

EERSTE EDITIE

MAART 2023

LABORANT

ARBEIDSMARKTONTWIKKELING & INNOVATIE



EEN TIJDSCHRIFT ONTWIKKELD VOOR
SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

INTEGRATIE IN ACCELERATIE



LABORANT is een uitgave van LABOR Arbeidsmarktintegratie. LABOR richt zich op studie- en loopbaanoriëntatie, integratie en arbeidsmarktinnovatie. Deze laatste pilaar staat ook wel bekend als het LABOR@TORIUM, en vormt tevens de keuken van waaruit deze uitgave gestalte heeft mogen krijgen.

LABORANT focust zich op het in kaart brengen van arbeidsmarktontwikkelingen en gerelateerde innovaties. De arbeidsmarkt is tenslotte constant in beweging, en LABORANT stelt ons in staat om beter op deze bewegingen te anticiperen en deze effectiever te doorgronden.

Inhoud



2-3
De belangrijkste
veranderingen en kenmerken
van de hedendaagse
arbeidsmarkt

4-7
Arbeidsmarktontwikkeling
anno 2023
Krapte op de arbeidsmarkt

8-10
Arbeidsmarktontwikkeling
anno 2023
Verloop op de arbeidsmarkt

11-12
Actuele innovaties:
Het Integratie Prognose Model

13
Historische innovaties:
Het Manitoba Experiment

14-15
Grensoverschrijdend: De
Noorse reïntegratiegarantie

De belangrijkste veranderingen en kenmerken van de hedendaagse arbeidsmarkt

Enkele decennia geleden werd de arbeidsmarkt voornamelijk gekenmerkt door de zogenaamde vakdeelmarkten, en de daaruit voortvloeiende bedrijfsinterne arbeidsmarkten.

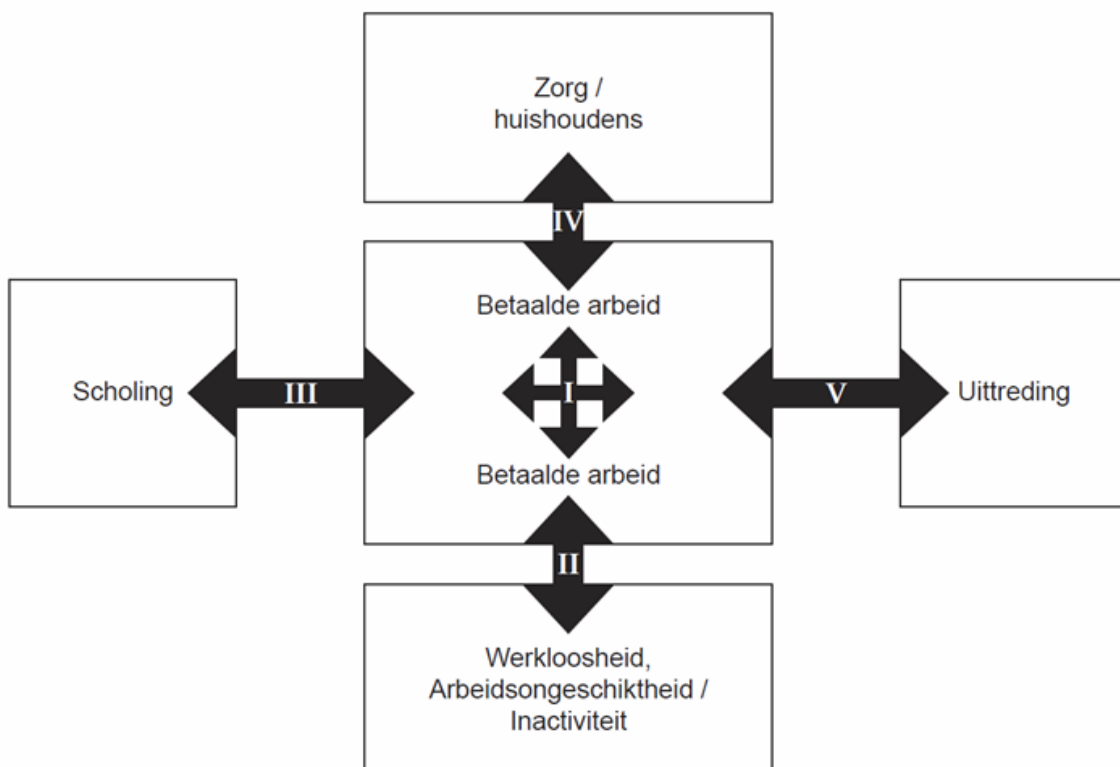
Een vakdeelmarkt kenmerkt zich door het feit dat de werknemerspopulatie bestaat uit een specifieke beroepsgroep. Het betreft in dezen functies waarvoor een specifieke vakopleiding benodigd is, denk hierbij bijvoorbeeld aan beroepsgroepen zoals tandartsassistenten, automonteurs of vrachtwagenchauffeurs. Op een vakdeelmarkt wordt dan ook arbeid aangeboden en gevraagd die op een andere vakdeelmarkt niet wordt aangeboden of gevraagd. In die zin vindt er weinig tot geen concurrentie plaats tussen de vakdeelmarkten en is er ook sprake van een geringe mobiliteit tussen vakdeelmarkten.

Indien we reflecteren naar de zogenaamde bedrijfsinterne arbeidsmarkt, dan constateren we dat werkgevers steeds meer geneigd zijn om de interne kennis en kunde te bewaken, om daarmee de continuïteit beter te kunnen waarborgen. Werkgevers acteren naar deze behoefte door zich te verzekeren van een vaste kern van werknemers. Hierdoor is men namelijk veel makkelijker in staat om het gewenste niveau aan kennis en kunde te waarborgen. Rondom deze vaste kern van werknemers circuleert nu een flexibele schil van personeel, welke op zijn beurt de werking van HRM beïnvloedt. Het is nu namelijk aan HRM om ervoor te zorgen dat de juiste personen deel uitmaken van de vaste kern aan werknemers. In die zin is HRM nu direct verbonden aan het waarborgen van de continuïteit.

Door de intrede van automatisering (technologisering), de verdienstelijking van de economie, individualisering, demografische ontwikkelingen, globalisering, goed werkgeverschap en het afnemen van baanzekerheid, heeft de interne arbeidsmarkt een achtergestelde rol gekregen. Reflecterend naar deze trends is het noodzaak dat men als organisatie snel en flexibel kan acteren, men dient als het ware mee te evolueren. De regeldruk die de interne arbeidsmarkt met zich meebrengt, maakt het echter niet mogelijk om snel en flexibel te acteren. Deze remmende werking ontstaat door de instandhouding van een groot volume aan procedures, zoals procedures voor baandefinities, loopbaanontwikkeling, baanzekerheid en salariëring. De nadelige gevolgen van deze bureaucratische stroperigheid hebben uiteindelijk dan ook geleid naar de zogenaamde externaliseringstrend. Een trend waarbij bedrijven zich steeds meer concentreren op hun kernactiviteiten en overige, secundaire activiteiten afstoten.

De transitionele arbeidsmarkt of combinatie arbeidsmarkt, biedt ons een meer actueel model. Het werd eind vorige eeuw door Günther Schmid van het zogenaamde "Wissenschaftszentrum" in Berlijn ontwikkeld. In deze context heeft werkgelegenheid de vorm van een gemiddeld aantal uren werk over de totale arbeidslevensloop van een individu. Hierdoor zijn mensen gedurende hun werkzame bestaan genoodzaakt om regelmatig een transitie te maken. Dergelijke transities vergroten zowel de flexibiliteit als de mobiliteit van individuen op de arbeidsmarkt, welke op zijn beurt weer het concurrentievermogen van ondernemingen en economische groei bevordert. Om deze transities te realiseren, dienen personen echter hun transitiecapaciteiten op peil te houden door zich bijvoorbeeld te onderwerpen aan structurele scholing. Parallel dienen er ook transitiefaciliteiten te worden ontwikkeld om het maken van transities aan te moedigen en te ondersteunen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan nieuwe vormen van werkzekerheid en sociale zekerheid. Binnen de transitionele arbeidsmarkt staat het maken van transities dus centraal, en niet zozeer het creëren van bedrijfsbinding of het stijgen binnen de organisatorische hiërarchie, zoals dit bij de interne arbeidsmarkt het geval is. Een ander kenmerk van de transitionele arbeidsmarkt is dat veel transities slechts gedeeltelijk worden gemaakt. In die zin dat het hedendaags mogelijk is om een parttime baan te combineren met mantelzorg of een full time baan met een avondstudie.

Bron: Open Universiteit. Certified Professional Course Arbeidsmarktontwikkeling. (2020)



Afbeelding: De transitionele arbeidsmarkt



Arbeidsmarktontwikkeling anno 2023

Krapte op de arbeidsmarkt

Als er sprake is van een krappe arbeidsmarkt is de vraag naar arbeid juist groter dan het aanbod aan arbeidskracht. Voor de werkloze is dit meestal de meest wenselijke situatie. Afhankelijk van de opgedane werkervaring en de behaalde kwalificaties kan het zelfs zo zijn dat men het als werkloze voor het uitkiezen heeft. Ook de werkgever zal in een dergelijke situatie sneller bereid zijn om concessies te maken. Men zal door de nood aan arbeidskracht vaker gedwongen worden om zich meer aan te passen aan de wensen van een werknemer.

Op een krappe arbeidsmarkt zullen veel werkgevers dan ook onverhoopt blijven zitten met openstaande vacatures. Als de werkgever hier op tijd op inspeelt, kan men de benodigde arbeidscapaciteit tijdelijk opvangen door de aanwezige werknemers te laten overwerken. Ook kunnen er werknemers uit andere regio's of zelfs andere landen aangetrokken worden.

Het ontstaan van een krappe arbeidsmarkt gaat hand in hand met een verhoogde welvaart voor de werknemer. Vanuit dit welvaartsmotief zien we dat veel personen die voorheen geen werk aanboden dit opeens wel gaan doen. Daarnaast constateren we dat ook ouderen sneller de keuze zullen maken om te herintreden. Ook zien we dat jongeren geneigd zijn hun opleiding eerder af te ronden om daarmee sneller aan de slag te kunnen gaan. Tevens zien we dat aanbieders van arbeid uit andere streken zich gaan vestigen waar het werk zich concentreert.

Een krappe arbeidsmarkt is meestal het gevolg van een zogenaamde hoogconjunctuur. Een economisch klimaat waarbij iedereen veel te besteden heeft. Deze overbesteding leidt naar de behoefte om meer te produceren. Hedendaags kent de krapte op de arbeidsmarkt echter andere oorzaken.

De krapte op de arbeidsmarkt uit zich momenteel over de gehele linie en heeft tevens betrekking op hoger opgeleiden. De meeste openstaande vacatures op het niveau van HBO+ constateert men in disciplines als HR, ICT, Finance en Engineering.

Oorzaken van krapte

Als we de arbeidsmarkt gaan verkennen constateren we dat het personeelstekort op de Nederlandse arbeidsmarkt nogal hardnekkig is. Hier liggen enkele structurele oorzaken aan ten grondslag.



Deeltijd werk

Zo wordt er op de Nederlandse arbeidsmarkt relatief veel in deeltijd gewerkt. In het derde kwartaal van 2022 waren er 9,6 miljoen personen van 15 tot 75 jaar met betaald werk, 10 duizend meer dan in het tweede kwartaal van 2022. Van alle werkenden in het derde kwartaal werkten er 4,6 miljoen in deeltijd en 5,0 miljoen voltijds.



Kwalitatieve

aansluitingsproblematiek

Ook constateren we dat de opleidingen die jongeren volgen onvoldoende aansluiten bij beroepsrichtingen waarin de vraag groot is. Vooral in de technische beroepsrichtingen is de instroom van leerlingen afgenomen. In deze context spreken we over kwalitatieve aansluitingsproblematiek. Men spreekt over een kwalitatief aansluitingsprobleem als er een onbalans ontstaat in de kwaliteit van de aangeboden en de gevraagde arbeid.



Kwantitatieve

aansluitingsproblematiek

Parallel stromen er onvoldoende jongeren in om de uitstroom van ouderen op te vangen. Een probleem wat de komende jaren een grote rol zal blijven spelen. We spreken in deze context over kwantitatieve aansluitingsproblematiek. Men spreekt over kwantitatieve aansluitingsproblematiek als er een onbalans ontstaat in de aantallen van beschikbare werknemers.

Enkele cijfers

- Met 13.800 openstaande vacatures eind 2e kwartaal 2022, is het aantal openstaande vacatures veel groter dan voor corona. Ten opzichte van begin 2016 is de vacaturemarkt zelfs bijna 3 keer zo groot
- In bijna alle beroepsgroepen is er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Alleen voor creatieve & taalkundige beroepen en pedagogische beroepen is er een iets minder krappe arbeidsmarkt
- Voor een aantal beroepen is al langere tijd sprake van een krappe arbeidsmarkt. Voorbeelden van beroepen in Zuid-Limburg waarvoor al minimaal 6 jaar sprake is van krapte zijn:
 - Monteurs industriële machines en installaties
 - Ontwerpers/architecten ICT-systemen
 - Verzorgenden IG
 - Vrachtwagenchauffeurs

Voor werkgevers betekent de krapte uiteraard dat het lastig is om geschikt personeel te vinden. Voor werkzoekenden biedt de krapte juist kansen.

Bronnen Krapte op de arbeidsmarkt: CBS. (2022) / UWV. (2022) / Mostert M. (2018). Succesvol solliciteren



Krapte vraagt voor een andere aanpak

Een krappe arbeidsmarkt vraagt voor een andere aanpak. Om congestieproblemen op de arbeidsmarkt te voorkomen, dienen transitie sneller gemaakt te kunnen worden. Competentiegericht werven zou een oplossing kunnen bieden.

Met competentiegericht werven bedoelen wij het werven op basis van persoonlijkheidskarakteristieken (Altruïsme, Openheid etc.) en de gerelateerde subdimensies. Deze benadering zou een oplossing kunnen vormen voor veel problemen die we momenteel op onze arbeidsmarkt ervaren. Denk bijvoorbeeld aan de krapte op de arbeidsmarkt of de problematiek die ontstaat door de toenemende stroom van arbeidsmigranten. Hiermee kan namelijk een alternatief geboden worden voor de huidige (default) vormen van functie-analyse, namelijk Taakgericht, Psychologisch en Toekomstgericht.

Competentiegericht werven kan de transitiesnelheid dan ook verhogen door de blokkade van kwalificatie- en ervaringsnoodzaak weg te nemen of te reduceren. Deze drempelverlaging gaat dan ook direct gepaard met een verhoging van het aantal beschikbare kandidaten. Met andere woorden, meer personen komen nu in aanmerking voor de betreffende post.

Een werkgever dient ten eerste bereid te zijn om op deze wijze te rekruteren. Daarnaast is het ook aan de werkgever om zich te ontfemen over de snelheid van de operationele inzetbaarheid, door opleiding en training zelfstandig te faciliteren. Werkgevers dienen dus niet alleen gemotiveerd maar ook goed begeleid te worden. Dit vergt zowel de nodige inspanning van de Overheid, het Sociale Domein en de Werkgever.

LABOR streeft dan ook naar het ontwikkelen van draagvlak voor een platform voor competentiegericht werven. Wij visualiseren een nauwe samenwerking tussen de Overheid, het Sociale Domein en het Bedrijfsleven voor het ontwikkelen van een effectieve en uniforme methodiek voor competentiegericht werven.

Wij geloven dat ook deze benadering zal leiden tot een kwalitatieve match tussen werkgever en werknemer. En zo zal leiden naar een verhoogde werktevredenheid, meer organisationele toewijding, een verhoogde productiviteit, minder ziekteverzuim, minder verloop, een sterkere concurrentiepositie en nog veel meer voordelen.

Wij zijn dan ook erg benieuwd naar uw visie en ondersteuningsmogelijkheden in het creëren van draagvlak. Wenst u uw visie met ons te delen? Neem dan contact met ons op via info@arbeidsmarktintegratie.nl.



Arbeidsmarktontwikkeling anno 2023

Verloop op de arbeidsmarkt

De Randstad Workmonitor laat zien dat het aantal baanwisselaars toeneemt. Door onzekerheid in het begin van de coronacrisis nam het aantal af (van 220.000 eind 2019 naar 170.000 medio 2020), echter constateerde we vorig jaar weer een toenemende groei. De verwachting is dat dit jaar het niveau van voor corona opnieuw zal worden bereikt. Het aantal mensen dat zich aan het oriënteren is neemt dan ook toe.

Oorzaken van verloop

Verloop kan omwille van diverse omstandigheden tot stand komen. Onderstaand een overzicht van de meest voorkomende factoren.



Negatieve schokken

Negatieve schokken worden veroorzaakt door een inbreuk en/of schending van het psychologisch contract. Als beloften worden verbroken is dat een inbreuk op het psychologische contract. Een inbreuk kan zich voordoen zonder daarbij een emotionele reactie op te roepen. Schending betreft in dezen als er sprake is van de perceptie dat de inbreuk opzettelijk en doelgericht was, een onrechtvaardige behandeling inhield en duidelijk de implicatie van een verbroken belofte met zich meedraagt.



Positieve schokken

Positieve schokken worden veroorzaakt door een externe conditie verbetering. Bijvoorbeeld het aanbod van een baan met een hoger salaris en/of betere arbeidscondities.

Stressvolle arbeidsomstandigheden

Stressvolle werkomstandigheden welke kunnen samenhangen met:

- Taakeisen, functie inhoud en werkbelasting
- Werktijden
- Ploegendiensten
- Hulpmiddelen en communicatie
- Risico's en gevaren
- Controle
- Ondersteuning door managers
- Sociale steun van collega's
- Pesten op het werk
- Veranderingen
- Fysieke arbeidsomstandigheden
- Carrière gerelateerde kwesties
- Organisatiecultuur en –klimaat en beroepsnormen



Het is aannemelijk dat verloop voornamelijk zal voorkomen binnen sectoren die structureel onder druk staan. Druk zal namelijk zorgen voor een toename in negatieve schokken, positieve schokken en stressvolle arbeidsomstandigheden, factoren die op hun beurt weer bijdragen aan een toename van verloop. Een van de indicatoren voor de druk die een sector ervaart is het ziekteverzuim.

Organisaties dienen zich meer te concentreren op interventies

Een baanwissel kan dus door veel verschillende factoren tot stand komen. Een van de meest voorname factoren waarom iemand ervoor kiest om een organisatie te verlaten is een gebrek aan persoonlijke identificatie. Een situatie die kan ontstaan doordat stressfactoren welzijnsfactoren langzaam gaan verdringen. Zodra de balans omslaat, ontstaat er uitval door ziekte en/of ontstaat er een vertrekintentie.

Omwille van het reduceren van uitval en verloop dienen organisaties zich meer te concentreren op primaire interventies, waarbij men ernaar streeft om de bronnen van (mogelijke) organisationele stress te reduceren dan wel te elimineren. Onderzoek heeft aangetoond dat primaire interventies een positieve invloed hebben op de psychische gezondheid en arbeidsprestaties, en dat ze een verlaging in ziekmeldingen teweeg brengen.

Soms kan het zijn dat een stressbron niet kan worden weggenomen. In dat geval dient een secundaire interventie te worden ingezet, waarbij men ernaar streeft om de psychische reacties van werknemers op moeilijke of stressvolle aspecten van hun werk te veranderen. De schade die werknemers kunnen ervaren wordt gereduceerd of geëlimineerd zonder hun blootstelling aan stressbronnen te veranderen. Een goed preventie beleid kan dus al veel schade beperken.

Indien er toch verloop ontstaat, dient de transitie zo soepel mogelijk te verlopen. Wederom volgt een pleidooi voor competentiegericht werven. Competentiegericht werven kan de transitiesnelheid dan ook verhogen door de blokkade van kwalificatie- en ervaringsnoodzaak weg te nemen of te reduceren.

In onze volgende editie zullen we wederom enkele arbeidsmarktontwikkelingen en onze visie op deze ontwikkelingen in kaart brengen.

Bronnen Verloop op de arbeidsmarkt: Randstad Workmonitor. (2022) / Psychologie van arbeid & organisatie, Mensen en hun werk. (2018)

Actuele innovaties

"Succesvolle integratie begint met het stellen van de juiste vragen..."

Om succesvolle integratie te faciliteren, dienen we eerst de juiste vragen te stellen.

- Wie is de cliënt?
- Wat kan de cliënt?
- Wat wil de cliënt?
- Welke factoren belemmeren de integratie van de cliënt?
- Welke factoren faciliteren de integratie van de cliënt?
- Waar vind de cliënt de meest passende aansluiting en hoe komt men daar?

Als we al deze vragen kunnen beantwoorden, ontvangen we de sleutel naar een succesvolle maar ook duurzame integratie. Het einddoel.

De eerste drie vragen kunnen hedendaags goed beantwoordt worden door de inzet van een breed en divers scala aan persoonlijkheidstesten, competentietesten en loopbaanoriëntatietesten.

Desalniettemin bestaat er slechts een zeer beperkt instrumentarium voor het beantwoorden van vraag 4 en 5, wellicht zelfs de meest fundamentele vragen in het integratieproces. Veelal worden de antwoorden op deze vragen dan ook op verbale wijze onttrokken. Het antwoord is daardoor vaak onvolledig.



Veelal ontbreekt het (volledig of deels) aan zicht op de factoren die de snelheid en de kwaliteit van de integratie beïnvloeden, of weet men niet de juiste vragen te stellen of de regie te behouden. Het gevolg is dat trajecten zich hierdoor vaak onnodig lang voorttrekken, en een duurzame uitstroom zelfs in gevaar kan komen door de onvolledigheid van informatie.

Het Integratie Prognose Model

Om dit probleem te pareren heeft LABOR het zogenaamde Integratie Prognose Model (I.P.M.) ontworpen. Een model wat dus werd ontworpen om effectief antwoord te kunnen geven op de vraag welke factoren de integratie zowel belemmeren als faciliteren.

Het I.P.M. omvat een spectrum aan factoren die van invloed zijn op de snelheid en de kwaliteit van de arbeidsmarktintegratie. We hebben ons in dezen enkel geconcentreerd op de transitie van werkloosheid naar betaalde arbeid. De aan deze transitie verbonden factoren werden ondergebracht in drie domeinen.

- Persoon: Persoonlijke factoren die de integratie direct of indirect beïnvloeden
- Omgeving: Sociale omgevingsfactoren die de integratie direct of indirect beïnvloeden
- Arbeidsmarkt: Arbeidsmarktfactoren die de integratie direct of indirect beïnvloeden

De factoren in het model zijn vertaald naar vragen die samen met de cliënt doorlopen kunnen worden. De antwoorden zullen aansluitend door middel van het I.P.M. geanalyseerd worden. Na het doorlopen van het model weet men precies welke factoren de integratie belemmeren en welke factoren de integratie faciliteren.

LABOR heeft het I.P.M. vervolgens gekoppeld aan een specifiek loopbaanonderzoek, waarin veel gebruik is gemaakt van modellen afkomstig uit de Arbeids- en Organisationspsychologie. Deze koppeling stelt ons in staat om diepgaand antwoord te geven op alle eerder genoemde vragen. Een effectieve en duurzame uitstroom komt hiermee een stuk dichterbij.

Vooralsnog is het I.P.M. het meest integrale integratiemodel in omloop. Als we de factoren uit het I.P.M. op 100% zetten, zien we bijvoorbeeld dat het Baanvindduurmodel van het CBS een dekkinggraad heeft van slechts 18%, bij CompetenSys constateren we een dekkinggraad van slechts 34% en bij de Persoons Profiel Quickscan van NOA constateren we een dekkinggraad van 38%.

Wilt u meer weten over onze methodiek, en bovenal wat de praktijkresultaten zijn? Bezoek dan snel onze website www.arbeidsmarktintegratie.nl en bekijk het rapport van onze Pilot bij het ISDBOL te Brunssum.

Historische innovaties: Het Manitoba experiment

In 1974 werd er in Canada in de staat Manitoba een sociaal experiment geïntroduceerd. Dit experiment duurde maar liefst tot 1979. Het experiment werd op twee locaties uitgevoerd. Zowel in de stad Winnipeg, met op dat moment zo'n 450.000 inwoners, en in de stad Dauphin, met destijds zo'n 10.000 inwoners. Het unieke aan Dauphin was dat alle gezinnen die in de stad woonden ook deelnamen aan het experiment. Iedereen kreeg de garantie dat men ondersteund zou worden als het inkomen onder een bepaalde grensnorm zou vallen. Het doel van het experiment was om te achterhalen of mensen zouden stoppen met werken of juist minder uren zouden gaan werken als men zeker werd gesteld van een basisinkomen.

Opmerkelijke bevindingen

In de daaropvolgende jaren tachtig hebben enkele economen zich uitvoerig over de constructie en de resultaten van het experiment gebogen. Men constateerde dat twee groepen mensen daadwerkelijk minder uren gingen werken. Het betrof in dezen de groep getrouwde vrouwen en de groep adolescenten of te wel jong volwassenen. Getrouwde vrouwen bleken het gegarandeerde inkomen te gebruiken om langer zwangerschapsverlof af te kopen zodra men uit het arbeidsproces zou stappen om te bevallen. De groep adolescenten, in het voornaamste adolescentie jongens, keerden terug in het aantal uren dat zij werkten. Een en ander omdat men pas op latere leeftijd aan de eerste fulltime baan zou beginnen. Men maakte dus de keuze om langer door te studeren.

De meest opmerkelijk bevindingen hadden betrekking op de kosten van de gezondheidszorg. Zo daalde het aantal ziekenhuisopnames met 8,5% onder de deelnemers aan het experiment in vergelijking met de controlegroep. Een verklaring hiervoor kon gevonden worden in een vermindering van het aantal ongevallen en verwondingen. Ook constateerde men een reductie in het aantal ziekenhuisopnames wegens psychische problematiek. Deze dalingen illustreren dan ook duidelijk dat er een sterk verminderd beroep werd gedaan op de zorgverzekering.

Weinig mensen stopten dan ook definitief met werken en bijna niemand met een fulltime baan besloot om minder te gaan werken. Het gegarandeerde inkomen creëerde dan ook voldoende stimulans voor mensen om te blijven werken. Als aanvulling op het inkomen van werkende minderbedeelden, werkte het dan ook beter dan andere vormen van de hedendaagse sociale bijstand. Hoe dan ook lijkt het experiment destijds een goede stimulans te zijn geweest voor de economie van Manitoba.

Bron: Mostert M. (2018). Succesvol solliciteren



Grensoverschrijdend: De Noorse reïntegratiegarantie

In 2005 introduceerde de Noorse regering de zogenaamde Reïntegratiegarantie, een uniform beleid ten aanzien van vrijgelaten gevangenen. Senior Adviseur Inger Marie Fridhov van het Ministerie van Justitie legt uit: "Hoewel het geen recht is in juridische zin, is de Reïntegratiegarantie een toezegging van alle betrokken Ministeries om ex-gedetineerden de mogelijkheden te bieden om een verantwoordelijke burger te zijn." De Reïntegratiegarantie werd ontworpen met twee doelen voor ogen. Ten eerste om recidive terug te dringen en ten tweede om betere omstandigheden te creëren voor de vrijgelatene.

Een nieuwe filosofie

In de praktijk houdt de Reïntegratiegarantie in dat iedereen die uit de gevangenis of reclassering komt op eigen benen moet kunnen staan, en geholpen moet worden bij het verkrijgen van huisvesting, werk, school, gezondheidszorg en zaken zoals schuldhulpverlening. "De inspanning vereist een nieuwe mentaliteit van de overheid", zegt Inger Marie Fridhov. "Er is nauwe samenwerking nodig om alle vrijgelaten personen te bereiken. Bovendien werd er altijd van uitgegaan dat de correctionele diensten als het ware "Eigenaar" waren van de gedetineerde. Zo dachten de justitiële diensten en zo dachten ook andere autoriteiten. De Reïntegratiegarantie maakt deze manier van denken onmogelijk. Nu dienen alle overheidsniveaus, en eigenlijk de gehele samenleving, de verantwoordelijkheid te nemen voor reïntegratie. Dit is een grote en belangrijke stap op weg naar een situatie waarin gedetineerden, net als andere burgers, krijgen waar ze recht op hebben. Wat betreft sociale uitkeringen, school, huisvesting etc.."


Werken aan een betere vrijlating

De begeleiding van de gevangenen begint al voor hun vrijlating. "Een van de leidende principes van de Reïntegratiegarantie is dat de vrijlating voorspelbaar wordt", legt Inger Marie Fridhov uit. De gedetineerde weet de datum en tijd van de vrijlating maar ook wat de gedetineerde te wachten staat op het gebied van huisvesting, werk, financiën, onderwijs en gezondheid. In de gevangnissen werken 25 speciaal opgeleide "Vrijlatingscoördinatoren" om de bewakers en andere betrokkenen bij het vrijlatingsproces te helpen. Zij leggen alle nodige contacten met de lokale autoriteiten, die vanaf de eerste dag na vrijlating verantwoordelijk zijn en zullen zijn voor de ex-gedetineerde."

Wijs taken toe aan de juiste services

Het is duidelijk geworden dat de uitvoering van de Reïntegratiegarantie niet eenvoudig is. Inger Marie Fridhov verwijst naar een recente studie van het Noorse Instituut voor Stedelijk en Regionaal Onderzoek: "Niet geheel onverwacht ontdekten ze dat potentiële obstakels voor volledige implementatie van de garantie zich situeerden op juridisch niveau, structureel en organisatorisch niveau, financieel niveau en ook op menselijk niveau. Ook de houding ten opzichte van veroordeelden is niet altijd gunstig. Ik ben echter van mening dat de aanpak van de Reïntegratiegarantie in de basis een goede is. We delen en dragen de verantwoordelijkheid over aan hen die echt verantwoordelijk zijn om de problemen op te lossen. En tot slot, maar niet onbelangrijk, activeren en helpen we de gevangenen om de hoofdrolspeler te zijn in hun eigen vrijlating."

Bron: Confederation of European Probation. Norwegian Reintegration Guarantee aims to provide ex-prisoners the right tools for resocialization. (2023)



“Hoewel het geen recht is in juridische zin, is de Reïntegratiegarantie een toezegging van alle betrokken Ministeries om ex-gedetineerden de mogelijkheden te bieden om een verantwoordelijke burger te zijn.”

Senior Adviseur Inger Marie Fridhov van het Noorse Ministerie van Justitie

CONSTANTIA ET LABORA

(LAT.) DOOR VOLHARDING EN INSPANNING

LABORANT

LABORANT is een uitgave van LABOR Arbeidsmarktintegratie. LABOR richt zich op studie- en loopbaanoriëntatie, integratie en arbeidsmarktinnovatie. Deze laatste pilaar staat ook wel bekend als het LABOR@TORIUM, en vormt tevens de keuken van waaruit deze uitgave gestalte heeft mogen krijgen.

LABORANT focust zich op het in kaart brengen van arbeidsmarktontwikkelingen en gerelateerde innovaties. De arbeidsmarkt is tenslotte constant in beweging, en LABORANT stelt ons in staat om beter op deze bewegingen te anticiperen en deze effectiever te doorgronden.

BIJDRAGEN, VRAGEN & OPMERKINGEN

We nodigen u uit om uw visie met ons te delen. Zijn er bijvoorbeeld arbeidsmarktontwikkelingen die uw inziens onderbelicht blijven? Of specifieke innovaties die van meerwaarde zijn voor ons Sociale Domein? We gaan graag voor u op onderzoek uit en nemen het graag op in onze volgende editie. Ook voor overige vragen of opmerkingen kunt u ons altijd bereiken via info@arbeidsmarktintegratie.nl of via onze website www.arbeidsmarktintegratie.nl.

COLOFON

Copyright © 2023 LABOR Arbeidsmarktintegratie

Vormgeving en lay-out: Marco Mostert / CANVA / PEXELS

Redacteur: Marco Mostert

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van LABOR Arbeidsmarktintegratie.



Work hard
Dream big

TOT DE VOLGENDE EDITIE...