren en stimuleren.'

Tijdens de introductiecursus worden de wensen van de werknemers blootgelegd. Zij worden door de trainers gestimuleerd en hun zelfvertrouwen krijgt een enorme oppepper. Zij moeten erachter komen wat zij nu eigenlijk willen zijn, wat hun droombaan is.

In de vervolgcursus krijgen ze een 'reality check': een presentatie van hoe de arbeidsmarkt eruitziet. Dan blijkt vaak dat de kansen om hun droombaan nu te realiseren heel gering zijn. Vervolgens wordt gekeken naar wat wel haalbaar is. 'Maar we zeggen wel dat de mensen vooral moeten vasthouden aan de droom', zegt De Beijer. 'Via meerdere stapjes is die baan vaak wel mogelijk. Via tussenstations kun je het eindstation bereiken.'

Elke groep van zo'n vijftien mensen wordt begeleid door twee trainers. Omdat veel werknemers in de tussentijd werk vinden, wordt de groep steeds kleiner en de begeleiding dus steeds intensiever. Iedere twee weken wordt de ontwikkeling van de werknemer besproken in het team van de trainers, de werkleider en de personeelsconsulent. Ook periodieke competentietesten zijn input voor de ondersteuning van de werknemer.

De werknemers zelf schrijven hun vorderingen, ervaringen, wensen en leerpunten op in hun portfolio Reisboek dat op deze manier structuur biedt om het eigen ontwikkelpad uit te zetten.

Trabajo-plus Maar wat nu als een deelnemer er tijdens de looptijd van het arbeidscontract er met de pet naar gooit? 'Dat komt zelden voor', zegt De Beijer. 'Niet-gemotiveerde mensen komen zelden door de selectieprocedure heen. Maar mocht dat toch voorkomen, dan sturen we de betrokkene terug naar de gemeente. Welke sancties de gemeente dan treft, is haar zaak, daar gaan wij niet over.'

En wat als iemand, ook al doet hij verschrikkelijk zijn best, toch aan het eind van de dertien weken geen andere baan

heeft gevonden? Het is in deze tijd immers niet makkelijk om aan de slag te komen. 'Voor die mensen hebben we de Trabajo-plus-variant in het leven geroepen', antwoordt De Beijer. 'Dan krijgt een werknemer eenmalig een nieuw dienstverband van dertien weken. De werknemer wordt geplaatst bij een werkgever, maar komt een dagdeel in de week terug naar Trabajo voor verder coaching.' Trabajo-plus is een gescheiden organisatorische entiteit, die gelinkt is aan de arbeidspool van re-integratiebedrijf Ergon. 'Zij hebben afspraken met werkgevers, maar wij hebben ook contacten met "eigen" werkgevers.' Mocht het de betrokkene na die periode nog steeds niet gelukt zijn om een baan te vinden, dan houdt de bemoeienis van Trabajo op. Meer mogelijkheden kan het bedrijf niet bieden en de medewerker moet zich alsnog voor een uitkering melden bij de gemeente.

Hoe kun je werkgevers overtuigen om een Trabajo-werknemer in dienst te nemen, zeker nu er zo veel aanbod is? Volgens De Beijer is het belangrijkste argument de motivatie van de werknemers. 'Iemand die het Trabajo-traject doorlopen heeft, heeft bewezen enorm gemotiveerd te zijn. Dat telt voor werkgevers.'

Doorstroom

In totaal werken in Trabajo zes groepen, met in totaal zo'n 90 mensen. Elke twee weken stromen ongeveer 15 nieuwe mensen in en vinden 15 mensen een baan. Op jaarbasis werken er zo'n 400 mensen bij Trabajo. De Beijer: 'We zijn nog maar kort bezig. Maar we zitten nu al op zo'n 52 procent doorstroom naar ander werk. Als de Trabajo-plus variant wordt meegeteld, komt de doorstroom zelf op 63 procent. Dat doen de mensen op eigen kracht. In aanmerking genomen dat er een crisis gaande is, zijn we daar helemaal niet ontevreden over. Het percentage zal op jaarbasis ook nog wat stijgen, want in de eerste periode was er natuurlijk alleen instroom, geen doorstroom.'

Natraject

Op dit moment kent Trabajo nog geen natraject voor de mensen die zijn doorgestroomd. De Beijer: 'We denken daar wel over na. Een medewerker beziet op dit moment de mogelijkheden van zogenaamde pizzabijeenkomsten. Dat moeten informele bijeenkomsten worden waar met een hapje, bijvoorbeeld een stuk pizza, oud-medewerkers hun ervaringen kunnen overbrengen. Maar misschien kunnen zij ook als mentoren optreden of als netwerk dienen voor nieuwe mensen. Zij zijn onze ambassadeurs.'

De Beijer weet nu niet exact hoe de oud-werknemers hun tijd bij Trabajo hebben ervaren, maar heeft wel signalen gehad:



De groepen zijn heel divers samengesteld: jong en oud, hoger en lager opgeleid

'Bezig zijn met je eigen ontwikkeling en het doel waarnaar je streeft, dat wordt als waardevol ervaren.' Een medewerkerste-
vredenheidsonderzoek wordt ontwikkeld.

Ook worden bijeenkomsten georganiseerd voor andere doelgroepen: themabijeenkomsten met sprekers voor werkgevers, werving- en selectiebureaus en intermediairs. 'Wij willen stimuleren dat werkgevers hier binnenkomen en zien wat we doen. Ook letterlijk: je kunt vanuit de vergaderkamers de werkvloer zien', licht De Beijer toe. 'Werkgevers kunnen hier ook hun eigen bijeenkomsten houden. Hoe meer contacten hoe beter.' Trabajo werkt nu alleen voor de gemeente, om mensen uit de bijstand te houden. Het liefst zou De Beijer ook de mensen met kortdurende WW in dienst nemen, maar zo ver is het nog niet. 'Dat is vanwege de financiering. We werken nu alleen met gemeentelijke middelen. Maar we hebben goede contacten met het UWV. UWV-medewerkers zijn hier ook al komen kijken wat we doen. We krijgen ook alle medewerking van ze. De vacatures die bij het Eindhovense Werkplein Mercado binnenkomen, worden één op één naar ons doorgeplaatst ten behoeve van onze medewerkers.'

Succesfactor

Een van belangrijke factoren voor het wel-
slagen van Trabajo ziet De Beijer in de steun van een aantal toonaangevende personen. 'Het heeft heel veel uitgemaakt dat mensen hun nek durven uitsteken voor Trabajo. Belangrijk was ook de steun van wethouder Hans-Martin Don. Dat maakt iedereen in het team gemotiveerd en enthousiast.'

Yvet Bommelé is redacteur van Sociaal Bestek. **Ellen van der Loo** is freelance medewerker.

Meer informatie? Kijk op www.kennisbanksocialezaken.nl