

Uitzendsector experimenteert met Tiptrack

# ‘Wil je ook in de toekomst een inkomen verdienen?’

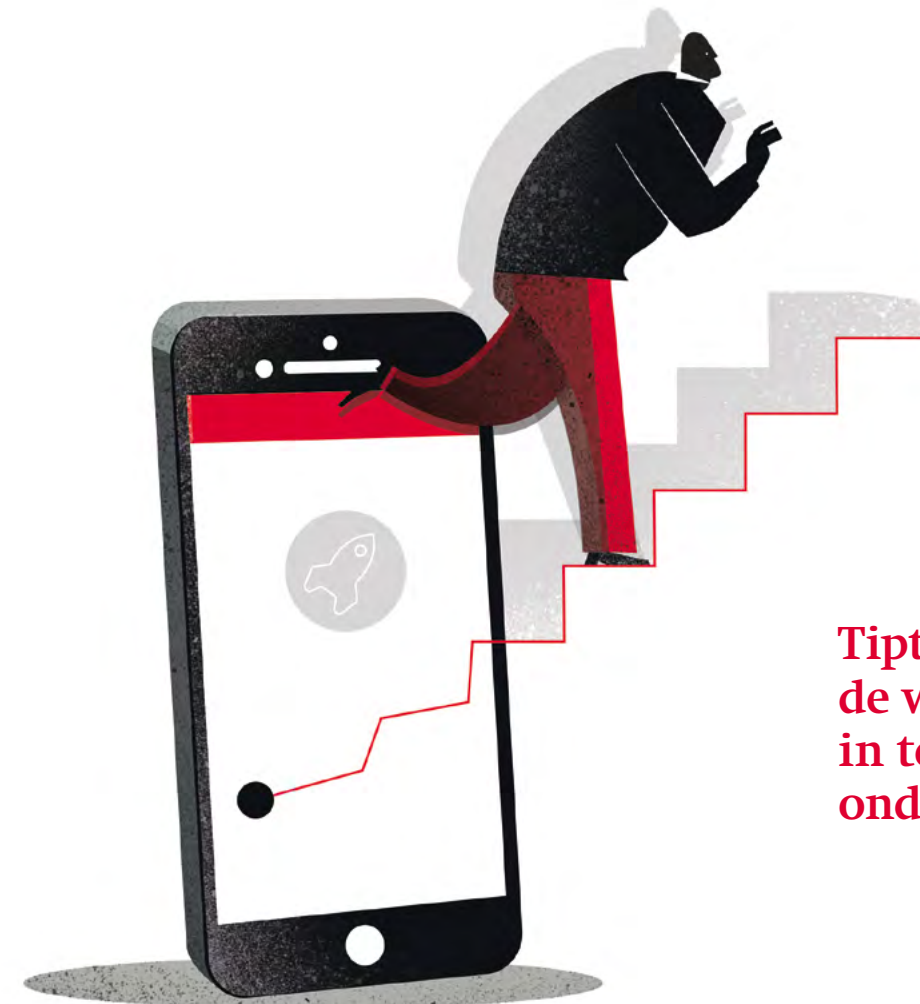
TEKST  
Dorine van Kesteren

ILLUSTRATIES  
Studio Vonq

De uitzendsector gaat experimenteren met Tiptrack, de door AWWN ontwikkelde online tool die werkenden helpt om te reflecteren op hun gezondheid, ontwikkeling, financiën en werksituatie. Onlangs hebben 140 uitzendkrachten de app op hun telefoon geïnstalleerd. Adriana Stel, directeur van STOOF, het opleidingsfonds van de flexbranche, heeft hoge verwachtingen.



Duurzame inzetbaarheid is zo'n begrip waarover veel wordt geschreven en gesproken, maar waarvan maar weinig mensen weten wat het nu precies inhoudt. STOOF-directeur Adriana Stel vindt er geen doekjes om. 'Die term... brrr. Zelfs de overwegend academisch en hbo-geschoolde intercedenten denken hierbij aan groene energie of iets dergelijks. Omdat wij wilden dat het Tiptrackproject voor de uitzendkrachten echt ging leven, hebben we de uitleg zeer eenvoudig gehouden. Namelijk: 'De kennisontwikkeling in Nederland en de rest van de wereld gaat razendsnel. Vind je het belangrijk om ook in de toekomst mee te doen op de arbeidsmarkt en een inkomen te verdienen?'



Tiptrack helpt om de werkervaring in te passen in het onderwijsdossier

Ja, antwoordden 140 uitzendkrachten. Zij meldden zich vrijwillig aan voor het Tiptrackexperiment van opleidingsfonds STOOF, dat onlangs is begonnen en acht maanden duurt. De ene helft van de deelnemers heeft een korte uitleg over de app gekregen en gaat er nu zelf mee aan de slag. De andere helft wordt tijdens het gehele project stringent begeleid door een intercedent van het uitzendbureau waarvoor ze werken. 'Dan zijn er regelmatig een-op-een-afspraken tussen de begeleider en de deelnemer om de knelpunten, uitkomsten en vervolgstappen te bespreken. Alle intercedenten hebben via AWWN een training gekregen over Tiptrack; het

deel van hen dat optreedt als coach is ook getraind in die uitgebreidere rol. Als de deelnemers Tiptrack acht maanden consequent gebruiken, krijgen ze een scholingsvoucher van 500 euro. Dat is de trigger', legt Stel uit.

### Laagopgeleid

De deelnemers werken voor verschillende uitzendbureaus, verspreid over het hele land. Zij worden vooral ingezet in de productie, industrie, bouw en logistiek, en zijn zonder uitzondering laagopgeleid. Dat is geen toeval. Stel: '35 procent van de uitzendkrachten heeft geen mbo-2-diploma, dus geen startkwalificatie. Nederland doet het Europees gezien

heel goed als je kijkt naar het aantal hogeropgeleiden dat naast hun werk een opleiding volgt, maar dat geldt niet voor de lageropgeleiden. Deze groep neemt van nature weinig initiatief om zich te blijven ontwikkelen. Het risico is dat deze mensen in de toekomst buiten de boot vallen, omdat ze niet kunnen inspelen op aanpassing van hun takenpakket en de ontwikkelingen bij de inlener en op de arbeidsmarkt.'

Stel is realistisch: Tiptrack hoeft er bij de uitzendkrachten niet per se toe te leiden dat ze opnieuw naar school gaan. 'Natuurlijk zijn er mensen bij die echt niet meer in de schoolbanken gaan zitten. Maar let wel: we hebben

het over mensen die weliswaar geen diploma hebben, maar wel al jaren werken. Tijdens dat werk hebben ze kennis, vaardigheden en *soft skills* — denk aan communicatieve en sociale vaardigheden: zaken die op de arbeidsmarkt van de eenentwintigste eeuw alleen maar belangrijker worden — opgedaan. Tiptrack helpt hen om die werkervaring in te passen in het onderwijsdossier. Dan wordt ook inzichtelijk voor welke andere functies in welke andere sectoren de ontwikkelde competenties relevant kunnen zijn.'

### Financiële problemen

Tiptrack is niet alleen gericht op de ontwikkeling van de deelnemers, maar ook op hun gezondheid en werksituatie. En op hun financiële situatie. Via de app kunnen mensen aangeven of zij financiële problemen hebben. Op basis daarvan krijgen ze bijvoorbeeld bespaartips, een online kasboekje om zicht te krijgen op de in- en uitgaven of een cursus 'schulden wegwerken'. Daarnaast kunnen ze een beroep doen op een helpdesk om anoniem vragen te stellen. Een goede zaak, aldus Stel, omdat lageropgeleiden met lagere inkomens relatief vaak financiële problemen hebben. 'Tiptrack helpt om hen financieel fit te krijgen. Dat is ook belangrijk om resultaten te boeken op het gebied van gezondheid en ontwikkeling. Want als je schulden hebt, is de vraag of je over drie jaar nog wel inzetbaar bent, wel het laatste waarover je je zorgen maakt.'

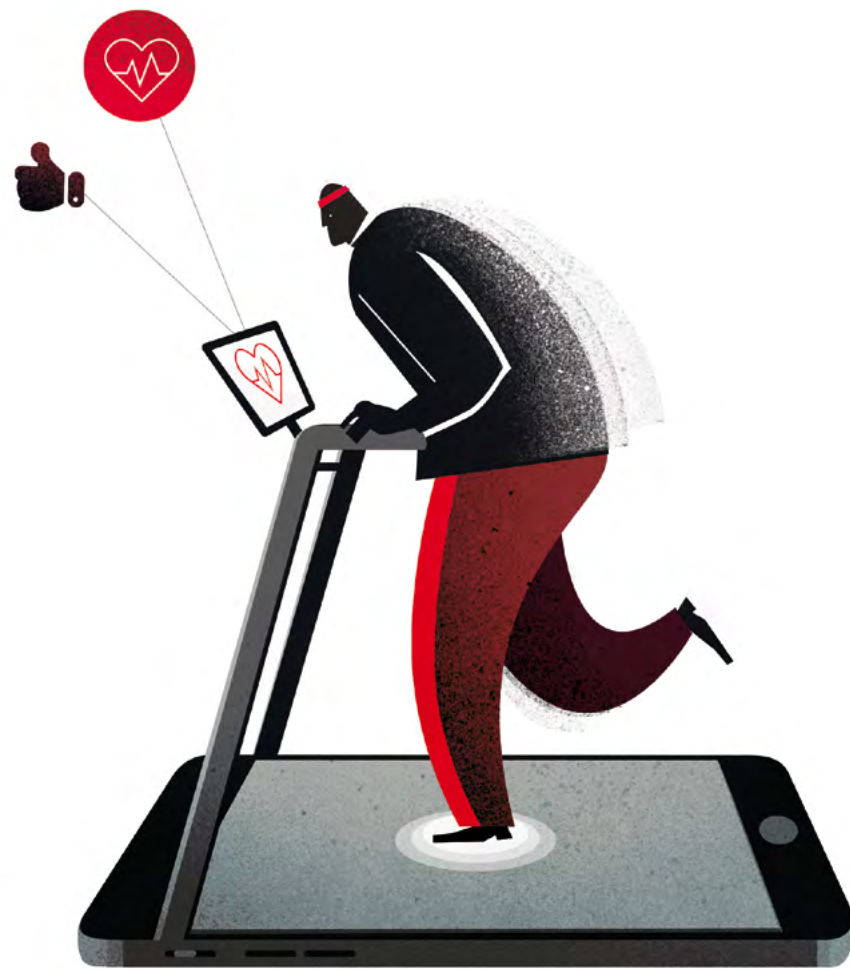
### Twee vragen

Na afloop van het experiment wil STOOF twee vragen kunnen beantwoorden. Eén: is intensieve begeleiding nodig om van Tiptrack een succes te maken? 'Hierop durf ik het antwoord wel alvast te geven: ja. De ervaring leert dat bij dit soort dingen een zekere externe druk nodig is.' Vraag twee is: wat levert Tiptrack op, voor de uitzendkracht én het uitzendbureau? 'Het zou mooi zijn als blijkt dat de deelnemers er beter van zijn geworden. Bijvoorbeeld omdat ze

zich meer bewust zijn van de waarde van hun werkervaring, gezonder eten, vaker sporten en beter nadenken over hun toekomst en hun aansluiting op de arbeidsmarkt. En hopelijk merken

## Hopelijk beschikken de uitzendbureaus straks over fitte, gemotiveerde en productieve uitzendkrachten

de uitzendbureaus straks dat ze beschikken over fitte, gemotiveerde en productieve uitzendkrachten.'



### Uitrollen

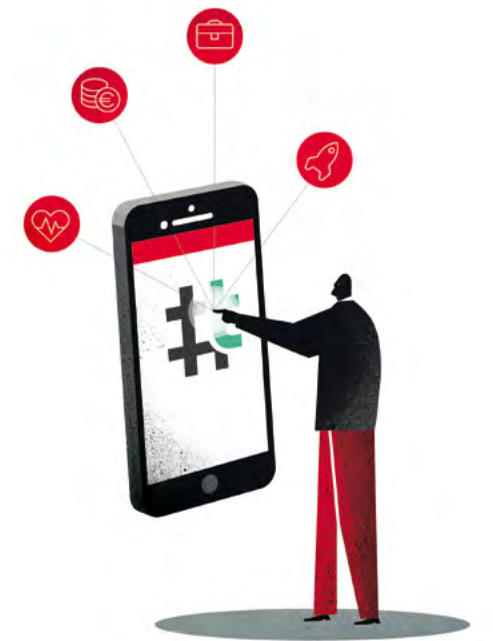
Op termijn wil Stel Tiptrack graag uitrollen over de hele uitzendsector. Daarvoor is natuurlijk wel de medewerking van de uitzendwerkgevers vereist. Investeren in uitzendkrachten is voor uitzendbureaus — hun formele werkgever — echter niet vanzelfsprekend, merkt Stel. 'Zij zien de uitzendkrachten vaak als passanten. Dit verandert weliswaar langzaam nu flexwerk een permanente plaats heeft veroverd op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar de werkgevers zijn over het algemeen wat huiverig. Want als je serieus werk maakt van Tiptrack, moet je ook een serieus hulpaanbod hebben op het gebied van duurzame inzetbaarheid, zoals opleidingsbudgetten en

vertrouwenspersonen. En dat kost geld. In Nederland denken we liever aan de korte dan aan de lange termijn.' Het is dus zaak om de uitzendbureaus te laten zien dat Tiptrack een businessmodel is dat uiteindelijk juist wat oplevert, aldus Stel. 'Minder ziekteverzuim bijvoorbeeld. In de uitzendsector ligt het ziekteverzuim van oudsher wat hoger dan in andere sectoren. Dat komt onder andere doordat er vaker arbeidsongevallen gebeuren met uitzendkrachten dan met vaste medewerkers.' Naast de uitzendbureaus kunnen ook de inleners volgens de STOOF-directeur een bijdrage leveren. 'Reguliere bedrijven maken gebruik van flexwerk uit kostenoverwegingen en vragen om deskundige, gemotiveerde

uitzendkrachten, dus daar mag best wat tegenover staan.'

### Eigen verantwoordelijkheid

Hiermee wil Stel echter niet de indruk wekken dat het alleen van de werkgevers moet komen. 'Uiteindelijk zijn mensen zelf verantwoordelijk voor hun baan en carrière. Maar onze cultuur is daar nog niet naar. In Nederland hebben de overheid en de werkgevers meer dan zestig jaar gezegd: 'Wij zorgen voor u'. En tot voor kort was het overal gebruikelijk om werknemers te belonen die decennialang in dienst waren. Die tijd komt niet meer terug — maar zowel hoger- als lageropgeleide werkenden beseffen dat nog onvoldoende.' ●



### Tiptrack en de dienstverlening van AWWN

Met Tiptrack biedt AWWN een totaalconcept: een app, een digitaal platform, een communicatieplan met *toolkit*, een implementatieplan én aanvullende *offline* dienstverlening. Uit ervaring weet AWWN dat een gecombineerde aanpak van maatregelen het beste werkt. Een overzicht van de dienstverlening.

#### Basisworkshop leidinggevenden

- Wat is duurzame inzetbaarheid en waarom is dit belangrijk voor je organisatie?
- Waar liggen de knelpunten op het gebied van inzetbaarheid in je team of op je afdeling?
- Hoe werkt Tiptrack?
- Wat kunnen leidinggevenden doen om medewerkers te ondersteunen op het gebied van werk, gezondheid, ontwikkeling en financiën?
- Welke faciliteiten en oplossingen biedt je organisatie?

#### Training gespreksvaardigheden leidinggevenden

Training van vaardigheden om in gesprek te gaan met medewerkers over hun inzetbaarheid en hen hierbij succesvol te ondersteunen.

#### Kick-offbijeenkomst medewerkers

- Wat heb jij nodig om duurzaam inzetbaar te zijn?
- Hoe werkt Tiptrack?
- Hoe download/gebruik ik de app voor de eerste keer?

#### Workshop 'Aan het roer met Tiptrack'

(na drie maanden gebruik van Tiptrack)

- Wat zijn jouw ervaringen met Tiptrack?
- Welke faciliteiten van Tiptrack heb je nog niet gebruikt?
- Hoe maak je een eigen actieplan?
- Hoe haal je nog meer uit Tiptrack?

#### Communicatieadvies

Strippenkaart voor communicatieadvies, als aanvulling op communicatieplan en -middelen.

#### Onderzoek duurzame inzetbaarheid

Via een enquête over duurzame inzetbaarheid onder de medewerkers en enkele groepsgesprekken met leidinggevenden, HR en medewerkers brengt AWWN de huidige situatie op het terrein van duurzame inzetbaarheid in beeld. Het onderzoek wordt afgesloten met een rapportage met conclusies en adviezen voor verbetering.

#### Integraal beleid duurzame inzetbaarheid

Een ervaren adviseur begeleidt de werkgever om tot een visie op werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid te komen. Deze dient als basis voor integraal beleid.

Meer weten? Kijk op [www.tiptrack.nl](http://www.tiptrack.nl) of neem contact op met de AWWN-werkgeverslijn, 070 850 86 05, [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl).