

DNZ Roadmap

Wat werkt bij grote werving?

DNZ Roadmap | Grote werving?

- “Het lukt maar niet om mensen te vinden.”
- “Dat is een slechte werkgever.”
- “De consulenten zitten op hun database.”
- “De klantmanagers hebben een slecht beeld bij de arbeidsmarkt.”
- “Nee, dat is niets voor jou.”
- “Maar dat kan mijn zoon helemaal niet!”
- “ ...

DNZ Roadmap | Wat werkt bij grote werving?

- Introductie casus
 - PostNL (In Apeldoorn, Amsterdam en Venlo)
 - Mainfreight
 - P-Direkt
 - ISS (*volgt*)
- *Hoe* werkt grote werving?
- *Wat* werkt bij grote werving?
- Shortlist



**Wat
werkt?**

Casus

PostNL

- *PostNL bouwt door het hele land pakketsorteercentra om het groeiende aantal pakketten te kunnen blijven verwerken. Voor de ochtenddienst werkt het bedrijf sinds 2011 intensief samen met Sociaal Werkbedrijven om werkgelegenheid te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (o.a. in Amsterdam, Venlo en Apeldoorn).*

Mainfreight

- *Mainfreight (een logistiek- en transportbedrijf) was voornemens om een locatie te starten in Zaltbommel. Ze wilden daar een afdeling inrichten waar een groep mensen Co-pack werkzaamheden uit kan voeren. Daarvoor zochten ze een samenwerkingspartner.*

P-Direkt

- *P-Direkt ondersteunt de werkgevers en werknemers binnen de rijksoverheid bij het afhandelen van hun personeelszaken, met een vestiging in Zwolle die gefaseerd 45 Wajongers en mensen uit het doelgroepregister werk biedt (administratieve werkzaamheden).*

ISS – Den Haag

- *(volgt)*

DNZ Roadmap | Hoe werkt grote werving?



DNZ Roadmap



Wat werkt?



“Ze zaten allemaal in hetzelfde schuitje en konden van elkaar leren. Ze konden aan elkaar vertellen wat ze allemaal aan het doen waren. Daar werden ze sterker van en zekerder.” – *Consultant Accenture*

0. Commitment

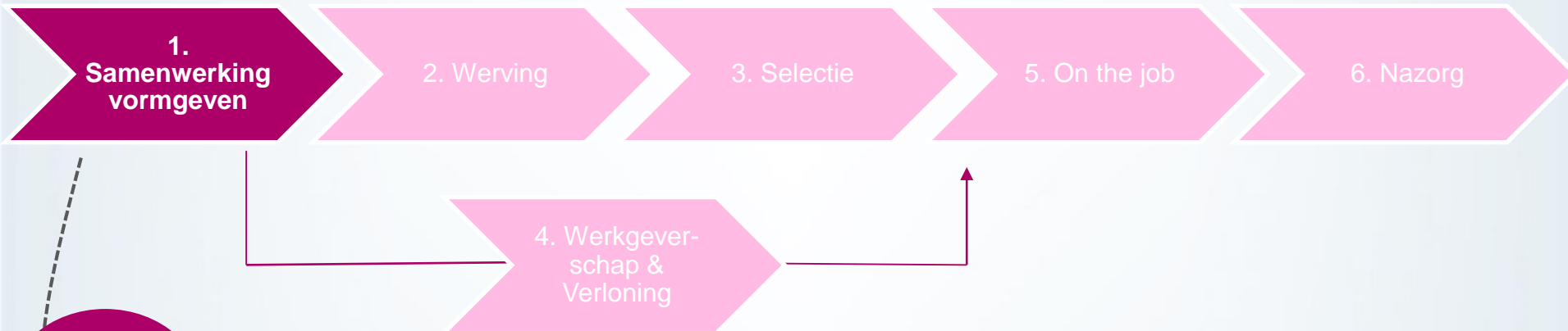
1. Hoe kunnen we het samen doen?
 - Breng mensen bij elkaar, die elkaar kunnen inspireren
 - Zorg voor structuur
2. Laat partijen met een nieuwe blik naar hun eigen casus kijken
3. Organiseer kennisdeelsessie's
 - Om kennis te delen en ideeën uit te wisselen
 - Rouleer de 'presentator'
 - Kom bij elkaar tot de laatste plaatsingen zijn gelukt

“Het ging zo goed omdat we mensen bij elkaar konden brengen en dat ze van elkaar konden leren. Er was een podium om te vertellen wat ze allemaal aan het doen waren.” – *Consultant Accenture*

DNZ Roadmap | Hoe werkt grote werving?



DNZ Roadmap | Hoe werkt grote werving?



Wat werkt?

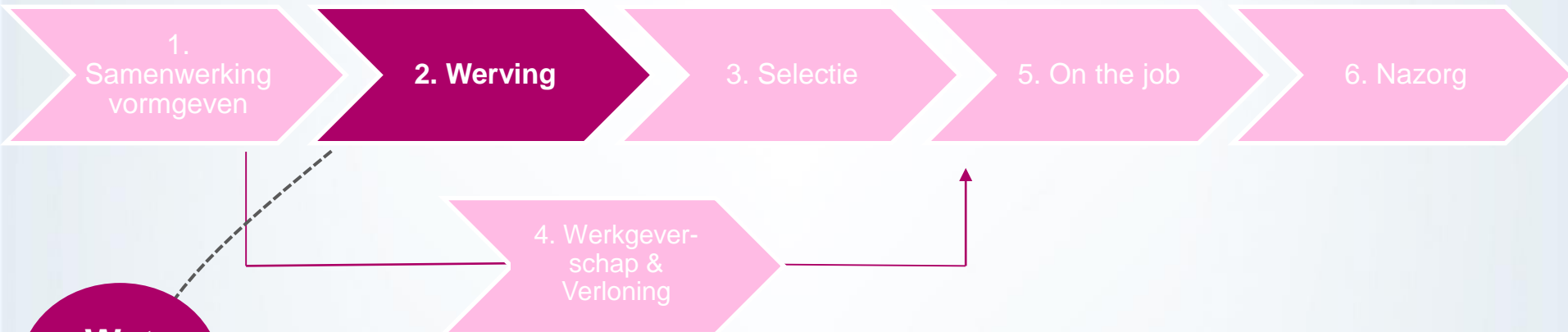
“Meteen de eerste afspraak die ik met Werkzaak maakte, zat ik aan tafel met zowel Werkzaak als het UWV. Randstad Participatie is daar snel bij aangesloten. Zo hadden we eigenlijk alle partijen in een keer aan tafel waar we mee wilden en konden samenwerken.” –
Mainfreight

1. Samenwerking vormgeven

1. Vorm een dedicated projectteam.
 - Stel een projectteam samen met: werkgever, juridisch werkgever, aanspreekpunt arbeidsmarktregio (gemeente & UWV).
2. Er is een aanspreekpunt/ contactpersoon vanuit het WSP).
 - Dit is ook degene die het project aanjaagt vanuit de regio.
3. Maak een plan (door terug te redeneren vanaf het moment van opening).
 - Verdeel werkzaamheden onderling
 - Wat is de rol van de accountmanager?
 - Wie zijn 'interne' klanten
 - Hoe betrek je werkzoekendendienstverlening?

“Ook de onderlinge communicatie tussen alle partijen loopt, ondanks die moeizame start, soepel. Centrumgemeente Zwolle is inmiddels spreekbuis voor alle deelnemende gemeenten, en de lijnen met andere partijen staan continu open. “We hebben een paar keer spoedoverleg gehad. Ik vind het heel fijn dat dat dan ook stante pede kan. Alle partijen hebben aangegeven: als het nodig is komen we direct bij elkaar om spijkers met koppen te slaan. En niemand komt daar later weer op terug.” – *Arbeidsdeskundige regio Zwolle*

DNZ Roadmap | Hoe werkt grote werving?



Wat werkt?

“We zijn 3 keer met klantmanagers en het UWV naar de bestaande vestiging geweest om zicht te krijgen op de vraag en behoefte van de klant en om een werkplekanalyse te kunnen maken. Op een gegeven moment voelde ik me bijna bezwaard om aan te kondigen dat ik weer met een aantal mensen in mijn kielzog op bezoek zou komen” – *Teammanager werkgeversdienstverlening Werkzaak Rivierenland*

2. Werving

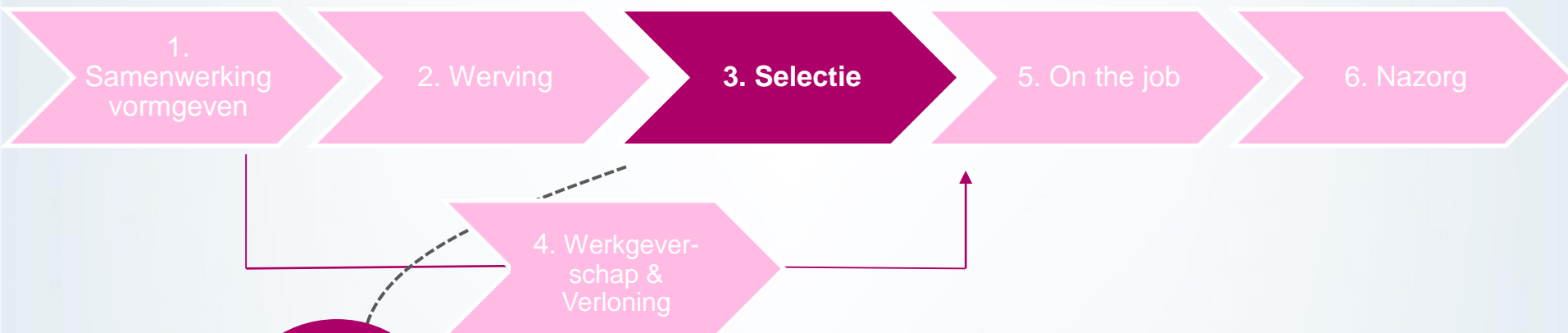
1. Ga op bezoek. Om zo de werkgever en de werkzaamheden goed te leren kennen;
 - Een duidelijk beeld van de vraag & behoefte te hebben en deze te kunnen vertalen naar een interne vraag.
 - Intern draagvlak te creëren. Zodat er een goed beeld bij klantmanagers bestaat van werkgever & werkzaamheden
 - Passend wervingsprofiel opstellen

Wat werkt?

“We wilden de klantmanagers het werk laten ervaren. Dat ze voelen hoe zwaar zo’n pakket is en dat ze zien hoe de werkplek eruit ziet. Zo konden ze aan hun caseload vertellen dat het ‘best leuk werk was’. - *projectmanager WSP Groot-Amsterdam*

“Met een beeld van de werkzaamheden en de locatie konden klantmanagers specifiek in de kaartenbak kijken” – *projectmanager Regionaal Werkbedrijf Zwolle*

DNZ Roadmap | Hoe werkt grote werving?



Wat werkt?

“Ik had er meteen een goed gevoel bij”, herinnert Marianne zich van die informatiedag. “Ik kreeg een duidelijk beeld van wat het werk zou gaan worden en hoe ik zou worden begeleid. Dat gaf me een soort rust om de sollicitatie aan te gaan.” – *Werknemer P-Direkt*

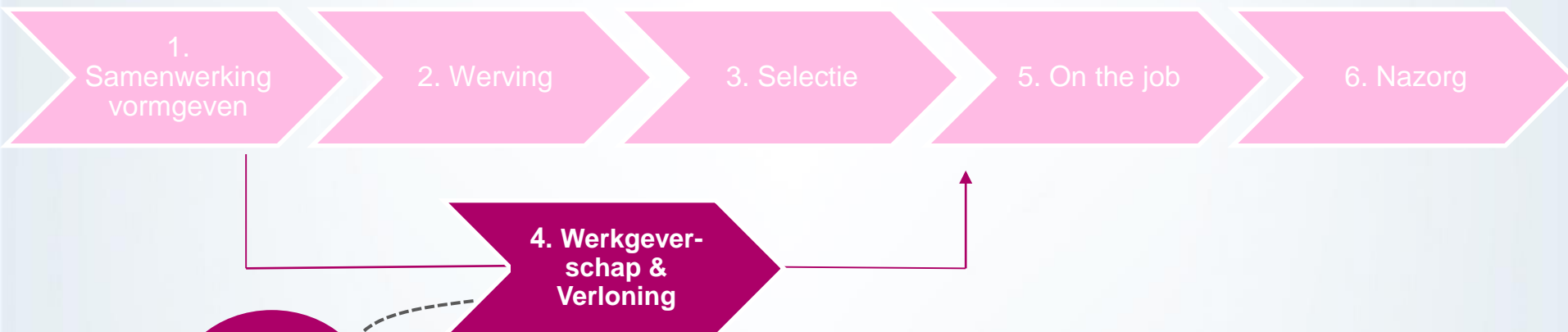
3. Selectie

1. Organiseer een voorlichting voor geïnteresseerden.
 - Waar de werkgever zich presenteert.
 - Zoveel mogelijk op locatie, om kennis te maken met de werkomgeving.
 - Nodig geïnteresseerden én hun naasten uit.
 - Met de mogelijkheid om direct vragen te stellen (*bijv. over gevolgen voor uitkering*).
 - (optie) presenteer een pakket waar werkzoekende op instapt.
2. Organiseer eventueel een meer specifieke informatiebijeenkomst voor belangstellenden
3. Maak kennis met potentiële kandidaten/ selectiegesprekken
 - Om de drempel laag te houden, noemden we het expres geen sollicitatiegesprekken

Wat werkt?

Een jongeman heeft altijd bij de AH gewerkt als vakkenvuller. Het is een heel beleefde jongen met een autistische stoornis. Hij kon heel gefocust zijn taak uitoefenen. Op een gegeven moment kwam hij langere tijd zonder werk te zitten. We stelden voor om hem te laten kijken bij PostNL. De moeder van de jongen was in eerste instantie in de veronderstelling dat haar zoon dat werk helemaal niet zou kunnen. Maar hij wilde het erg graag proberen. Hij werkt nog steeds bij het sorteercentrum. Al gauw kreeg hij de taak om de verschillende sorteerbanden te overzien. Hij is enorm gegroeid en heel trots: "Ik werk bij PostNL!" -
Accountmanager WSP Noord Limburg

DNZ Roadmap | Hoe werkt grote werving?



Wat werkt?

“Omdat er wordt gewerkt met een groep mensen met een enorme diversiteit aan regelingen is het noodzakelijk te onderzoeken op welke manier deze groep verloond kan worden. Breng de stakeholders uit de WSP's daarom in een vroeg stadium in contact met partijen die hierbij kunnen ondersteunen – en integreer die zoveel mogelijk in de aanloopfase.” – *IU Group Apeldoorn*

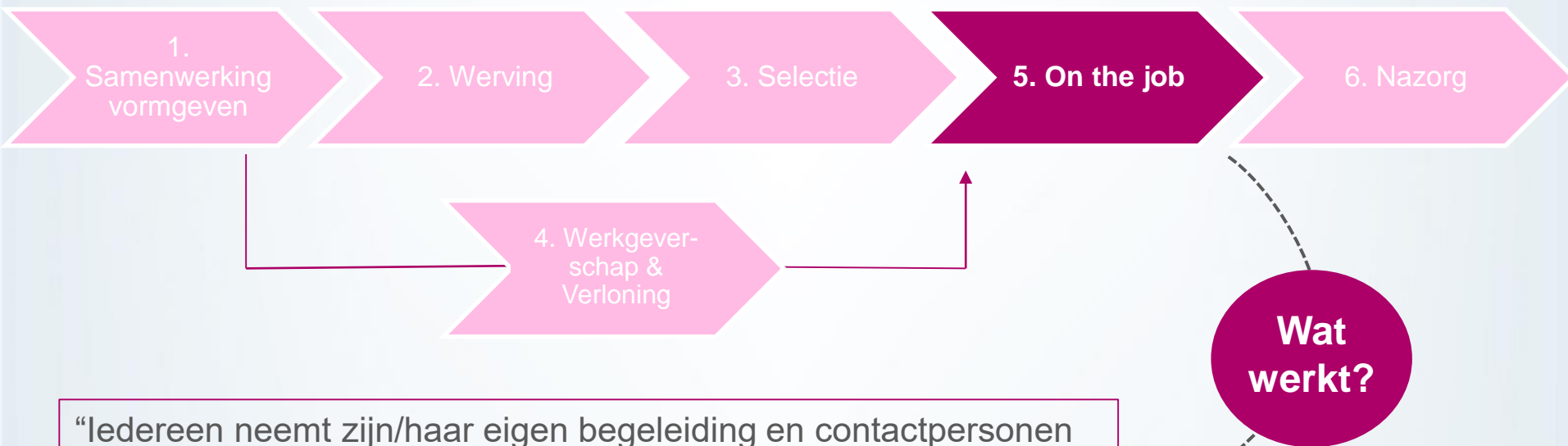
4. Werkgeverschap & verloning

1. Juridisch werkgeverschap bij een andere partij - (sociaal) uitzendbureau
 - Ervaring & kennis van regelgeving
 - Zorgen voor contracten waar mensen mee uit een uitkering kunnen stromen
 - Ontzorgt werkgever (uniform uurtarief)
 - Komt tegemoet aan werknemer (loonbetaling per maand)
2. Zonder andere partij
 - Om het draagvlak bij gemeenten te versterken. Dit is ons eigen project. Niet dat van een commerciële partij
3. Investeer in verwachtingsmanagement
 - Bereid alle stappen voor (voor de werkgever)
 - Houd het behapbaar

“Dit uitzendbureau had op 14 andere plekken ervaring met PostNL. Met zowel het begeleiden van de doelgroep op de werkvloer als bemiddeling met de werkgever. Zij hadden voorbeeldcontracten. Die hebben we besproken en waar nodig aangepast.” –
Accountmanager WSP Noord-Limburg

“Wat werkt voor de werkgever en wat is belangrijk voor de werkzoekende? We hebben onze eigen belangen even losgelaten.” – *Projectleider WSP Zwolle*

DNZ Roadmap | Hoe werkt grote werving?



“Iedereen neemt zijn/haar eigen begeleiding en contactpersonen mee (voor wonen/ voor werken/ vanuit de gemeente). Die willen graag weten hoe het op de werkvloer is. Er is nu een spreekuur voor derden. Speciaal voor externe partijen. Om vragen te stellen en afspraken te maken over meelopen op de werkvloer.” -
Accountmanager WSP Noord Limburg

5. On the job

1. Starten in 'batches'

- Buddy/ mentorgroepen
- Laagdrempelig voor werkgever

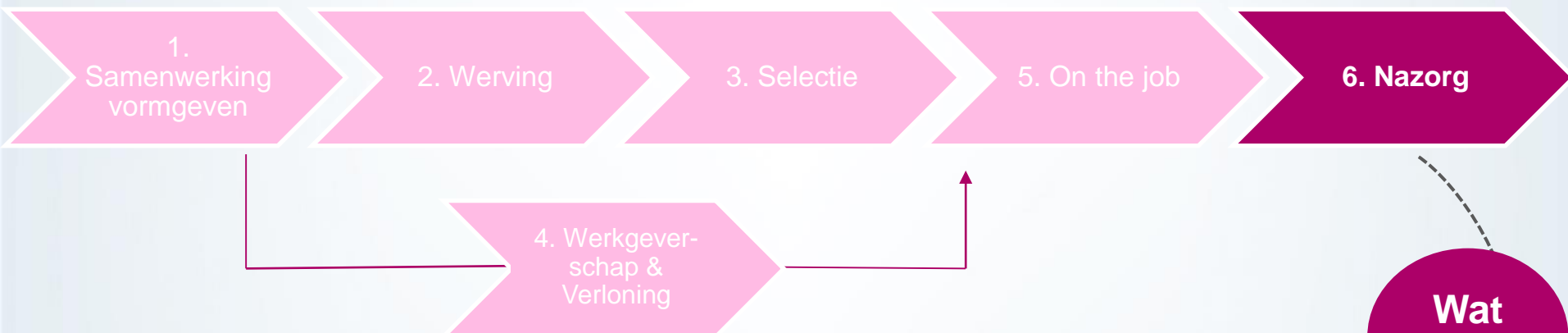
2. Begeleiding/ jobcoaching beleggen bij een partij

- Vanuit (sociaal) uitzendbureau
- Vanuit de gemeente (PostNL, Amsterdam)
- Externe aanbieder (P-Direkt)
- Samen met leidinggevende op de werkvloer

“De begeleiding op de werkvloer faciliteert productiviteit (mensen naast elkaar zetten om elkaar te ondersteunen – vb van autistische jongen die snel is afgeleid (gebiologeerd naar zijn vingers kan gaan staren). Die heeft iemand naast zich nodig die hem ‘wakker’ maakt op die momenten. Hela, opletten!” - *Projectmanager WSP groot-Amsterdam*

“De consultant is niet uit het veld geslagen en geeft goede begeleiding. Ze werkt volgens het motto: nieuwe ronde, nieuwe kansen. Mensen krijgen tot 3 tot 4 keer toe nieuwe kansen.”- *Accountmanager WSP Noord-Limburg*

DNZ Roadmap | Hoe werkt grote werving?



Wat werkt?

We zijn begonnen met een stabiele basis (van fulltimers) nu de vestiging even loopt, kunnen ook parttimers aan de slag –
Teammanager Werkgeversdienstverlening Werkzaak Rivierenland

6. Nazorg

1. Organiseer regelmatig operationeel overleg
 - Om snel te schakelen bij eventuele problemen
2. Fluctuering arbeidsvraag
 - Opvangen met hulp van uitzendkrachten
3. Nieuwe plaatsingen
 - Investerings aan de voorkant betalen zich nog steeds uit

Wat werkt?

“Ik denk dat de sleutel binnen dit proces ook heeft gelegen bij het betrekken van de professionals. Daardoor hebben we zoveel kandidaten kunnen krijgen. En daar hebben we nu nog profijt van. Het werkt ook echt.” –
Projectleider regionaal werkbedrijf Zwolle

DNZ Roadmap | Hoe werkt grote werving?



Wat werkt?

- Breng partijen die elkaar kunnen inspireren bij elkaar
- Organiseer structureel kennisdeelsessies
- Ga op bezoek bij de potentiële werkgever. Met klantmanagers & potentiële werknemers
- Informeer potentiële werknemers zoveel mogelijk direct. Zodat zij zelf een afgewogen keuze kunnen maken

Casus

PostNL

- *In Amsterdam hebben nu 17 mensen een contract. In juli 2019 hebben we daar 3 nieuwe kandidaten bijgeplaatst.*
- *In Venlo hebben er 13 een jaarcontract gekregen (1 heeft er nog een 9 maandencontract)*

Mainfreight

- x

P-Direkt

- *Beide arbeidsdeskundigen vermoeden dat het overgrote deel van de mensen die nu via P-Direkt bij de Belastingdienst of het ministerie werkt, daar kan blijven. Bij gebleken geschiktheid wordt hen na dit eerste jaar een vast contract aangeboden. “Zoals het er nu uitziet gaat dat ook gebeuren”, verwacht Eric Brinkert. “Misschien valt er nog een enkeling uit, maar voor de meesten betekent dit een langdurige passende plaatsing.*

ISS

- (volgt)