

## Uitzendorganisaties trainen werkzoekenden FoodValley “Behoud de eenvoud voor private partners”

**In de arbeidsmarktregio FoodValley organiseren twee uitzendorganisaties trainingen voor werkzoekenden in zeven Utrechtse en Gelderse gemeenten. Zij krijgen sollicitatietips, leren hun cv verbeteren en plaatsen die zelf op Werk.nl. Kandidaten kunnen bovendien een voucher verdienen voor matching via dezelfde uitzendorganisaties. Voor de kersverse arbeidsmarktregio is het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand een vuurdoop en direct ook een aanjager voor de publiekprivate samenwerking.**

De arbeidsmarktregio FoodValley is wat later ontstaan dan veel ander regio's. Het is een van vijf later toegevoegde zelfstandige regio's. “Eigenlijk zijn wij na de zomer pas echt gestart. We konden dus direct hard aan de slag met landelijke uitdagingen: sectorplannen, jeugdwerkloosheid en het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand”, zegt projectleider Ina Roelfsema van centrumgemeente Ede. “Daardoor komt alles direct op gang. Het werkt als motor voor onze regioaanpak en de publiekprivate samenwerking.”

De ontsluiting van het werkzoekendenbestand komt in oktober en november in de uitvoeringsfase. De zeven gemeenten (Barneveld, Ede, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal en Wageningen) werken hiervoor samen met twee uitzendorganisaties: Randstad en Met Werk, een samenwerkingsverband van uitzendorganisaties (Start People, Creyf's, Unique en USG Restart) speciaal voor gemeenten. De rol van UWV is in deze regio vooral gericht op ondersteuning van de ontsluiting van kandidaten op Werk.nl. Bemiddeling van WW-klanten uit hun bestand maakt geen deel uit van deze pilot.

### Trainingen

De twee uitzendorganisaties zijn in oktober gestart met trainingen voor werkzoekenden uit de gemeentebestanden. Praktische sessies van anderhalf tot twee uur waarin zij sollicitatietips krijgen en hulp om hun cv te verbeteren, afgestemd op de huidige arbeidsmarkt. “Hierna kunnen deelnemers hun cv zelf op Werk.nl plaatsen”, zegt Marjolein Thoma, landelijk projectmanager (voor dit project ook regionaal) van Met Werk. Een trainer en intercedent van de uitzendorganisaties geven de trainingen. Hier gaat een training aan vooraf voor gemeenteconsulenten zodat die de inhoud ook kennen.

De gemeenten zorgen voor de selectie van kandidaten. Thoma: “Dat is niet altijd ideaal omdat gemeenten meestal toch anders naar kandidaten kijken dan uitzendorganisaties. Met ons arbeidsmarkt- en werkgeversperspectief maken wij andere keuzes. In dit geval kan het goed. De selectie is niet direct gekoppeld aan de inschrijving bij de uitzendorganisatie. In de trainingen komen wij zelf tot een 'shortlist' van kandidaten waarvoor wij kansen zien. Wij zien hen in actie en krijgen naast hun cv een goed beeld van bijvoorbeeld motivatie, houding en gedrag.”

Kansrijke kandidaten ontvangen een voucher van de uitzendorganisatie om zich in te schrijven bij een van hun vestigingen. Hiermee is een kandidaat ook verzekerd van minimaal een bemiddelingspoging.

Bij een succesvolle duurzame plaatsing (kandidaat maakt 26 weken geen aanspraak op WWB-uitkering), krijgt de uitzendorganisatie een vaste fee (450 euro). Doen ze dit samen met een andere uitzendorganisatie dan ontvangen ze allebei de helft.

### Samenwerkende concurrenten

De bedoeling is dat uiteindelijk 130 plaatsingen worden gerealiseerd en 570 cv's worden ontsloten op Werk.nl (het standaard uitgangspunt voor de 35 regio's). Een plaatsing is in FoodValley gedefinieerd als werk voor zes maanden voor minimaal 18 uur per week. Volgens projectleider Roelfsema zijn dat flinke 'streefgetallen' voor een relatief kleine arbeidsmarktregio (bijna 330.000 inwoners) met een klein bestand. Wel kunnen naast de bestaande werkzoekenden in een tweede

trainingsronde (december en januari) ook nieuwe werkzoekenden deelnemen. Thoma: “Daar kunnen ook mensen tussenzitten die direct bemiddelbaar zijn. Misschien hebben zij de training niet eens nodig.” Roelfsema: “Bij de evaluatie in maart zal blijken hoever wij zijn gekomen.”

De samenwerking tussen twee concurrerende uitzendorganisaties functioneert volgens Thoma goed. Mede doordat de samenwerking en rolverdeling goed zijn afgebakend. “We trekken samen op, ook om de meerwaarde van publiekprivate samenwerking aan te tonen. Daarvoor stemmen we goed af, maar we willen natuurlijk niet al onze keukengeheimen prijsgeven. Dat is goed ondervangen. Wij trainen allebei de helft van de kandidaten en hebben allebei een eigen consultant per gemeente. Zo kun je elkaars vliegen dus ook niet afvangen, als die neiging al zou bestaan. Daar is goed over nagedacht.”

### **Werkgeversdienstverlening**

De ontsluitingsaanpak sluit aan bij het plan van aanpak voor de zelfstandige arbeidsmarktregio FoodValley 2012 – 2015. Centraal hierin staat een gezamenlijke werkgeversdienstverlening en een meer vraaggerichte benadering. Niet de kandidaat is uitgangspunt, maar de werkgeversvraag. Een regionaal accountteam van gemeenten, UWV en SW-bedrijven gaat hiervoor met één ‘gezicht’ op pad om werkgevers te helpen met hr-vraagstukken.

Thoma is enthousiast over de aanpak in de jonge arbeidsmarktregio. Ook vergeleken met andere regio’s waar zij als landelijk manager van Met Werk zicht op heeft. “Gemeenten moeten onderling goed afstemmen, hun bestand kennen en uitzendorganisaties niet als bedreiging zien, maar juist hun toegevoegde waarde inzien en benutten. FoodValley is daar al ver mee. Gemeenten kennen hun bestand goed en weten welke doelgroepen bemiddelbaar zijn. En welke niet. De samenwerking met ons is ook goed. We merken alleen dat gemeenten soms nog wat moeten wennen aan hun onderlinge afstemming, maar dat is logisch in deze fase. Voor dit project zijn bovendien hele duidelijke keuzes en afspraken gemaakt, met een compact projectteam en hele korte lijnen. Dat werkt goed. Het oogt totaal niet alsof ze hier net begonnen zijn.”

### **Knelpunten**

Uiteraard komen bij de uitvoering ook knelpunten in beeld. Roelfsema: “Werk.nl bevat in de dagelijkse praktijk nog lang niet altijd goed. Ook het uitkeringssysteem werkt beperkend doordat het totaal niet is afgestemd op flexibele arbeid. Dat zijn belangrijke knelpunten die wij ervaren, maar dat zijn vooral landelijke uitdagingen.”

Bij de uitvoering kan volgens Thoma ook een risico zijn dat door het kleine werkzoekendenbestand relatief meer kandidaten geselecteerd worden die de uitzendorganisaties niet kunnen matchen. “De spoeling is dunner, maar in de praktijk moet blijken of dit ook zo uitpakt. Dan kunnen we samen kijken hoe we daarmee omgaan.”

Wat leren de publieke en private partijen van elkaar? Thoma: “We krijgen opnieuw de bevestiging dat we uit twee aparte werelden komen, maar die verschillen zijn te overbruggen. Natuurlijk willen wij als uitzendorganisatie vooral direct de vraag van een werkgever met een vacature oplossen. Gemeenten kijken meer naar kandidaten en willen hen geschikt maken. In het midden vinden we elkaar. Gemeenten moeten nog wat meer arbeidsmarktgericht worden en wij nog wat meer op kandidaten. Het bewustzijn dat we het samen moeten doen groeit. Ik merk dat landelijk ook. Zeker het afgelopen jaar. De groeiende instroom van werkzoekenden is daarbij een belangrijke factor. Dat helpt ook de samenwerking tussen uitzendorganisaties onderling. Niemand kan het probleem alleen oplossen. Nood breekt wet.”

### **Eenvoud**

Ook Roelfsema is enthousiast over de groeiende samenwerking. “De start is goed. Ik merk dat er geanimeerd wordt samengewerkt. Proactief en sterk gericht op doen. Dat geeft energie. Het is waardevol dat we zo een lans breken voor een doelgroep die bij uitzendbureaus van oudsher niet veel is bediend. Ik geloof in maatschappelijk verantwoord ondernemen, als publieke spelers dit niet te ingewikkeld maken voor hun private partners.”

Het uitgangspunt is dat opbloeiende publiekprivate samenwerking in FoodValley ook na de projectperiode wordt voortgezet. De exacte invulling daarvoor wordt nog bekeken. “Dat kan bijvoorbeeld doordat uitzendorganisaties aanhaken bij ons regionaal accountteam. Dat is toch het vliegwiel voor onze nieuwe werkgeversdienstverlening.”

