

VERSLAG VAN DE ONLINE SESSIE OP DINSDAG 28 JUNI 2022

➔ Kennissessie Strategisch partnerschap

AANWEZIGEN

- RUIJ 100 DEELNEMERS
- SPREKERS VAN WERKGEVERS: ILSE KUIZENGA (TAXIWERQ), MARTIJN VAN 'T VEER (BM-JOBS)
- GESPREKSLEIDER: MAAIKE BUIJSMAN (RADAR VERTIGE)
- HOSTS VAN PROGRAMMARAAD: GERLINDE SCHEPER, JACQUELINE MOOIMAN



1. Introductie

De kern van strategisch partnerschap is dat publieke partijen in de arbeidsmarktregio en werkgevers een relatie voor de lange termijn aangaan. Tijdens deze kennissessie staat centraal: wat gaat er goed bij strategisch partnerschap en wat zou je beter willen? Hoe zit het in jouw eigen regio? En vooral ook: wat is het beeld van de werkgevers daarbij?"

Het programma bestaat uit vier onderdelen:

- Peiling aan begin;
- Ervaringen van werkgevers;
- Bespreken van goede praktijkvoorbeelden en dilemma's;
- Slot.





2. Resultaten van peiling

De ruim honderd deelnemers aan de kennissessie komen uit heel Nederland: van Groningen tot Zeeland en van Noord-Holland tot het puntje van Limburg. Bij een korte peiling krijgen zij eerst de vraag voorgelegd of ze zelf direct contact hebben met werkgevers. Bijna 90 procent antwoordt met ja, terwijl de rest indirect contact heeft.

De tweede vraag gaat over de training Op weg naar strategisch partnerschap: wie heeft deze gevolgd? Dat blijkt voor 29 procent van de aanwezigen te gelden. De anderen vullen vooral het antwoord 'nog niet' in.



3. Ervaringen van werkgevers

Ilse Kuizenga, adviseur dienstverlening bij Taxiwerq, introduceert haar bedrijf vanaf een banenmarkt in Noord-Brabant waar ze op dat moment aanwezig is. Zij houdt het kort: "Wij zijn een landelijk detachingsbureau voor taxichauffeurs. Daarom hebben we ook een landelijke overeenkomst met UWV." Kuizenga en haar collega's kijken niet naar het cv en verleden van mensen. "Voor ons telt of iemand beschikt over een rijbewijs en enthousiast en gemotiveerd is."

Martijn van 't Veer is samen met een compagnon eigenaar van het detachingsbureau BM-Jobs. Het in Badhoevedorp gevestigde bedrijf levert beveiligers voor Schiphol en verschillende datacenters in Nederland. "Onze medewerkers staan nu elke dag wel in de media met alle wachtende mensen op de luchthaven en de grote personeelstekorten die er zijn."

Uitwisselen van expertise belangrijk

Voor Van 't Veer houdt strategisch partnerschap in dat er een echte samenwerking bestaat tussen werkgevers en organisaties als het werkgeversservicepunt (WSP). "Met name daar waar je elkaar kunt versterken en elkaar kunt gebruiken. Wij hebben met WerkSaam in West-Friesland prachtige initiatieven opgezet. Gezamenlijk organiseren we informatiebijeenkomsten en maken we begeleidingsplannen."

Ook is het uitwisselen van expertise van belang, zegt Van 't Veer. Hij beklagt zich over de jungle van regelgeving. "Het is voor mij als ondernemer vaak zoeken: waar moet ik precies zijn en wat zijn de mogelijkheden? Wij weten daarvan maar de helft, terwijl de experts van het WSP een goed beeld hebben. Andersom kunnen zij gebruikmaken van onze expertise, onder meer als het gaat om het beoordelen van cv's en het voorbereiden van mensen op sollicitatiegesprekken."

Wat maakt een partnerschap strategisch? Partnerschap is het dagelijkse werk van meedenken met elkaar, vindt Van 't Veer. "Concreet gaat het om het cv van een kandidaat in beeld brengen, samen de begeleiding op te tuigen en ook voldoende contactmomenten hebben." Strategisch omschrijft hij als het vooruitblikken naar de toekomst. "Hoe kijken we bijvoorbeeld naar de ontwikkeling van arbeid in een gebied?"

Van 't Veer wil zich thuis voelen in het contact met een WSP. "Ook moeten adviseurs begrijpen wat wij als werkgever vragen. Kunnen we samen een goede match maken voor een kandidaat? Daarvoor is het belangrijk dat wij dit vooraf bespreken en ook dat we elkaar kennen en vertrouwen."

Meer oog voor mogelijkheden van een kandidaat

Dan wordt Van 't Veer gevraagd: in hoeverre merken jullie dat opdrachtgevers bereid zijn om in de huidige krappe arbeidsmarkt echt mee te bewegen met de mogelijkheden van een kandidaat? Hij ziet het als een toevoeging. "Nu de spoeling dun is, worden kandidaten meer op waarde ingeschat. Wij hebben dat altijd al gedaan omdat we erin geloven, maar veel andere partijen niet. Gelukkig zijn de meeste mensen bij ons in dienst, zodat we het zelf kunnen bepalen. Onze opdrachtgevers staan er nu ook meer voor open."

Kuizenga heeft dezelfde ervaring. Zij noemt het voorbeeld van een chauffeur voor leerlingenvervoer. Voordat de coronapandemie uitbrak, verlangden taxibedrijven dat de chauffeur van maandag tot en met vrijdag beschikbaar was. "Tegenwoordig zijn werkgevers flexibeler als het gaat om een vrije dag in de week. Het is mooi om te zien dat ze nu meer denken in mogelijkheden dan onmogelijkheden." Er zijn wel grenzen aan het passend maken van een baan aan de kandidaat. "Iemand moet in het belang van de klanten die hij vervoert, voldoen aan een aantal basisvereisten. We kunnen bijvoorbeeld het taalniveau bij onze opleiding voor taxichauffeur aanpassen, als dat nodig is. Maar de kandidaat is wel verplicht om in het Nederlands examen bij het CBR te doen."

De mensen die momenteel beschikbaar zijn, hebben een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dan een aantal jaar geleden. Zij zijn dan ook lastiger te plaatsen, merkt Kuizenga op. "Werkgevers en werkzoekenden staan ver uit elkaar. We kunnen hen meer bij elkaar brengen door een sterke samenwerking met de WSP's en doordat instrumenten als jobcoaching kunnen worden ingezet. Een-op-een begeleiding wordt nu steeds belangrijker. We merken dat daarbij financieel meer mogelijk is dat in de periode vóór corona."

Behoeftte aan gemakkelijk vindbare informatie

Wat zou Kuizenga anders willen zien in de dienstverlening van de werkgeversservicepunten? Het gaat volgens haar al lang op veel fronten goed. "De adviseurs van de WSP's denken goed mee bij hoe we mensen kunnen aantrekken en enthousiasmeren voor het vak van taxichauffeur. Als bijvoorbeeld de verwachte deelname aan een informatiebijeenkomst minimaal is, kijken wij samen naar een alternatief als een banenmarkt." Ze plaats een kritische noot bij de communicatie tussen UWV en gemeenten in regio's. "Daarbij is vaak nog veel te winnen."

Kuizenga houdt bij interne vergaderingen van UWV soms een elevator pitch over de vacatures bij Taxiwerk, om ook andere adviseurs dan de vaste contactpersoon te informeren. "Zo komt de juiste informatie over onze vacatures terecht bij de juiste personen, ook bij die van gemeenten." Kuizenga wil zulke informatie graag in alle 35 arbeidsmarktregio's overdragen.

Van 't Veer pleit voor een betere afstemming tussen de begeleiding vanuit het WSP en de coaching op de werkvloer door de werkgever. Ook stelt hij het op prijs als het WSP hem bij het aannemen van een kandidaat wijst op alle financiële mogelijkheden en begeleidt bij het aanvragen van tegemoetkomingen. "Helaas is dat niet vanzelfsprekend." Hij zou het fantastisch vinden als daarvoor een portal bestaat. "Dan kan ik meteen zien wat er bij een geschikte kandidaat mogelijk is aan begeleiding en bijdragen." Al erkent Van 't Veer dat dit wel een beetje een utopie is gezien de privacyregels van de AVG.

Kuizenga heeft een vergelijkbare behoefte aan gemakkelijk vindbare informatie. "We hebben als landelijke werkgever te maken met 35 arbeidsmarktregio's met ieder een eigen werkwijze. Aan de ene kant is het mooi dat er zoveel mogelijk is, aan de andere kant maakt het voor de werkgever lastiger om werkzoekenden goed te kunnen begeleiden."

Van 't Veer heeft een tip voor de deelnemers aan de sessie: maak concreet wanneer er contactmomenten zijn en zoek iemand ook op de werkplek op. "De kandidaat heeft in het begin vaak meer vertrouwen in de contactpersoon van het WSP dan de werkgever. Dat laatste moet groeien. Trek daarin als adviseur van het WSP samen op met de werkgever en maak een plan. Dat mis ik nu soms wel."

Stappenplan bij aannemen van kandidaten

Dan komt de vraag: welke beweging heb jij als werkgever gemaakt? Kuizenga licht dit toe aan de hand van het nieuwe STAP-budget. "Over hoe dit werkt, was eigenlijk geen goede informatie beschikbaar. Ook niet voor werkgevers over ze het kunnen regelen. We hebben op basis van een eigen aanvraag de hele procedure doorlopen. Tevens schreven we een wegwijzer in Jip-en-Janneke-taal voor mensen die bij ons beginnen aan een opleiding voor taxichauffeur. Op deze manier kunnen we hen goed begeleiden. We informeren mensen zo toegankelijk mogelijk over dergelijke zaken, bijvoorbeeld ook via korte filmpjes."

Volgens Van 't Veer moeten werkgevers een stappenplan hebben bij het aannemen van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. "Er is een groot verschil met werving via reguliere kanalen en dat vraagt om verwachtingsmanagement. De werkgever moet zich realiseren dat mensen niet meteen in staat zijn om te doen wat hij verwacht en hen de gelegenheid geven om naar dat niveau toe te groeien."

Elkaar echt opzoeken in de regio

Martijn van 't Veer krijgt van gespreksleider Maaïke Buijsman een kans op een schot voor open doel: als jij het voor zeggen hebt, welk probleem heb je liever vandaag dan morgen opgelost? "Achter mijn naam staan meer dan tweehonderd vacatures. Ik zou supergraag willen dat die binnen nu en een half jaar vervuld zijn, al is de arbeidsmarkt er nu eigenlijk niet naar."

En in verband met strategisch partnerschap: welk probleem voor de langere termijn? "Dat we elkaar echt opzoeken in de regio en samen zoeken naar oplossingen om aan personeel te komen. Nu plug ik eerst in bij de ene persoon en dan bij andere. En omdat zij niet met elkaar praten, moet ik mijn verhaal over vacatures steeds herhalen. Het lijkt op een roadshow."

Ilse Kuizenga is benieuwd hoe de arbeidsmarkt er in de nabije toekomst uitziet. De wensen van beschikbare kandidaten zijn veranderd ten opzichte van vroeger. “De jonge generatie heeft gewoon een andere insteek bij werk. Zo willen ze flexibel kunnen werken en niet meer full time aan de slag.” Haar wens is het samen organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten en banenmarkten voor logistiek en transport, de sector waarin Taxiwerq opereert. “Dan kunnen geïnteresseerde kandidaten vinden wat ze specifiek willen.”

Tegemoetkomen aan wensen van kandidaten

Duurzaamheid is belangrijker dan per direct uitstromen uit een uitkering, benadrukt Kuizenga. “Het is domweg niet altijd mogelijk dat iemand volledig aan de slag gaat. Laten we blij zijn als iemand 15 uur per week kan werken en daarmee sociaal sterker in zijn schoenen staat. Dat is al pure winst. Daarbij is de begeleiding vanuit de gemeente erg belangrijk, bijvoorbeeld bij het doorgeven van wisselende arbeidsuren.”

Bij BM-Jobs worden zo min mogelijk harde eisen gesteld, vertelt Van 't Veer. Zo werken beveiligers tegenwoordig volgens een persoonlijk rooster in plaats van vaste tijden. “Onze medewerkers kunnen zelf binnen het aantal uren dat ze wekelijks werken, aangeven wanneer wel en niet uitkomt. Dat zij veel invloed op hun eigen werkrooster hebben, werkt positief bij het behouden van personeel.” Ook Taxiwerq denkt mee bij wat er mogelijk is om te voldoen aan wensen van kandidaten. Kuizenga: “Niet alles kan maar er is echt veel mogelijk. We willen mensen een duidelijk perspectief bieden, bijvoorbeeld door te kijken of iemand wekelijks steeds 32 uur kan worden ingezet als taxichauffeur.”



4. Goede praktijkvoorbeelden en dilemma's

Het moment breekt aan dat deelnemers met elkaar in discussie gaan. Zij buigen zich in kleinere groepen over goede praktijkvoorbeelden en stevige dilemma's die ze tegengekomen. De bedoeling is om een dilemma, een gouden tip en/of vraag op te schrijven. Hier de oogst.

Dilemma's

- 55-plussers zijn niet meer te bewegen. Zij hebben een knauw gekregen vanwege het beëindigen van een lang arbeidsverleden bij een werkgever. Deze doelgroep vindt omdenken lastig. En als aanvulling: iets lager instappen is niet erg, want dat kan voor de lange termijn goed zijn. In reactie hierop geeft Kuizenga aan dat voor de taxibranche deze groep van oudere kandidaten juist erg interessant is. Het is daarom van belang dat publieke partijen eraan bijdragen dat dit werk niet als falen wordt gezien maar als een stap voorwaarts vanwege de maatschappelijke meerwaarde.
- Managers hebben niet altijd zicht op hoe zij adviseurs kunnen sturen op strategisch partnerschap. En ook niet of adviseurs echt toepassen wat ze hebben geleerd over strategisch partnerschap.



- Werkgevers buigen nog weinig mee, bijvoorbeeld met moeders die alleen tijdens schooltijden kunnen werken en kandidaten die veel noten op hun zang hebben.
- Werkgevers en adviseurs willen dat budget voor scholing ook voor andere zaken mag worden ingezet, zoals budgetcoaching. Dit voorkomt dat mensen die aan de slag zijn gegaan, uitvallen door onder andere loonbeslagen.

Gouden tips

- In het kader van het strategisch partnerschap is het vanuit het werkgeversservicepunt belangrijk om meer te ontschotten. Anders gezegd, dat de neuzen van de organisaties binnen het WSP dezelfde kant opstaan. In Groningen lukt dit al. Het regionaal mobiliteitsteam en het RWC gaan hiermee ook aan de slag.
- Luister met name goed naar een werkgever en denk creatief mee.
- Best practice: een bedrijf dat iedereen een kans geeft. Mensen worden ingewerkt door buddy's die een Harry-training hebben gehad. Kandidaten krijgen na acht weken een contract. Ook hebben ze een jobcoach en is er voor hen een speciale telefoonlijn.
- In verband met zij-instroom in de techniek: een groot samenwerkingsverband tussen onder meer UWV, gemeenten, Wij techniek en opleidingsinstellingen. Elke week wordt er een inloopsprekkuur gehouden om mensen te informeren en voor een follow-up te zorgen. Daarmee zijn zij op voorhand goed voorbereid op hoe de zij-instroom verloopt.



Vragen

- Wat willen we met strategisch partnerschap? Wanneer is dit partnerschap nu goed en hoe borg je het binnen jouw team?
- Meer duiding: wat is strategisch partnerschap, hoe organiseer ik het en wat levert het op?
- Behoeftte aan meer concrete voorbeelden van strategisch partnerschap. Hoe kom je tot een strategisch gesprek? Wat zijn dan goede vragen die je kunt stellen?
- Wat zijn praktische handvatten? Graag in een volgende sessie.



5. Tot slot

Het was een inspirerende sessie, is de algemene reactie aan het eind. Ook hebben deelnemers behoefte aan een vervolg, al dan niet regionaal. Gerlinde Scheper en Jacqueline Mooiman van de Programmaraad laten weten dat er zal worden gekeken naar hoe het thema strategisch partnerschap verder kan worden uitgediept. In het najaar is er weer een nieuwe kennissessie. De datum en inhoud worden later bekendgemaakt.