

F A C T S H E E T

Den Bosch, 22 april 2009

De werkwijze van Alexander Calder nader verklaard

Kansen verzilveren

Er is de laatste weken negatieve berichtgeving geweest over tachtig voormalige ID-ers die op verzoek van de gemeente Den Haag in dienst zijn getreden bij re-integratiebedrijf Alexander Calder. De kritische teneur van deze berichtgeving is ontstaan door onduidelijkheid over de opdracht die Alexander Calder heeft en de wijze waarop dit bureau deze opdracht vervult. Hieronder zetten we de feiten op een rijtje.

ID-baan: instromen en doorstromen naar regulier werk

De groep die januari 2009 bij Alexander Calder in dienst is getreden, was tot die datum werkzaam in een ID-baan. ID staat voor Instroom/Doorstroom. Het doel van ID-banen was mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op een laagdrempelige manier toch de aansluiting te laten maken. Het ontbrak de ID-ers veelal aan werkervaring en een adequate opleiding. Het gemis aan werknemerscompetenties (zelfstandig kunnen werken, werken in teamverband et cetera) bemoeilijkte het vinden van werk. Om deze competenties onder de knie te krijgen en om arbeidsritme op te doen, werd een ID-baan aangeboden. Deze banen vormden zogeheten additionele banen, oftewel banen waar binnen de deelnemende bedrijven geen formatie voor was en die de gemeentelijke overheid subsidieerde. Het waren waardevolle, maatschappelijk zinvolle functies in niet-commerciële settings: conciërge, stadswacht, gastvrouw in een buurthuis, huismeester of thuiszorgmedewerker.

Geen eindstation

Een ID-baan moest gezien worden als een opstap, geen eindstation. Het was immers de bedoeling dat de ID-ers ervaring op deden en uiteindelijk de stap naar de arbeidsmarkt maakten. Dat kon binnen de ID-functie zijn of erbuiten. In de praktijk bleek dat veel ID-ers toch niet doorstroomden. Binnen de ID-functies was dat sowieso moeilijk: het ging immers om banen waarvoor geen regulier budget was. Doorstroom naar buiten kwam ook maar weinig voor, mede doordat de eisen en de werknemersvaardigheden bij een ID-baan toch vaak anders bleken dan de eisen en vaardigheden in een commerciële setting. Waardoor sommige mensen soms meer dan tien jaar in ID-achtige constructies werkzaam bleven.

Den Haag: geen subsidie meer aan ID-banen

De gemeente Den Haag heeft besloten om per 2009 geen subsidie meer te verstrekken aan ID-banen. Om te voorkomen dat de groep ID-ers niet in de werkloosheid belandt, is de gemeente op zoek gegaan naar werkgevers die deze mensen in dienst te nemen en hen verder kunnen helpen naar een nieuwe toekomst. Eén van deze werkgevers is Alexander Calder. Eind december werd een groep van tachtig ID-ers bij Calder aangemeld. In januari kregen deze tachtig mensen hun eerste salaris van Calder.

Alexander Calder: werkgever met meerwaarde

Alexander Calder is een re-integratiebedrijf. Dat betekent dat de groep van tachtig terecht is gekomen bij een werkgever met een duidelijke meerwaarde. Alexander Calder heeft ruime ervaring in het begeleiden van mensen met een afstand op de arbeidsmarkt. Het bureau heeft, naast consultants, ook jobhunters in dienst. Zij trachten passend werk voor de voormalige ID-ers te vinden. Het gaat daarbij om werk dat niet via de reguliere vacaturesites te vinden is; de jobhunters praten 1-op-1 met de werkgevers, gaan bij hen langs en kunnen bij een vacature direct iemand voordragen voor de functie. Deze kan ook vrijwel direct aan de slag. Gaat het om een baan waarvoor de medewerker nog extra scholing of training nodig heeft? Dan kan Calder hiervoor zorgen. En wanneer mensen vooral in de praktijk ervaring hebben opgedaan, maar deze ervaring niet terug te vinden is in diploma's of certificaten, dan kan Calder een zogeheten EVC-traject (Erkenning Verworven Competenties) opstarten. Hierdoor krijgt de medewerker toch een officieel erkend certificaat. Heeft een medewerker nog meer in zijn mars? Dan kan Calder een leerwerkbaantraject starten, waarbij de medewerker in loondienst van de nieuwe werkgever al lerend werkt en al werkend leert.

Waarom melden en tekenen voor aanwezigheid?

Bij elke medewerker kijkt Calder wat de kansen zijn om deze zo snel en zo goed mogelijk aan langdurig, bij de persoon passend werk te helpen. Om de kansen die er zijn te verzilveren is het essentieel dat Alexander Calder de mensen die zij van werk naar werk begeleiden goed kennen. De begeleiders moeten weten wat de wensen, verlangens en capaciteiten van de medewerkers zijn. Regelmatig persoonlijk contact is essentieel. Daarom melden de tachtig voormalige ID-ers zich elke dag op de Alexander Calder-locatie bij hen in de buurt. Is er een adequate kans, dan krijgt de medewerker dit direct te horen. Zo mogelijk kan hij of zij dezelfde middag kennis maken met hun nieuwe werkgever.

Een normale werkgever/werknemersrelatie

Overigens is de 'meldingsplicht' heel normaal in een werkgever/werknemersrelatie. Elke werkgever heeft graag zo vaak mogelijk contact met zijn werknemers. Verder is ook een aantal andere zaken gebruikelijk bij werkgevers in het reguliere bedrijfsleven. Het zelf regelen van de kinderopvang bijvoorbeeld. Of het achteraf declareren van reiskosten. Deze zaken waren in de ID-constructie vaak anders geregeld. Maar de gemeente Den Haag heeft besloten dat de ID-banen per 2009 niet meer gesubsidieerd worden. Calder heeft, als commerciële werkgever, het doel om haar medewerkers zo snel en zo goed mogelijk van werk naar werk te begeleiden. Dat is haar opdracht. Daarbij hoort ook het

wennen aan rechten en plichten waarmee de medewerker straks op de arbeidsmarkt te maken krijgt. Calder snapt dat het pijn doet om de oude, leuke, goedbetaalde baan te moeten opgeven. Wie weet wacht er straks een nieuwe, leuke goedbetaalde baan. De medewerkers moeten dan echter wel eerst door deze gewenningsfase heen.

Waarom detacheren?

De werknemers worden bij inleners gedetacheerd. Dit detacheren heeft eigenlijk twee doelen. Allereerst is het voor Calder een uitgelezen mogelijkheid om te kijken wat de werknemersvaardigheden en competenties zijn van de medewerker. Door te zien hoe de detachering verloopt, kan Calder beter maatwerk leveren aan de medewerker. Bovendien is detachering voor veel medewerkers de opstap naar een regulier dienstverband. Werkt hij of zij naar tevredenheid, dan kan de werkgever de gedetacheerde medewerker in loondienst nemen. De werkgever heeft er dan een prima werknemer bij, zonder een tijd- en geldverslindende sollicitatieprocedure te hoeven starten. Verder staan de voormalige ID-ers op de loonlijst van Calder. Door de voormalige ID-ers te detacheren verdient Calder een stukje terug van de investering die zij in deze medewerkers doen om de kansen die er voor hen liggen te verzilveren. Overigens is detacheren geen verplichting. Waar mogelijk worden de medewerkers direct doorbemiddeld naar betaald werk bij een nieuwe werkgever.

De stand van zaken

De werknemers zijn voor een periode van maximaal een jaar in loondienst van Calder. Soms kan een medewerker al na een of twee maanden doorstromen. Het kan ook langer duren; dat is afhankelijk van de mogelijkheden, medewerking en de wensen van de medewerker. We leren de medewerkers steeds beter kennen, waardoor hun kansen toenemen. Het helpt daarbij als ze zelf gemotiveerd zijn.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Heinie Raaijman:

Telefoon: 06 51 393 885 of (073) 64 01 411

E-mail: heinie.raaijman@calder.nl