

Gemeenten en UWV stappen *open minded* in samenwerking Drenthe zoekt uitzenders met frisse ideeën

In de arbeidsmarktregio Drenthe intensiveren zes gemeenten en het UWV de samenwerking met uitzendbureaus. Voor het eerst samenwerkend in één systeem. Het doel is om minimaal 600 kandidaten uit het werkzoekendenbestand in het systeem zichtbaar te maken met een recent cv op Werk.nl. Door de samenwerking zullen eind januari 2014 minimaal 130 mensen regulier werk vinden en 75 een voorbereidende kansbaan. Selecteren van kandidaten gebeurt samen en zonder strikte criteria. “Toch komen steeds dezelfde basiskenmerken bovendien.”

De samenwerking met uitzendbureaus is niet nieuw in de arbeidsmarktregio. Gemeenten en UWV werkten binnen de bestaande werkgeversdienstverlening al met hen samen. “Zij zijn een belangrijke partij voor bemiddeling naar regulier werk. Wij willen de samenwerking nu verder intensiveren”, zegt projectleider Carel Plas. “Uitzendbureaus kunnen een belangrijke rol spelen bij de ontsluiting van werkzoekendenbestanden. Deze moeten voor hen meer transparant zijn om beter zicht te krijgen op kandidaten.” Het project in Drenthe heet daarom Transparant en Actief.

De zes gemeenten (Borger-Odoorn, Coevorden, De Wolden, Emmen, Hoogeveen en Midden-Drenthe) en het UWV selecteren samen met uitzendbureaus 600 kandidaten uit hun bestand. De cv's worden geplaatst op Werk.nl of geoptimaliseerd voor de bemiddeling naar 130 banen (van minimaal 3 maanden en voor minimaal 15 uur per week) en 75 kansbanen om werkervaring op te doen. Alle partijen werken voor het eerst samen in één systeem (Werk.nl), gebaseerd op Sonar en WBS. Plas: “Uitzendbureaus kunnen zelf met kandidaten aan de slag. Bijvoorbeeld via speeddates of andere kennismakingsvormen. Er zijn uiteenlopende rollen denkbaar voor uitzendbureaus. Zij kunnen tegen vergoeding werkzoekenden helpen hun cv te verbeteren voor uiteindelijke plaatsing op Werk.nl. Of bijvoorbeeld kansbanen organiseren voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Wij hebben bewust gevraagd om innovatieve en onconventionele ideeën.”

Aanpak

Na een startbijeenkomst met 16 uitgenodigde uitzendbureaus, hebben zeven bureaus een plan ingediend. De bedoeling is dat alle zeven bureaus meedoen. Plas: “Er zitten wel frisse ideeën bij, maar veel bureaus redeneren sterk vanuit bestaande dienstverlening. Misschien begrijpelijk in deze economisch moeilijke tijd, maar mogelijk kunnen uitzendbureaus daar ook actiever en ondernemender in worden.”

Oorspronkelijk wilden gemeenten en UWV de uitzendbureaus maximale vrijheid geven door hun vergoedingen niet op voorhand vast te stellen. “Dat hebben we losgelaten toen de plannen binnenkwamen. Ze waren te divers en wij wilden geen scheve verhoudingen creëren.” Tegenover een reguliere bemiddeling staat nu een vast bedrag van 400 euro.

Kandidaten categoriseren

Nieuw is de stap om cv's van kandidaten in Werk.nl te categoriseren op basis van geschiktheid voor specifieke sectoren of beroepen. Flinke vooruitgang, vindt Bennie Broekmann van Broekmann Personeelsdiensten, een van de zeven deelnemende bureaus. “Een prettige voorselectie waardoor wij sneller kunnen schakelen en eerder een kandidaat uitnodigen voor een gesprek.”

Gevaar op ‘uitsluiting’ zien Broekmann en de projectleider niet. Plas: “De ‘labels’ zorgen ervoor dat kandidaten eerder gevonden worden, maar houdt ze niet buiten beeld. Het is niet in beton gegoten.” Broekmann: “In gesprek met een kandidaat kunnen wij alsnog verschillende kanten op. Recent heb ik een vrouw die ervaring had als administratief medewerker en receptioniste aan een vaste baan geholpen in de kraamkamer van een varkensstal. Vooral op basis van haar competenties. Ze is een heel zorgzaam type. Daarvoor moet je goed begrijpen wie tegenover je zit en wat een werkgever zoekt.”

Drie initiatieven

Broekmann kwam wel met vernieuwende ideeën. Op een plan van twee A4'tjes werden drie trajecten ingediend en positief ontvangen. Allereerst organiseert het bedrijf wekelijks een vaste inloopavond voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. "Samen sparren we over hun mogelijkheden. Is iemand gemotiveerd en zien wij kansen dan komt iemand terug en bieden onze coaches 1-op-1 begeleiding. Slaagt dat dan kunnen we iemand detacheren of op uitzendbasis aan werk helpen. Op dat moment verdienen wij er iets aan, maar dat is niet het hoofdmotief. Niet ieder traject hoeft rendabel te zijn. Het gaat om de totale case van kandidaten en ik wil ook een maatschappelijke bijdrage leveren. Ik had dit idee al een tijdje", aldus Broekmann.

Ook gaat het bedrijf uit Emmen assistent-stratenmakers trainen, samen met drie regionale aannemers. "Daar is behoefte aan in onze regio. Werkgevers zoeken geen jongeren van de ROC's die Engels en wiskunde hebben moeten leren. Dat is voor deze functie niet nodig. Zij zoeken gemotiveerde jongeren die het met hun handen moeten verdienen. Daar liggen kansen voor bijvoorbeeld jongeren van het speciaal onderwijs."

Op de locatie van Broekmann krijgen zij in 6 tot 8 weken een handelingsgerichte praktijktraining, met baangarantie. Broekmann: "Wij zorgen voor de praktijktraining en de locatie. Werkgevers zorgen voor stenen, machines en een leermeester. De jongeren werken in 2014 een heel seizoen – 6 maanden – via ons bij een werkgever. Daarna is hij vrij om ze direct in dienst te nemen."

Het derde project is gericht op banen in de logistiek. "Kandidaten die daar geschikt voor zijn, maar net dat ene papiertje missen. Denk aan een heftruckdiploma, VCA-certificaat of een ADR Gevaarlijke Stoffen. Wij zorgen dat ze dit halen, waardoor ze direct aan de slag kunnen bij een werkgever. Die is daar blij mee, maar zo help je ook mensen aan werk die het anders steeds net niet redden. Terwijl ze er heel geschikt voor zijn. Ook hier hoeft niet ieder traject geld op te leveren. De totale businesscase moet rendabel zijn. Doordat wij goede kandidaten aandragen bij werkgevers, worden wij voor hen steeds meer een vaste partner. Dat is ook ons belang."

Selectiecriteria

Het selecteren van 600 kandidaten in de arbeidsmarktregio is een flinke uitdaging. Medewerkers van gemeenten en het UWV worden hierbij ook bijgestaan door uitzendorganisaties. Een ieder uiteraard met zijn eigen 'bril' en interpretaties. Maar wat zijn dan de criteria? "Ook die zijn niet strikt vastgelegd", zegt de projectleider. "Daar komen we via goed overleg uit. Er zijn toch een aantal basiskenmerken die steeds bovendien zijn. Iemand moet gemotiveerd zijn, passen bij de werkgever en representatief zijn voor het werk, sociaal zijn en normale werknemersvaardigheden hebben, zoals op tijd komen en hulp kunnen vragen. Werkgevers kijken eerst naar houding en gedrag. Daarna naar de basisvaardigheden. Specifieke vaktechnische zaken kunnen we ze vaak zelf goed bijbrengen."

En zoek je dan een kandidaat bij een baan of andersom? Plas: "Wij doen allebei. Vooral bij mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zoeken we eerder een passende baan bij de kandidaat." Dat kan ook op de huidige, krappe arbeidsmarkt, beaamt Broekmann. "Wij werken al lange tijd intensief samen met het UWV, onder andere voor Wajongeren en mensen met een WAO- of WIA-uitkering. Wij zoeken altijd samen naar individueel maatwerk voor een kandidaat. De kans op succes en continuïteit is dan het grootst."

Middenweg

Natuurlijk komen de partners in Drenthe op weg naar meer samenwerking ook drempels tegen. Broekmann: "Bureaucratie bijvoorbeeld waardoor wij niet altijd zo snel kunnen schakelen als wij zouden willen. Maar over die drempels kun je heen stappen door ze bespreekbaar te maken. Ik maak in zo'n geval een afspraak voor een gesprek met de betreffende persoon, om vanuit ons gezamenlijk belang te werken aan een oplossing."

Cruciaal volgens Plas is de dialoog tussen private spelers en uitzendorganisaties over de geschiktheid van kandidaten. “Uitzendorganisaties kunnen niet voor iedereen een geschikte baan vinden, maar gemeenten willen niet alleen betalen voor de reguliere werkzaamheden van uitzendbureaus. Het gesprek hierover moet een tussenweg opleveren waardoor geschikte kandidaten werk vinden, terwijl dat anders steeds net niet lukt. En dat terwijl zij wel gewoon een goede werknemer kunnen zijn.” Om geld vrij te maken voor extra begeleiding van kandidaten wordt binnen het project ook cofinanciering gezocht. Uitzendbureaus vragen extra gelden aan bij STOOFF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche). Plas: “De uitzendbureaus zijn hier nog mee bezig. Het is nog niet bekend of dit lukt voor dit korte project. Het duurt tot eind januari en we zijn na de zomervakantie pas echt van start gegaan.”

Ommezwaai

De toekenning aan de zeven deelnemende uitzendbureaus wordt in oktober afgerond. Worden de beoogde plaatsingen (130 plus 75 kansbanen) dan wel op tijd gehaald? Plas: “Dat moet de komende maanden blijken en is nog wel even spannend. Maar zelfs als we de aantallen niet helemaal halen, vind ik dit een waardevol project. De dialoog over verdergaande samenwerking is op gang gekomen en de transparantie van het werkzoekendenbestand wordt flink groter. Wij beschouwen het project als proeftuin om samen ervaringen op te doen. Waarbij de *best practises* in de toekomstige regionale werkgeversdienstverlening worden ingebed.”

Broekmann is blij met de groeiende transparantie én de kwaliteitsverbetering van cv's op Werk.nl. “Dat is ook flinke winst.” De tijd lijkt ook rijp voor meer publiekprivate samenwerking. Broekmann merkt dat de afgelopen jaren een ommezwaai heeft plaatsgevonden. “Het besef groeit dat we het samen moeten doen en zo steeds betere resultaten kunnen boeken.”