Programmaraad
10 JAAR!

Lesson learned

ANALYSE PRAKTIJKVERHAAL:
WERKGEVERSDIENSTVERLENING

NOVEMBER 2022

Werkgeversdienstverlening

‘Werkgeversdienstverlening’ is een essentieel deel van het werk van de arbeidsmarktregio’s en heeft vanaf het begin centraal gestaan in het werk van de Programmaraad. Onder invloed van de krappe arbeidsmarkt is de focus gedurende de laatste jaren verlegd van het ‘aan de man brengen van kandidaten’ naar ‘helpen vervullen van vacatures’.

Krappe arbeidsmarkt

Steeds meer werkgevers ervaren dat het steeds lastiger is hun vacatures vervuld te krijgen. Dat maakt dat ze meer open staan voor het aannemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Dat geldt overigens niet voor alle werkgevers. In sommige sectoren blijft men zoeken naar het schaap met de vijf poten. Ook bedrijfsgrootte speelt een rol. Grote bedrijven zitten vaak vast aan protocollen, mkb-bedrijven durven eerder wat te proberen.

Binnen bedrijven is er soms nog weerstand tegen het aannemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt op de werkvloer: bij het middenmanagement of de collega’s. Het is zinvol daar rekening mee te houden en zo nodig wat aan te doen. Bijvoorbeeld een Harrie-training kan ervoor zorgen dat men de taal van de werkzoekenden ook beter begrijpt.

Verschillende arbeidsmarktregio’s zetten in op nazorg na plaatsing, los van de eventuele jobcoach. Het gaat dan bijvoorbeeld om ondersteuning van werknemers in hun privésituatie met het doel zo werkgevers te ontlasten. Dat gebeurt onder meer in Amersfoort, Haaglanden (Delft) en Midden-Brabant.

Soms is het zinvol niet te snel van start te gaan. De werkgever moet dan eerst ervaren dat het water hem tot de lippen staat voordat hij daadwerkelijk bereid is zijn hoge eisen los te laten. Bij grote bedrijven kan je eerst één kandidaat plaatsen om het bedrijf ervaring te laten opdoen en vertrouwen te winnen.

In andere gevallen is de personeelsvraag van een concreet bedrijf aanleiding om een wervingsproject op te zetten, zoals dat is gebeurd voor Primark in de regio Rijnmond.

Focus op competenties in plaats van op cv’s

Mede onder invloed van de krappe arbeidsmarkt kijkt men steeds meer naar competenties van mensen in plaats van naar hun opleiding en ervaring. Het idee achter deze skills-gerichte manier van werken is de vijver waaruit gevist kan worden, groter te maken. Dat neemt niet weg dat ook binnen de groep van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kandidaten steeds lastiger te vinden zijn. ‘Het bestand kennen’ wordt dan ook als erg belangrijk gezien.

Veel werkgevers vinden het nog steeds lastig om hun vacatures te vertalen in ‘competenties’ (kennis, vaardigheden en houding). Sommige arbeidsmarktregio’s helpen werkgevers bij deze vertaalslag.

Plaatsing

De toegang tot de bedrijven wordt steeds laagdrempeliger; er worden zoveel mogelijk barrières weggenomen. Voor bepaalde beroepen vragen werkgevers alleen nog naar ‘interesse’ en ‘motivatie’. Ze laten ongezien één of meer mensen naar de organisatie komen en kijken vervolgens op de werkvloer of er een match is of niet. Ook het inzetten van ‘open hiring’ wordt steeds vaker ingezet in een poging het traditionele solliciteren te omzeilen en op de werkvloer te kijken of er een klik is.

Verder zijn er verschillende vormen van proefperioden zoals snuffelstages, allemaal bedoeld om werkgever en kandidaat kennis te laten maken. Ook opleidingen in de bedrijven kun je in dit licht zien.

Delft kent een variant waarbij de kandidaten een maand getraind worden in werknemers-vaardigheden en dan na een kort sollicitatie-gesprek worden gedetacheerd bij een werkgever. Bevalt dat, dan kunnen ze blijven.

In het algemeen zijn de matchingstools steeds beter geworden. Maar volgens sommigen werken matchingstools en 'open hiring' niet optimaal voor laagopgeleiden.

Onder invloed van het veranderend overheidsbeleid en het grote personeelstekort hebben partijen nu meer oog voor om- en bijscholing, bijvoorbeeld in de vorm van praktijkleren. Maar er zijn ook opleidingen voor de zorg, it en taxichauffeur in de vorm van samenwerking met HIVE (Rivierenland).

Publiek-private samenwerking

Samenwerking met private partijen, met name met uitzendorganisaties, is meer gemeengoed. Het stigma lijkt verdwenen. De arbeidsmarktregio's zien dat uitzenders kunnen fungeren als laagdrempelige opstap naar de arbeidsmarkt. "Uitzendbureaus hebben een groot en breed netwerk en meer scholings- en opleidingsmogelijkheden dan welke werkgever ook", zegt men in de Stedendriehoek Noord West Veluwe en Twente. UWV neemt vaak het voortouw in de samenwerking met uitzendorganisaties. In een aantal gevallen gaat het om gespecialiseerde uitzendorganisaties of detacheerders.

De samenwerking vindt meestal nog steeds plaats op projectbasis: de samenwerking stopt als het project is afgelopen. Publieke partijen worden daarom niet altijd als betrouwbaar ervaren. Maar dat duurzame samenwerking met private partijen wel kan bewijst Parkstad in Zuid-Limburg, waar al sinds jaar en dag structureel wordt samengewerkt met opleiders en vijf uitzendbureaus.

SROI-verplichtingen van werkgevers worden benut om kandidaten een kans te geven om aan de slag te komen. Het is een belangrijke prikkel voor bedrijven om na te denken over het in dienst nemen van iemand met afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat meestal om ad hoc-projecten. Stopt de opdracht waaraan de SROI-verplichting verbonden is, dan stopt vaak ook de baan.

Inrichten proces

'Gewoon beginnen' is het credo bij het implementeren van een nieuwe aanpak of werkwijze. Intervisie of casusoverleg wordt vaak ingezet om elkaar en elkaars werkwijze te leren kennen.

In sommige regio's halen gemeentelijke afdelingen Werk & Inkomen de banden aan met de collega's van Economische Zaken, om zo in contact te komen met bedrijven die zich in de gemeente gaan vestigen of die gaan uitbreiden. Zo kan er in een vroeg stadium worden nagedacht over werving van werknemers, ook vanuit de bijstand.

De aanpakken lijken steeds zakelijker te worden en beter aan te sluiten op de behoeften en de leefwereld van de werkgevers. In een eerdere analyse van de praktijkverhalen over werkgevers-dienstverlening uit 2019 werd 'consulenten spreken de taal van de werkgevers' veelvuldig genoemd. Dat is niet langer zo, mogelijk wordt het niet meer vermeld omdat het inmiddels gemeengoed is. Datzelfde geldt voor 'elkaar leren kennen en wederzijds vertrouwen'. Ook de vaste contactpersoon is inmiddels standaard.

DE 6 BELANGRIJKSTE SUCCESFACTOREN

1. Klein beginnen met één plaatsing zodat er ervaring wordt opgedaan
2. Focus op kennis en vaardigheden in plaats van op traditionele cv's
3. Omzeilen van sollicitatieprocedures door proefplaatsingen of 'open hiring'
4. Investeren in samenwerking met uitzendorganisaties
5. Benutten SROI-verplichtingen van werkgevers
6. Contact met Economische Zaken over vestiging van nieuwe bedrijven of uitbreidingen en geef het tijd

DE 3 BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN

1. Protocollen grote bedrijven maken het moeilijk 'wat te proberen' met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt
2. Door werkdruk, onbekendheid met de problematiek en wat er nodig is én onbekendheid met de mogelijkheden is het moeilijk om ruimte te creëren op de werkvloer voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt
3. Kandidaten zijn steeds moeilijker te vinden en nog niet alle arbeidsmarktregio's kennen hun werkgevers voldoende

www.samenvoordeklant.nl
info@samenvoordeklant.nl
@SamenvdKlant
De Programmaraad

Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden