



Projectaanpak

voor werkgevers en werknemers oktober 2009

BV Limburg
iedereen aan het werk

Dit is BV Limburg



Arie Stas, voorzitter BV Limburg

BV Limburg is een project waarin Limburgse werkgevers, gemeenten en UWV WERKbedrijf mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt aan het werk proberen te krijgen.

De deelnemende gemeenten zijn Horst aan de Maas, Helden, Venray, Meijel, Maasbree, Kessel, Meerlo-Wanssum en Sevenum. De overige partners zijn UWV WERKbedrijf, FNV, NLW Groep, MKB en grote ondernemingen. In 2006 kende het ministerie van SZW de subsidie-aanvraag toe omdat het plan van aanpak 'innovatief, sprankelend en verbredend' was. BV Limburg activeert mensen (er zijn straks te weinig mensen voor alle banen) en biedt een oplossing voor het knelpunt dat steeds meer mensen moeite hebben met het vinden van een baan. Een belangrijk kenmerk van de BV Limburg-aanpak is het aannemen van werk op locatie waarbij de productie wordt overgenomen. BV Limburg levert een productiemanager, het personeel, etcetera. Bij deze groepsplaatsingen staat 'ontzorging van de werkgever' voorop. BV Limburg zet verschillende doelgroepen (WSW, WWB, UWV, Wajong) in. Het streven is om zeventig procent uit te laten stromen naar een reguliere baan.

Werkt BV Limburg? 'Perfect!' zegt Art.com

'We werken ruim anderhalf jaar samen met BV Limburg, en het is een enorm succes,' zegt Patrick Suntjens, EU manufacturing manager bij Art.com.

Een fraai voorbeeld van de BV Limburg-aanpak is te vinden bij het Europees hoofdkantoor van Art.com. Art.com biedt via internet ruim 500.000 posters, prints en aanverwante artikelen. In Oostrum worden de producten verpakt en vervolgens gedistribueerd naar de klant. Sinds januari 2008 zijn enkele tientallen 'BV Limburgers' onder andere

verantwoordelijk voor het verpakken van ingelijste posters en canvas doeken (gemiddeld 500 per dag, tijdens jaareinde 2000 per dag). Hun teamleider is ook afkomstig van BV Limburg. De samenwerking tussen BV Limburg en Art.com startte begin 2008, toen een eerste groep van elf BV Limburgers aan de slag ging. De groepsplaatsing beviel

beide partijen zo goed dat het aantal BV Limburgers snel toenam. In de aanloop naar kerst - de drukste tijd van het jaar - stonden er maar liefst vijftig BV Limburgers frames en kunstwerken in te pakken.

Reguliere werkzaamheden

Als gevolg van de recessie is de groei minder snel gegaan dan verwacht, maar afgelopen zomer waren nog altijd 26 mensen van BV Limburg aan de slag bij Art.com. Bovendien doet ongeveer

iedereen aan het werk



Patrick Suintjens

de helft van hen niet langer alleen inpakwerk, maar verrichten ze ook de technische werkzaamheden, zoals het bouwen en lamineren van frames. 'Die werkzaamheden gaan gepaard met grotere verantwoordelijkheden,' zegt Patrick Suintjens, 'en menig BV Limburger kan die prima aan. Zij ontwikkelen zich steeds verder en zijn tot veel meer in staat dan ze zelf dachten.' De komende maanden zal het aantal BV Limburgers zich weer verdubbelen, verwacht Suintjens. 'En we verwachten dat eind 2009 de tweede groep mensen definitief de overstap maakt naar Art.com. De eerste groep deed dat begin 2009 al.'

Verantwoordelijkheid

Wat waren voor Art.com de overwegingen om met BV Limburg in zee te gaan? 'Allereerst onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. We willen ons presenteren en bekendstaan als een onderneming met een maatschappelijke betekenis. De tweede reden is dat de mensen van BV Limburg kwaliteit leveren. We leveren relatief waardevolle en kwetsbare producten die met zorg dienen te worden gemaakt en verpakt. Voor alle werknemers ligt de lat even hoog, we maken voor niemand een uitzondering, want klanttevredenheid is voor ons heilig. De BV Limburgers leveren de kwaliteit die wij eisen. En de derde re-

den voor onze samenwerking is kostenreductie. We wilden niet méér kwijt zijn dan wat we aan uitzendkrachten zouden betalen. We lopen dus weinig risico.'

Flexibiliteit

Over de vraag wat de belangrijkste succesfactor is van de groepsplaatsing hoeft Patrick Suintjens geen seconde na te denken: de flexibiliteit van BV Limburg en de BV Limburgers. 'In onze branche hebben we te maken met dagelijks wisselende volumes. Hoe meer bestellingen via onze websites, hoe meer BV Limburgers we nodig hebben. We beloven onze klanten dat ze hun bestelling snel in huis hebben. Op drukke dagen, bijvoorbeeld richting kerst of als we een actie hebben, wordt het hier ineens een stuk drukker. Dan hebben we diezelfde dag extra mensen nodig. BV Limburg kan op die vraag uitstekend insprijnen, mede vanwege de relatie met het SW-bedrijf. Bij pieken kunnen ze zorgen voor extra medewerkers. Dat is de flexibiliteit die wij nodig hebben. Ook de medewerkers zelf gaan er goed mee om, ze begrijpen hoe het hier werkt. Dat ze weer aan het arbeidsproces deelnemen, maakt hen zeer gemotiveerd.' Suintjens denkt dat een samenwerking à la BV-Limburg-Art.com ook elders kan werken. 'We begonnen met verpakking, maar als je ziet hoe de BV Limburgers volledig zijn geïntegreerd binnen ons bedrijf én hoe allround de meeste inmiddels zijn, dan denk ik dat deze aanpak ook binnen andere bedrijven een groot succes kan zijn.'

'BV Limburg is innovatief'

Volgens projectmanager Karel Clabbers dankt BV Limburg haar succes bij groepsplaatsingen aan een innovatieve aanpak. 'Het start met de werkgeversbenadering en de analyse van de bedrijfsprocessen. De werkgever moet een deel van het proces "vrij" willen geven. Vertrouwen in onze aanpak is hierbij cruciaal. De gecombineerde aanpak, het overnemen van het productie- en mensproces, het "ontzorgen" zijn

belangrijk om vertrouwen te winnen. 'Ook de rol van de coördinerend klantmanager binnen BV Limburg is innovatief. Deze komt vrijwel dagelijks bij Art.com langs en bespreekt hoe het gaat met de BV Limburgers. Maar de klantmanager gaat ook de werkvloer op om met de BV Limburgers zelf te spreken. Hij kent de mensen, begeleidt hen vanaf het begin, schakelt snel en weet wat er speelt, integreert als het ware in de organisatie.

'Verder is het bijzonder dat we zelf de werkleiding leveren, iemand die zich het proces eigen maakt, de tijd neemt om het bedrijf te leren kennen en uit eigen ervaring weet hoe het is om met een arbeidsbeperking te werken. Daarnaast overleggen we indien mogelijk en gewenst met de opdrachtgever hoe we werkprocessen zo kunnen aanpassen aan onze mensen dat zowel zij als de opdrachtgever het optimale rendement behalen.

Zo gaat een groepsplaatsing in zijn werk

Hoe kunnen succesvolle groepsplaatsingen (zoals bij Art.com) ook elders in den lande worden opgezet? Een handleiding.

Het initiatief

Groepsplaatsingen (zoals Art.com binnen BV Limburg) kunnen op verschillende manieren tot stand komen: het initiatief kan uitgaan van een SW-bedrijf, het Werkplein, een gemeente, werkgevers, re-integratiebedrijven en andere marktpartijen. Hierbij is een eenduidige werkgeversbenadering erg belangrijk en dat de initiatieven in goede banen wor-

den geleid. Dit betekent dat ze al in een vroeg stadium gemeld moeten worden bij het regionale Werkplein. Binnen het Werkplein wordt een 'platform' samengesteld van verschillende partijen (binnen BV Limburg was dit een werkgroep). Een vertegenwoordiger van de initiatiefnemende organisatie participeert in het platform en zorgt voor de werkgeversbenadering en de coördinatie. Het Werkplein benoemt bovendien uit zijn midden een projectverantwoordelijke, die ook participeert in het platform. De projectverantwoordelijke verricht een globaal haalbaarheidsonderzoek. Pas als het aanbod van de werkgever als serieus

wordt bestempeld en er voldoende geschikte werknemers te vinden zijn, gaat de ontwerpfase van start.

Het ontwerp

Er wordt een partner gezocht die de verantwoordelijkheid krijgt voor de uitvoering van het project (bij BV Limburg is dit het SW-bedrijf NLW Groep). Met deze partner wordt een intentieovereenkomst gesloten. Deze partner benoemt een projectmanager en een coördinerend klantmanager. De projectmanager zorgt voor twee offertes: één voor de werkgever/inlener met als onderwerp het productieproces en één voor de op-



Uitgangspunten en voorwaarden

- Kandidaten mogen maximaal twee à drie maanden met behoud van uitkering werken (exclusief opleidingstraject).
- Kandidaten kunnen maximaal twee jaar in een gesubsidieerde baan werkzaam zijn.
- Er is voldoende aandacht voor de ontwikkeling van kandidaten.
- Er is een gezonde mix van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt (WSW, WWB, UWV, Wajong, Nug).
- Kandidaten krijgen reële uitstroommogelijkheden.
- Voor de subsidie in de loonkosten is een onafhankelijke loonwaardebepaling bepalend.
- Kosten worden toegerekend naar individuele klanten.
- Het project moet continuïteit bieden.
- Financiële risico's liggen bij de partner die het project uitvoert. De projectbegroting moet minimaal kostendekkend zijn.

'En tot slot is het innovatieve van BV Limburg dat we een mix maken van medewerkers met een verschillende achtergrond, van mensen uit de WSW en de WWB tot mensen die via het UWV en de gemeente meedoen. Je kunt prima een combinatie maken van mensen die ervaren zijn en mensen die een wat grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Ook verplaatsen we ons voortdurend in de behoefte van de opdrachtgever en bepalen vervolgens

wat het maximaal haalbare is dat wij kunnen leveren.' In totaal stroomden de afgelopen anderhalf jaar 51 BV Limburgers in bij Art.com. Van hen zijn er 13 doorgestroomd (10 naar een reguliere baan elders, 3 kregen een WSW-indicatie) en konden 13 mensen niet blijven vanwege de recessie. 'Maar zij hebben wel de nodige werkervaring opgedaan en ook dat is een belangrijke meerwaarde van BV Limburg,' aldus Karel Clabbers.



BV Limburg-aanpak wordt geborgd

BV Limburg begon als een pilot, ging op eigen benen verder, en sluit zich nu aan bij het UWV WERKbedrijf. Karel Clabbers, projectmanager van BV Limburg, zal zich bezighouden met het integreren van de BV Limburg-aanpak in de werkprocessen van het UWV WERKbedrijf. Ook zal het BV Limburg-concept worden uitgebreid naar het werkgebied van het UWV WERKbedrijf.

drachtgever (UWV WERKbedrijf/gemeenten) met als onderwerp het mensproces. De offertes bevatten duidelijke afspraken over de bekostiging en de facturatie. Ook dient de projectmanager een goed beeld te geven van het uit te voeren werk, functiebeschrijvingen en functie-eisen. Vervolgens wordt een projectbegroting opgesteld, met berekening van de kosten op klantniveau. Dit alles wordt voorgelegd aan de projectverantwoordelijke van het Werkplein, dat bepaalt of de voorbereidingsfase kan starten.

De voorbereiding

De projectmanager zorgt samen met de coördinerend klantmanager voor de werving en selectie van de werkleiding (zo mogelijk een werkzoekende van de deelnemende partners, opdrachtgevers) en selectie van kandidaten met een zo goed mogelijke mix. De kandidaten worden met persoonlijke aandacht ('warm') overgedragen aan de werkleiding. Elke kandidaat krijgt een intake, de coördinerend klantmanager zorgt bovendien voor een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Dit wordt voor akkoord voorgelegd aan de opdrachtgever. De opdrachtgever kan opdracht geven tot scholing, training en/of trajectbegeleiding. Er wordt een duidelijke startdatum met

partijen afgesproken. Op deze datum zijn alle contracten getekend, zowel met het Werkplein als met de werkgever en de kandidaten.

De uitvoering

Er wordt op kleine schaal gestart met de productie of dienst en de overeengekomen begeleiding en/of scholing van de kandidaat, die gaat werken bij de werkgever. De uitvoerder (in het geval van Art.com was dat het SW-bedrijf, maar het kan ook een andere organisatie zijn) treedt op als aannemer van het werk, zorgt voor begeleiding van de kandidaat en is verantwoordelijk voor de communicatie. Ook onderhoudt de uitvoerder de contacten met de werkgever over werkaanbod, planning, performance, en is hij verantwoordelijk voor de beheersing van risico's. Elk kwartaal wordt verantwoording over het project afgelegd op het gebied van financiën en

doelstelling. Op basis hiervan vindt regelmatig een voortgangsoverleg plaats met de projectverantwoordelijke van het Werkplein.

Taken managers

De coördinerend klantmanager zorgt onder andere voor de werving en selectie van kandidaten; vertaalt het samen met de kandidaat het POP in een Persoonlijk Actie Programma; en zorgt voor de overdracht van de kandidaten aan de werkleiding. Ook is hij of zij het eerste aanspreekpunt voor de werkleiding. De projectmanager is verantwoordelijk voor de uitvoering van het project en zorgt voor de planning, werkvoorbereiding, productie en aansturing van de werkleiding; is het aanspreekpunt voor de werkgever; zorgt voor juiste personeelsvoorzieningen; en is verantwoordelijk voor de scholing en overige facilitering en financiële afhandeling.

Wilt u meer informatie?

Wilt u meer informatie over de aanpak van BV Limburg? Ga naar www.bvlimburg.nl of neem contact op met projectmanager Karel Clabbers, tel. 06-53576538.