



DE KRACHT VAN PUBLIEK-PRIVATE SAMENWERKING BIJ ARBEIDSBEMIDDELING

Werkzoekenden aan het werk? Private dienstverleners weten de weg

Werkgevers stellen 125.000 banen beschikbaar voor mensen met een arbeidsbeperking tot 2026. Vraag en aanbod bij elkaar brengen voor deze groep is lastig. De leden van ABU, NBBU en OVAL (vertegenwoordigers van private intermediairs op de arbeidsmarkt) spelen hierbij een belangrijke rol. De kracht van onze leden ligt in het creëren van maatwerk bij het verzorgen van een match tussen werkgever en werkzoekende. Maar dan moet wel aan de volgende 3 randvoorwaarden worden voldaan:

Voorwaarde 1

Publiek-private samenwerking in alle arbeidsmarktregio's

Het belang van publiek-private samenwerking (PPS) wordt in een aantal arbeidsmarktregio's wel onderschreven, maar is in de praktijk maar beperkt en vaak op tijdelijke basis ingevoerd. In slechts 17 van de 35 marktwerkingplannen is PPS als onderwerp opgenomen. Het is juist krachtig dat beide partijen doen waar zij goed in zijn. Publieke partijen hebben kennis van de wettelijke regelingen en de kandidaat, private partijen beschikken over een uitgebreid werkgeversnetwerk en 25.000 bemiddelaars.

Voorwaarde 2

Garandeer vrije keuze voor werkgevers voor een private of publieke intermediair

In een aantal arbeidsmarktregio's is sprake van gedwongen winkelnering; werkgevers worden verplicht gebruik te maken van de bemiddelingsdiensten van publieke partijen. Sommige werkgevers doen voor bemiddeling en begeleiding van kandidaten bij voorkeur zaken met een private intermediair die ze al jaren kennen. Wij pleiten voor keuzevrijheid, waardoor optimale baankansen kunnen worden gecreëerd voor mensen met een beperking.

Voorwaarde 3

Realiseer transparantie en toegankelijkheid van de bestanden met kandidaten

UWV en gemeenten dienen hun kandidaten goed in beeld te hebben met bijbehorende competenties en vaardigheden. Van elke kandidaat moet een profiel gemaakt worden. Van te weinig kandidaten is op dit moment voldoende informatie beschikbaar om hen te kunnen matchen. Profielen van kandidaten moeten te raadplegen zijn en intermediairs moeten kandidaten kunnen benaderen en uitnodigen voor een kennismakingsgesprek of sollicitatie. Vanzelfsprekend onder voorwaarden van privacy en kwaliteit. Nu wordt transparantie en toegang tot bestanden te beperkt gerealiseerd.

Nieuwe bruggen slaan tussen vraag en aanbod

Initiatieven in Tilburg, de arbeidsmarktregio Rijnmond en de gemeente Westland laten zien hoe PPS-projecten leiden tot een overzichtelijker speelveld en kansen creëren voor meer duurzame plaatsingen. 'Met z'n allen zoeken we zoveel mogelijk werk voor zoveel mogelijk mensen.'



Erik de Ridder

wethouder Economie, Financiën,
Dienstverlening, Werk en Inkomen
in Tilburg

'Werkgever grote rol bij re-integratie'

Bij re-integratie was er van oudsher vooral een relatie tussen werkzoekende en re-integratiebureau of -project. De missende schakel was de werkgever, terwijl dat toch de partij is waarvan je afhankelijk bent om mensen duurzaam aan werk te helpen. Daarom hebben wij in Tilburg besloten werkgevers nadrukkelijker een rol te geven bij re-integratie. Dat doen we via NOMA, wat staat voor Nieuw Model Ondersteuning Arbeidsmarkt. **NOMA is een vorm van publiek-private samenwerking, die de brug slaat tussen vraag en aanbod en maximaal aansluit bij de behoefte van werkgevers.** Er wordt samengewerkt met alle partijen in de keten, onder meer in het Werkgeversservicepunt. Met z'n allen zoeken we zoveel mogelijk werk voor zoveel mogelijk mensen.

Inkopen gaat in de meeste arbeidsmarktregio's via aanbesteding. **Binnen NOMA zijn wij afgestapt van de klassieke opdrachtgever-opdrachtnemer inkooprelatie. In plaats daarvan zijn wij gegaan voor een langjarig partnership, waarbij we het aantal aanbieders hebben teruggebracht tot één publieke partij en één private.** We hebben deze partijen een concessie verleend voor tien jaar. Zij voeren alle re-integratieactiviteiten uit, gericht op duurzame plaat-

sing en begeleiding. Voor ons als gemeente is het speelveld een stuk overzichtelijker, en hetzelfde geldt voor werkgevers.

Maatwerk

De behoeften van de klanten zijn leidend voor de begeleiding die onze samenwerkingspartners bieden. Werkzoekenden worden ingedeeld in drie categorieën. Zodra een werkzoekende in beeld komt, wordt beoordeeld in welke begeleidingscategorie hij of zij valt. Personen in groep 1 en 2 worden gezien als kansrijken, die binnen een jaar bemiddeld kunnen worden naar werk. In het ene geval mét en in het andere zonder begeleiding. Voor hen wordt participatiebudget ingezet. Waar nodig doen kandidaten werkervaring op in 'decors', simulatieplekken bij het SW-bedrijf of bij reguliere werkgevers. Categorie 3 krijgt zorg of hulp en kan niet naar regulier werk, maar is misschien wel in staat om vrijwilligerswerk te doen. Samen met de gemeente en UWV vormen de partners het managementteam. Voordeel is dat alle partijen in het MT resultaatverantwoordelijk zijn. **Het is een verregaande samenwerking, waarbij we elkaar scherp houden, samen investeren - ook in elkaar - en van elkaar leren.**



Maarten Struijvenberg
wethouder Werkgelegenheid
en Economie van
(centrum)gemeente Rotterdam

‘Korte lijnen voor snelle resultaten’



Mohamed el Mokaddem
wethouder Sociale zaken,
3D: Participatiewet, Sport, Dienst-
verlening, Personeel en organisatie,
Communicatie, Duurzaamheid in
de gemeente Westland

‘Intermediairs zijn onze bondgenoten’

Of ik onze werkwijze kan aanbevelen bij collega's? Zeker. Publiek en privaat hebben een gedeeld belang. **Het samen ontsluiten van marktpotentieel, een gezamenlijke propositie en de kennisdeling tussen medewerkers zijn daarbij van grote toegevoegde waarde.**

In de arbeidsmarktregio Rijnmond werken we met één regionaal loket voor werkgeversdienstverlening. Hierdoor is het voor ondernemers altijd duidelijk waar ze zich kunnen melden met vragen. Of het nu gaat om het aanbod van werkzoekenden, veranderende wet- en regelgeving of de Participatiewet, ons regioloket is het aanspreekpunt.

Samen met UWV hebben alle twintig deelnemende gemeenten afspraken gemaakt over eenduidige dienstverlening. Ook hebben we regionale 'klant-eigenaren' aangewezen. Zo weten ondernemers bij wie ze moeten zijn en welke vorm van dienstverlening ze daarvan mogen verwachten.

Flexibele arbeid speelt in onze aantrekkelijke economie een grote rol. Daarom is het belangrijk dat overheid en intermediairs

Samen met Delft, Rijswijk, Den Haag en UWV hebben wij onze krachten gebundeld in het Werkgeversservicepunt Haaglanden en het Regionaal Werkbedrijf. Onderdeel daarvan is MVO Westland, een 'beweging', waarin gemeente, werkgevers en onze sociale werkvoorziening Patijnenburg samen zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking en werkzoekenden aan de slag helpen. **We verbinden werkgevers aan onze doelstellingen door een mvo-convenant met ze aan te gaan en door ze praktisch te ondersteunen.** Met het uitvoeren van gratis werving en selectie bijvoorbeeld en het inzetten van instrumenten als jobcoaching, loonkostensubsidie en no-riskpolis. Daarnaast organiseren we activiteiten, variërend van een gezamenlijk bezoek aan bedrijven die een goed mvo-voorbeeld zijn, tot informele lunches en een mvo-gala. Werkgevers die veel plaatsingen realiseren, worden 'Proud Partner'. De ondernemers die zich committeren aan MVO Westland fungeren tevens als ambassadeur. We hebben ook een lokale 'aanjager' aangesteld; een recent gepensioneerde directeur van een van onze grootste bedrijven, die het regionale bedrijfsleven kent als z'n broekzak.

samen optrekken. Het WerkgeversServicepunt Rijnmond, kortweg WSPR, heeft contact met bijna alle intermediairs in de regio. Of het nu een branchespecifieke of een generieke partij is, met ieder bureau onderhouden we korte lijnen. Zo kunnen we vraag en aanbod snel bij elkaar brengen.

De koppen bij elkaar

Periodiek steken we de koppen bij elkaar om uitvoering te geven aan deze samenwerking en deskundigheid te delen. **Want waar een gemeente meer kennis heeft van haar 'eigen' werkzoekenden, is de uitzendbranche meer gericht op ondernemers.** Met een aantal private partijen gaat de samenwerking een stap verder. Zij mogen bijvoorbeeld kandidaten uit het doelgroepregister namens het WSPR inzetten bij hun eigen klanten. Daarnaast hebben we met één van onze private partners een online tool ontwikkeld waarmee bedrijven een zelfscan kunnen doen. Zo kunnen ze bepalen of ze klaar zijn voor de invulling van een banenafpraak. Deze scan wordt inmiddels landelijk ook door andere WSP's gebruikt."

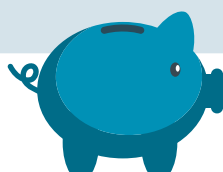
Mijn advies aan andere wethouders zou zijn: kies in je werkgeversaanpak niet voor een ad-hoc-benadering als je resultaat wilt boeken, maar voor een collectieve, liefst lokaal verankerde. Die maak je 'persoonlijk' in de samenwerking met ondernemers. **Essentieel is heldere communicatie; goede informatie en korte lijnen, met vaste aanspreekpunten. Werkgevers moeten met één muisklik weten bij wie ze moeten zijn.**

Goede rol uitzendbranche

We stuiten ook op koudwatervrees. Niet gek, want je vraagt nogal wat van werkgevers. Om die huiver weg te nemen, speelt de uitzendbranche een goede rol. Door tijdelijk mensen in te zetten, kan een werkgever beoordelen hoe het in de praktijk uitpakt. **Intermediairs zijn onze bondgenoten, met kennis van de Participatiewet, een groot netwerk en veel ervaring in het opleiden en begeleiden van mensen.** Ik zeg altijd: als het érgens moet lukken, dan in deze arbeidsmarktregio. Er is veel intrinsieke motivatie om een bijdrage te leveren. En werkgevers krijgen er wat moois voor terug: gemotiveerde mensen. Geen woorden, maar daden, maar dat is sowieso de mentaliteit hier."

PRIVATE PARTIJEN MET HART VOOR DE PUBLIEKE ZAAK

Private intermediairs leveren een belangrijke maatschappelijke bijdrage. Via private intermediairs zijn:



90.000 WW'ers

weer aan het werk gegaan in 2014. 1 dag aan het werk bespaart 6,5 miljoen euro aan uitkeringen.



ruim 7.000 mensen

van werk naar werk geholpen in 2015. 50% vond een baan in een andere branche.



35% van de WW'ers en 39% van de WWB'ers uitgestroomd. Meer dan 65% van hen is na een jaar nog steeds aan het werk.



10.000 Wajongers

naar of tijdens werk begeleid d.m.v. jobcoaching.



27% van de werkzoekende ouderen

aan het werk gekomen. Dat is omgerekend ruim 30.000 plaatsingen in een jaar.

42% van de baan-werkloosheid-baan transitie tot stand gekomen.



ABU

De ABU is ruim 50 jaar de branchevereniging van intermediairs op de arbeidsmarkt in Nederland en heeft ruim 500 leden. Onze leden zorgen voor flexibiliteit op de arbeidsmarkt en zetten zich dagelijks in om mensen aan werk te helpen en te houden. www.abu.nl

NBBU

De NBBU behartigt de belangen van 1.000 intermediairs in de flexbranche. Wij geloven in het belang van een flexibele arbeidsmarkt. En helpen daarom onze leden om goed werkgever te zijn voor flexwerkers en aantrekkelijk aanbieder van tijdelijk personeel voor opdrachtgevers. www.nbbu.nl

OVAL

OVAL bundelt de krachten van dienstverleners op het terrein van werk, loopbaan en vitaliteit, zoals arbodiensten, re-integratiebedrijven, loopbaanontwikkelingsbedrijven, outplacementbureaus en jobcoachorganisaties. Zij leveren een bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van mensen. www.oval.nl