

Zoeken naar ideale samenwerking in Noord-Limburg Samen leergierig in de snelkookpan

In Noord-Limburg willen de regiogemeenten met centrumgemeenten Venlo en Venray en UWV duurzaam samenwerken met uitzendorganisaties om werkzoekenden uit hun bestanden aan werk te helpen. Eerst 130 in een halfjaar en er wordt ook al verder vooruitgekeken. Het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand fungeert als ‘snelkookpan’ waarin samenwerken in verhoogd tempo wordt aangeleerd. Dat is niet vrijblijvend. “Toen de eerste resultaten tegenvielen, hebben we allemaal een paar tandjes bijgeschakeld.”

Langs twee hoofdsporen zoeken de publieke partijen de samenwerking met de uitzendbranche. Een ervaren accountmanager van Randstad is ingehuurd voor de marktwerking onder werkgevers. “Hun deur open krijgen voor kandidaten en vacatures mee terugnemen”, schetst Wendy Keizer, verantwoordelijk salesmanager in Zuidoost-Nederland. Daarnaast worden intercedenten van in totaal negen uitzendorganisaties nadrukkelijker betrokken bij het contact met werkzoekenden. Zij schuiven bijvoorbeeld aan en werken mee aan workshops die de gemeenten organiseren om werkzoekenden aan werk te helpen. Keizer: “Wij geven werkzoekenden bij de sollicitatietrainingen direct feedback, vertolken bij rollenspellen bijvoorbeeld de rol van werkgever en krijgen direct een goed beeld van kandidaten. Naast hun cv krijgen wij zicht op houding en motivatie. Dat is zeker net zo belangrijk voor een goede match.”

Samenwerking voorop

De nadruk ligt meer op ontwikkelen van duurzame samenwerking en matching van 130 werkzoekenden, dan op het ontsluiting van cv's op Werk.nl. De regio mikt daarom op plaatsing van 200 nieuwe cv's in plaats van 570 (standaard per regio). Een bewuste keuze, stelt projectleider Kim Werner van de gemeente Venlo (beleidsadviseur Werk Inkomen en Zorg). “Wij verwachten dat de focus op samenwerking en matching de beste kansen geeft om in korte tijd 130 mensen aan werk te helpen. De vraag van werkgevers is daarbij leidend. Een match kan op meerdere manieren ontstaan. Werk.nl is ook een kanaal. Daar zien wij ook mogelijkheden. Zestig procent van de werkgevers met vacatures kijkt op die site. Dan zijn er kansen. Gemeenten kunnen daar meer mee doen. Zij ontsluiten gemiddeld slecht 10% procent van hun bestand op Werk.nl. Bij ons is dat momenteel nog 10,4 procent.”

Bij de ontsluiting van cv's ligt de nadruk bovendien op de inhoudelijke kwaliteit. Werkzoekenden die zich melden bij de gemeente, leren tijdens de workshops een goed cv opstellen en plaatsen die verplicht op Werk.nl.

Verschil

Daarnaast maken gemeenten en UWV een selectie van bemiddelbare kandidaten uit hun bestand. Een longlist waarmee uitzendbureaus aan de slag kunnen. Keizer: “Wij gaan met kandidaten in gesprek en doen de matching in ons netwerk. Wat ons betreft de meest vruchtbare aanpak. Wij gaan vanuit de actuele werkgeversbehoefte in gesprek met kandidaten. Dat is toch anders dan een passende baan bij een kandidaat zoeken, zoals publieke partijen vaak starten. Kandidaten zitten bij ons daarom ook wat anders aan tafel. Ze blijken vaak meer te willen en kunnen dan in gesprekken bij gemeente of UWV besproken wordt.”

Door het project is Randstad sinds kort ook actief zichtbaar op het Werkplein in Venray. De accountmanager die voor het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand is ingehuurd, werkt hier samen met collega's van de gemeente en UWV. Werner: “In Venlo was al een uitzendorganisatie actief op het Werkplein. Daar zijn de ervaringen positief. Naast de kennis van werkgeversbehoefte is het netwerk van uitzenders voor ons een waardevolle aanvulling. Gemeenten benaderen gemiddeld maar 20 procent van de werkgevers in hun regio. Een groot potentieel blijft dus onbenut.”

Leergierig

De inhuur van externe expertise ligt volgens de projectleider niet echt gevoelig bij de collega's van gemeente en UWV. "Het gaat om aanvullende expertise. Met heldere afspraken over de rolverdeling is dat geen enkel probleem. Bovendien merk ik dat de samenwerking van twee kanten leergierig wordt benaderd. Dat is een gezonde basis voor samenwerking."

Volgens Keizer groeit door de gezamenlijke aanwezigheid op het Werkplein de samenwerking haast vanzelf. "Er ontstaat al snel een kruisbestuiving rond praktische zaken zoals concrete vacatures die binnenkomen. Bovendien kunnen we samen snel schakelen als we mogelijkheden zien. Het bleek voor ons waardevol als we direct kunnen afstemmen met jobcoaches van de gemeente. Een teamleider blijft wel eindverantwoordelijk, maar hoeft niet eerst meer groen licht te geven. Dat kan ook niet altijd omdat een werkgever met een vacature liefst dezelfde dag nog een kandidaat wil. Deze organisatiestructuur hebben we met elkaar ontdekt en uitgewerkt. Dergelijke inzichten krijg je tijdens het werken met elkaar. Je kunt de ideale samenwerking vooraf niet uittekenen. Je moet hem samen ontdekken en ontwikkelen."

Knelpunten

Binnen de samenwerking zijn al meer knopen ontdekt en doorgehakt. Toen na de vakantie in augustus de eerste plaatsingsresultaten wat tegenvielen, heeft Randstad speciaal voor dit project een extra intercedent vrijgemaakt, voor 28 uur per week. Keizer: "Onze intercedenten deden dit er aanvankelijk 'bij'. Naast hun reguliere werk. Dat viel tegen. Een project als dit heeft je volle aandacht nodig. In de eerste twee weken waren er gesprekken met zo'n honderd kandidaten. Gesprekken waar toch extra tijd in gaat zitten om kansen en mogelijkheden te ontdekken. Die impact hadden we wat onderschat. Met een intercedent die kan focussen, gaat het goed. Daarnaast zorgen de gemeenten nu voor een scherpere voorselectie van kandidaten. Dat was eerst ook iets te ruim. Wel blijven onze andere intercedenten gewoon aanschuiven bij de workshops."

Daarnaast zijn inmiddels meer uitzendbureaus bij de samenwerking betrokken. Werner: "We zijn dit project voor de focus primair gestart met Randstad. Bij de uitgestippelde koers zijn inmiddels nog acht bureaus betrokken, waarmee eerder al ervaring is opgedaan. De afspraken over de vaste fee per plaatsing hebben we ook met hen gedeeld." Deze fee is afhankelijk van de plaatsingsduur: 200 euro voor één maand, 350 voor twee maanden, 500 voor drie en duizend voor een dienstverband van zes maanden.

Motivatiemap

Randstad werkt bij de bemiddeling vanuit de werkzoekendenbestanden met een motivatiemap van kandidaten. Een *hardcopy* map als aanvulling op het cv, liefst met foto. De kandidaat legt hierin uit wat hij zoekt, waar hij sterk in is en hij licht zijn motivatie toe. Keizer: "Werkgevers reageren daar positief op. Al blijven zij voorzichtig als het gaat over werkzoekenden uit de bestanden. Bij een perfecte match met een vacature hoeft dat niet besproken te worden, maar als je voor dit project met een stapel mappen op pad gaat, komt het al gauw ter sprake. Werkgevers zijn voorzichtig door vooroordelen, ervaringen in het verleden of doordat er simpelweg veel beschikbare kandidaten zijn. Daarover gaan we in gesprek, maar je moet van goeden huize komen om nu iemand te bemiddelen vanuit een uitkeringssituatie."

Plaatsingen

Begin september waren in Noord-Limburg 15 van de 130 plaatsingen gerealiseerd. De projectleider is ervan overtuigd dat de doelstelling gehaald wordt. "Na de start in mei hebben veel voorbereidingen plaatsgevonden en volgde de vakantie. Er is eerst flink gezaaid en de komende maanden kunnen we oogsten. Met meerdere bureaus en de extra inzet van Randstad ben ik ervan overtuigd dat het lukt. Ondertussen leren wij steeds beter samenwerken. We leren elkaar in korte tijd beter kennen én begrijpen. De gesprekken over samenwerking komen ook steeds meer op niveau. De samenwerking heeft zeker ook al extra vaart gekregen."

Ook wordt al verder vooruitgekeken, na de periode van het project. Keizer: “We hebben met elkaar bewust ingezet op structurele samenwerking. Het is vanaf het begin onze intentie om ook in 2014 verder te gaan op de nu ingeslagen weg.”

