



PRAKTIJKVOORBEELD: WERKGEVERSDIENSTVERLENING
REGIO: RIVIERENLAND
JUNI 2019

Programmaaad

samenvoordekant.nl

➔ In Rivierenland in één klap 33 mensen aan het werk

DE SAMENWERKENDE PARTIJEN AAN HET WOORD

Arbeidsmarktregio's schieten nog wel eens in de stress als er een grote aanvraag komt van een werkgever. Maar in Rivierenland is het de organisatie voor werk en inkomen Werkzaam en Randstad Participatie gelukt om in no time 33 mensen te plaatsen bij logistiek dienstverlener Mainfreight.

In de zomer van 2018 startte Mainfreight met een nieuwe locatie in Zaltbommel. In de vestiging in 's-Heerenberg heeft het bedrijf goede ervaringen met het aannemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Ook voor Zaltbommel kiezen ze voor de participatiedoelgroep, met name voor hun afdeling Co-Pack. Op deze afdeling worden bijvoorbeeld dozen met potjes dagcrème uitgepakt en per setje van twee weer ingepakt voor drogisterijen.

Werkzaam gaat met werkgever om tafel

Mainfreight legt de vraag neer bij Werkzaam Rivierenland. Het gaat om zeker dertig medewerkers. Teammanager Werkgeversdienstverlening Kiek Adriaansens van Werkzaam Rivierenland en UWV gaan met de werkgever om de tafel en al snel schuift ook

Randstad Participatie aan. Het is dan september 2018. Drie maanden later, in december 2018, gaat de nieuwe locatie open en zijn de eerste werknemers al aan de slag.

Tot half januari komen er iedere week vijf mensen bij. De teller staat momenteel op 33 medewerkers. De 'uitvallers' zijn op één hand te tellen en er is ook een aantal doorstromers.

Wat is het geheim?

Aan Kiek Adriaansens van Werkzaam, Patricia Peters-Nijhuis van Randstad Participatie en Floris Proost van Mainfreight Zaltbommel de vraag: Wat is het geheim achter bovenstaand succes? Lees hun antwoorden in de interviews op de volgende pagina's.

- [Bekijk hier een video over het project](#)



INTERVIEW 1

KIEK ADRIAANSEN VAN WERKZAAK, DE ORGANISATIE VOOR WERK EN INKOMEN IN DE REGIO RIVIERENLAND, LEIDDE DE OPERATIE OM DERTIG MEDEWERKERS TE VINDEN VOOR MAIN-FREIGHT. WAT IS VOLGENS HAAR DE SLEUTEL TOT SUCCES?

‘We hadden geen standaardplan, de aanpak groeide gaandeweg’

“Voor zo’n grote vraag als van Mainfreight hebben we binnen Werkzaak wel een aanpak, maar niet een standaardplan, dat groeit gaandeweg. We hebben direct een projectgroep samengesteld. Stap één is heel goed doorgronden wat de klantvraag is. We zijn drie keer met klantmanagers en UWV naar de bestaande vestiging geweest om zicht te krijgen op de vraag en behoefte van de klant en om een werkplek-analyse 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, maar het is belangrijk dat teammanagers en arbeidsdeskundigen de werkplek en de werkgever zelf zien, dan kunnen ze het veel beter overbrengen aan de kandidaten”, aldus Kiek Adriaansens, teammanager Werkgeversdienstverlening van Werkzaak.

Ook de potentiële werknemers worden nauwkeurig voorbereid. Ze krijgen filmpjes te zien van de werkplek. Er zijn informatiedagen waarop de werkgever de tijd neemt om kennis met ze te maken. Deze grondige voorbereidingsfase blijkt een belangrijk onderdeel van het uiteindelijke succes. Adriaansens: “Vanuit vertrouwen hebben we met elkaar, heel veel geïnvesteerd aan de voorkant.”

In het DNA van het bedrijf

“Het opnemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zit in het DNA van Mainfreight”, legt Adriaansens uit. “Dit bedrijf begrijpt de doelgroep heel goed. Mainfreight is bereid om mee te gaan in wat wij nodig hebben om dit te realiseren, zoals het aanpassen van werktijden, werkplekken en zorgen voor een goede introductie voor de werknemers. Ze hebben bij het werven ook geen eisen gesteld. Iedereen die werd voorgedragen, was welkom. Die ‘open hiring-tactiek’ werkt. En als medewerkers eenmaal aan het werk waren, kregen ze niet één kans maar meerdere kansen. Dit zijn allemaal geen garanties voor succes, maar het helpt zeker.”

Complementair aan elkaar

De belangrijkste key in het succes is volgens Adriaansens de samenwerking tussen Werkzaak, Randstad Participatie en de werkgever. De partijen zaten iedere week om de tafel, de lijnen waren kort en de gedachten oplossingsgericht. “We waren complementair aan elkaar. Er was veel vertrouwen over en weer. We mogen trots zijn op onze samenwerking, dat heeft er voor gezorgd dat we al die medewerkers een goede werkplek hebben gegeven.”



INTERVIEW 1 (VERVOLG)

! TIPS

- Breng mensen bij elkaar die elkaar kunnen inspireren.
- Vorm een dedicated projectteam met werkgever, juridisch werkgever en een aanspreekpunt arbeidsmarktregio (gemeente en UWV).
- Zorg voor een aanspreekpunt vanuit het WSP.
- Maak een plan, door terug te redeneren vanaf het moment van opening.
- Denk in dit soort projecten.
- Ga op bezoek om zo de werkgever en de werkzaamheden goed te leren kennen.
- Informeer potentiële werknemers zoveel mogelijk direct, zodat zij zelf een afgewogen keuze kunnen maken.
- Organiseer een voorlichting voor geïnteresseerden.
- Maak kennis met potentiële kandidaten.
- Ontzorg de werkgever waar mogelijk, door bijvoorbeeld het juridisch werkgeverschap bij een andere partij onder te brengen.
- Kom bij elkaar tot de laatste plaatsingen zijn gelukt.
- Zorg voor goede begeleiding voor de werknemers
 - vanuit een sociaal uitzendbureau
 - vanuit de gemeente
 - via een externe aanbieder
 - samen met leidinggevende op de werkvloer.



INTERVIEW 2

SENIOR OPERATIONEEL MANAGER PATRICIA PETERS-NIJHUIS VAN RANDSTAD PARTICIPATIE IS ALS JURIDISCH WERKGEVER BETROKKEN BIJ DE OPERATIE OM DERTIG MEDEWERKERS TE VINDEN VOOR MAINFREIGHT. WAT IS VOLGENS HAAR DE SLEUTEL TOT SUCCES?

‘Flexibele opstelling Werkzaak Rivierenland uniek in Nederland’

Hoe zorg je ervoor dat meer dan dertig mensen met afstand tot de arbeidsmarkt bij één werkgever aan de slag gaan? Door samen met de werkgever en de arbeidsmarktregio vanuit ieders kracht aan dezelfde stip op de horizon te werken, is de overtuiging van Patricia Peters-Nijhuis.

Werkproces indelen en verdelen

Randstad Participatie is door Werkzaak bij het project bij Mainfreight betrokken als detacheerder. “De klus wordt in gezamenlijkheid aangepakt”, vertelt Peters-Nijhuis. “We zijn begonnen met het bespreken van alle details van de samenwerking. Zo hebben we het werkproces ingedeeld en verdeeld: wie doet wat? Wie schakelt wanneer met de kandidaten? Wie regelt de begeleiding van de kandidaten? Wie vraagt de subsidies aan? We hebben de rolverdeling heel zuiver verdeeld en zijn hierbij uitgegaan van de kracht van alle partijen.”

“Wij zijn echt opzoek gegaan naar de win-win situatie voor de kandidaten én voor de klant”, aldus Peters-Nijhuis. “Zo spraken we af dat de kandidaten door Werkzaak aangedragen zouden worden, omdat de medewerkers van Werkzaak de mensen die we wilden werven goed kennen. Vervolgens kwamen zij op intakegesprek bij Randstad Participatie tijdens onze vaste wekelijkse aanwezigheid op locatie bij Werkzaak.”

Juridisch werkgever

Naast deze samenwerking op het gebied van werving en selectie wordt Randstad Participatie de juridisch werkgever. Ook alles rond subsidies wordt geregeld. “Iedereen wist waar hij of zij aan toe was en zo ontstond er vertrouwen. Ik had nooit het gevoel dat we elkaars concurrent waren. We hadden dezelfde doelen voor ogen: hoe bedienen we de klant zo optimaal mogelijk en creëren we een fijne werkplek voor de kandidaat?”, benadrukt Peters-Nijhuis.

De klant heel goed betrekken in het proces is de volgende stap. Voor branch manager Floris Proost van Mainfreight was het werken met mensen uit de participatiedoelgroep niet nieuw, maar het aannemen van zo’n grote groep in een kort tijdbestek wél. “Wat zij heel goed gedaan hebben is de tijd nemen voor zo’n proces. Ze waren erbij op de informatiedagen voor de werknemers. Ze gaven rondleidingen. We hadden zeer regelmatig overleg. We deden het samen.”



INTERVIEW 2 (VERVOLG)

Intern draagvlak is essentieel

Bij zo'n operatie is het belangrijk dat er bij de werkgever intern draagvlak is. Bij Mainfreight is het werken met de participatiedoelgroep verankerd in hun bedrijfsfilosofie. "Dat is fantastisch, maar we maken ook werkgevers mee die minder ervaring hebben op dit gebied en koudwatervrees hebben. Als we die in de eerste gesprekken kunnen wegnemen door op zoek te gaan naar de mogelijkheden, is het ook goed. Uiteindelijk is draagvlak wel een voorwaarde voor het slagen van zo'n project", weet Peters-Nijhuis. Een werkgever moet volgens haar ook concessiebereid zijn, dedicated gaan voor het project en bereid zijn de mensen te begeleiden.

Uniek in Nederland

Flexibiliteit van de partijen draagt ook bij tot succes. Alle medewerkers starten met een detacheringsovereenkomst van een half jaar voor een vastgesteld aantal uren per week. Mocht er onverhoopt toch een enkele keer minder werk zijn dan wordt de uitkering aangevuld door Werkzaak, waardoor Werkzaak het risico voor de werkgever kleiner maakt. "Dit is uniek in Nederland. Het zorgt ervoor dat de opdrachtgever met een gerust hart op kan starten in een nieuwe regio. Als ze dat niet gedaan hadden, waren die dertig mensen misschien niet geplaatst", aldus Peters-Nijhuis.

Aandachtspunt voor volgende keer is volgens de senior operationeel manager 'goed inspringen op de krapte op de arbeidsmarkt'. "Het is nu gelukt in die korte tijd, maar volgende keer zouden we wellicht met meerdere partners in de regio kunnen samenwerken om voldoende kandidaten te vinden. Het samenwerken met verschillende instroomkanalen zoals praktijkscholen en patiëntenverenigingen kan hieraan bijdragen. Maar het belangrijkste blijft dat we er samen echt voor gaan. We zochten de kracht op van iedere partij, net zoals we steeds de kracht van iedere medewerker opzoeken."

! TIPS

- Zorg voor een samenwerking op basis van vertrouwen.
- Ga in de samenwerking uit van ieders kracht.
- Betrek de klant intensief bij het proces.
- Zoek de mogelijkheden op binnen de wet.
- Ontzorg de klant.



INTERVIEW 3

BRANCH MANAGER FLORIS PROOST VAN MAINFREIGHT KREEG DOOR WERKZAAK RIVIERENLAND EN RANDSTAD PARTICIPATIE RUIM DERTIG MEDEWERKERS GELEVERD VOOR DE NIEUWE VESTIGING IN ZALTBOMMEL. WAT WAS VOLGENS HEM DE SLEUTEL TOT SUCCES?

‘Verdwaal niet in de jungle van regelgeving’

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen is voor logistiek dienstverlener Mainfreight niet nieuw. Maar de snelheid waarmee de ruim dertig mensen moesten starten op een totaal nieuwe locatie starten, was wel een uitdaging. Wat moet een werkgever in huis hebben om zo’n project tot een succes te maken en wat heeft het bedrijf nodig van de samenwerkende partijen?

Als werkgevers mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan willen nemen, lopen ze tegen veel regelgeving aan, aldus Floris Proost. “Het is een ware jungle aan regels. De Participatiedoelgroep is niet één groep. Iedere potentiële werknemer heeft weer een andere achtergrond waar specifieke regelgeving bij hoort. De regels kunnen zelfs per gemeente verschillen.” Mainfreight heeft die expertise niet in huis en besteedt ‘de regelgeving’ daarom uit aan Randstad Participatie.

Betrouwbare partners key tot succes

Meteen bij het eerste gesprek bleek Werkzaak Rivierenland een professionele partner, vertelt Proost. Teammanager Werkgeversdienstverlening Kiek Adriaansens kwam langs met een hele delegatie van loonwaardemeters en medewerkers van UWV. “We zaten vanaf dag één met de juiste mensen om de tafel. Die mensen wisten precies wat er moest gebeuren.”

Werkzaak startte binnen de eigen organisatie een campagne om Mainfreight en de cultuur van het bedrijf onder de aandacht te brengen. Samen met Randstad Participatie maakten ze inzichtelijk wat de werkzaamheden zijn en welke aanpassingen er gedaan moeten worden. Dit alles om de inzetbaarheid zo hoog mogelijk te maken.

Daarna startte het werven. Werkzaak heeft toegang tot de doelgroep en samen met Randstad ook echt de wil de mensen te plaatsen. Er wordt door de drie partijen intensief samengewerkt om de potentiële werknemers een goede start te bieden.

Intrinsieke waarde

Het is binnen de logistieke dienstverlening relatief makkelijk om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen, maar volgens Proost is er in elk bedrijf wel plek voor mensen uit deze doelgroep. “We hebben ook mensen in het bedrijfsrestaurant werken, bij de balie en mensen die licht administratieve werkzaamheden uitvoeren. Het gaat erom dat je de taken anders inricht. Een partij als Werkzaak en Randstad Participatie helpen daarbij. Het kost je als werkgever wel iets meer tijd, maar je krijgt er zeer betrouwbare medewerkers voor terug. Mensen die heel precies en heel enthousiast zijn.”



INTERVIEW 3 (VERVOLG)

De uitdaging dit keer lag vooral in het korte tijdsbestek, de krapte op de arbeidsmarkt en dat Mainfreight nieuw was in de regionale arbeidsmarkt. Dat het toch is gelukt komt doordat er werd samengewerkt met professionele, betrouwbare partners, die de kennis van de regelgeving bezitten en deze ook toepasbaar kunnen maken.

Under promise, over deliver

“Zeker met de tijdsdruk die er was, waren Werkzaak en Randstad Participatie erg goede partners”, aldus Proost. “Professionaliteit, doorpakmentaliteit, ‘under promise, over deliver’-aanpak, realisme en vooral vertrouwen. Dat waren de succesmakers in dit project.”

MAINFREIGHT, EEN BEDRIJF DAT VAN WANTEN WEET

Mainfreight heeft veel ervaring met het werken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. “We werken al zo’n tien jaar met mensen uit de participatiedoelgroep. In ‘s-Heerenberg werken ongeveer honderd mensen op de Co-Packing-afdeling”, vertelt branch manager Floris Proost.

Het bedrijf heeft twee redenen voor deze inclusieve aanpak. “Vanuit een maatschappelijke gedachte willen we als commercieel bedrijf iets terug doen voor de samenleving. En dat doen we door mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt ook een plek te bieden. Daarnaast heeft het aannemen van deze doelgroep financiële voordelen.”

! TIPS

- Creëer draagvlak binnen de organisatie.
- Zorg dat je niet verdwaalt in de jungle aan regelgeving, maar besteed dit uit aan specialisten .
- Ga op zoek naar het liefst één professionele, betrouwbare sociale partner.
- Werk samen en ga op zoek naar de mogelijkheden, niet de onmogelijkheden.



Links en Downloads

- [Checklist werkafspraken Werkzaak Rivierenland en Randstad Participatie](#)
- [DNZ Roadmap: Wat werkt bij grote werving?](#)
- [Presentatie Praktijkdag juni 2019](#)

Contactpersonen

- Kiek Adriaansens
teammanager Werkgeversdienstverlening
E-mail: KAdriaansens@werkzaakrivierenland.nl
- Patricia Peters-Nijhuis
senior operationeel manager Randstad Participatie
E-mail: patricia.peters-nijhuis@nl.randstad.com
- Floris Proost
branch manager Mainfreight Zaltbommel
E-mail: floris.proost@nl.mainfreight.com

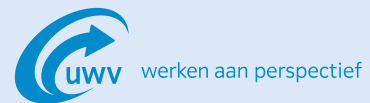
Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk/rivierenland-een-klap-33-mensen-aan-het-werk

Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk

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



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden