

# Uitzendwerk

**ABU**
**Inhoud**
**SPECIAL: Samen werken aan werk loont**

**2 Annelies de Jonge, wethouder Zutphen:**  
"Wij kunnen niet zonder de uitzendbranche"



**6 Dubbelinterview: Tof Thissen (uwv) en Jurriën Koops (ABU):**  
"Publiek en privaaf hebben elkaar nodig"



**7 Aart van der Gaag, commissaris 100.000 banen:**  
"Publiek-private samenwerking is noodzakelijk voor 100.000 banenplan"



Staatssecretaris Klijnsma bepleit intensievere publiek-private samenwerking

## "Gemeenten: zoek de samenwerking met private partijen"

Zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen. Dat was de afgelopen jaren de ambitie van staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Jetta Klijnsma. Uitzendorganisaties kunnen in publiek-private samenwerkingsverbanden daarbij een belangrijke bijdrage leveren, meent ze.



**"Maak gebruik van de kennis en expertise van de uitzendbranche. Doe je dat niet, dan ben je een dief van je eigen instrumenten."**

**Jetta Klijnsma,**  
staatssecretaris SZW

"Ik heb mij de afgelopen jaren hard gemaakt voor een inclusieve arbeidsmarkt, dat zal niemand zijn ontgaan," zo opent

Klijnsma het gesprek.

"Ik vind het belangrijk dat ieder mens zijn bijdrage kan leveren aan de samenleving, ongeacht het feit of iemand wat verder van de arbeidsmarkt afstaat of een beperking heeft. Zoveel mogelijk mensen moeten in staat worden gesteld om hun eigen geld te verdienen en om samen met collega's mooie dingen te realiseren. Daarom is het belangrijk dat de arbeidsmarkt zo inclusief mogelijk is." Precies om die reden is zij in de afgelopen jaren bezig geweest om inhoud te geven aan de Participatiewet, om te zorgen dat 125.000 mensen met een beperking de komende tien jaar een reguliere arbeidsplek krijgen. "Om die arbeidsmarkt goed open te krijgen, hebben we instrumenten zoals loonkostensubsidies, vergoedingen voor aanpassingen op de werkplek en een noriskpolis voor werkgevers ontworpen. Het doet me deugd dat steeds meer werkgevers zich inzetten om die arbeidsmarkt te verbreden en daarmee laten blijken als sociaal werkgever te boek te willen staan."

### ARBEIDSMARKTREGIO'S

Om te zorgen dat zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt daadwerkelijk aan de slag gaan, is volgens Klijnsma een goede en efficiënte publiek-private samenwerking in de 35 arbeidsmarktregio's essentieel. "Uwv, sw-bedrijven, onderwijs, gemeenten, regionale werkbedrijven en de uitzendbranche moeten de krachten bundelen. Ons land is door samenwerking groot geworden, laten we daar vooral mee doorgaan." Klijnsma ziet mooie ontwikkelingen in

een aantal arbeidsmarktregio's waarbij de publieke tak met de uitzendbranche samenwerkt. "Dan gaat het niet alleen om mensen die onder de Participatiewet vallen, maar ook om bijstandsgerechtigden en mensen die in de ww en wia zitten." Veel wethouders zien de meerwaarde van de uitzendbranche, constateert ze. "Uitzendorganisaties hebben van oudsher een heel goed netwerk van bedrijven en weten welke bedrijven op zoek zijn naar werknemers. Daarnaast hebben zij veel ervaring in het arbeidsmarktfit maken van mensen, door opleidingen en trainingen te bieden." Wel is ze van mening dat het noodzakelijk is dat een volgend kabinet de arbeidsmarktinfrastructuur verder ontwikkelt. "Wij hebben als landelijke overheid een aantal taken gedecentraliseerd naar de gemeenten. Nu is het zaak de uitvoering verder te vervolmaken." Zo is het volgens Klijnsma belangrijk om de positie van centrumgemeenten te verstevigen. "Onlangs hebben

minister Asscher en ik in een brief aan de Kamer aangegeven wat er nodig is om de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's te optimaliseren. Dat vraagt om één regionaal werkgeversservicepunt, één gezamenlijke manager, één budget, één target, een geharmoniseerd regionaal pakket van instrumenten en voorzieningen en een inzichtelijk regionaal bestand van alle werkzoekenden. Voor werkgevers is het belangrijk de eenduidigheid te vergroten en daarmee de regionale economie verder te versterken. Want het is niet zo handig als iedere gemeente zijn eigen 'pakketje' heeft."

### MEERWAARDE UITZENDBRANCHE

Voor de gemeenten heeft Klijnsma een heldere boodschap: zoek samenwerking met private partijen als de uitzendbranche. "Ik zie in de praktijk wat de meerwaarde is van uitzendorganisaties. Denk niet als gemeente: 'we bemiddelen al die mensen zelf wel even'. Juist voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is een tijdelijke aanstelling belangrijk om werkervaring op te doen, om vervolgens door te kunnen stromen naar een baan voor onbepaalde tijd. Een vast contract gun ik iedereen natuurlijk! Dus mijn advies aan de gemeenten is: maak gebruik van de kennis en expertise van de uitzendbranche, naast de expertise van het sociaal werkbedrijf. Want als je dat niet doet, ben je een dief van je eigen instrumenten."

**Krachtenbundeling helpt meer mensen aan het werk**



**De arbeidsmarkt trekt aan. Toch hebben nog veel mensen grote moeite een plek op de arbeidsmarkt te vinden. Krachtenbundeling van publiek en privaaf zorgt ervoor dat méér mensen met een (grotere) afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk gaan.**

**S**amen kunnen gemeenten, uwv en uitzendorganisaties helpen de werkgeversdienstverlening te optimaliseren. Maar liefst 35% van de werkhervatters uit de ww en 39% van de werkhervatters uit de wwv komt via de uitzendbranche weer aan het werk. Ook voor ouderen is uitzendwerk steeds vaker de poort naar werk: één op de vijf uitzendkrachten is ouder dan 45 jaar. Klinkende resultaten die tot stand zijn gekomen door vruchtbare samenwerking tussen gemeenten, uwv en uitzendorganisaties. In deze special mooie voorbeelden en verhalen uit de praktijk. Laat u inspireren en - bovenal - zoek de samenwerking op. Het loont!

**Jurriën Koops,** directeur ABU

### IN DEZE SPECIAL

- 1. LEIDEN:**  
Strijd tegen jeugdwerkloosheid **3**
- 2. BORN:**  
Vanuit uitkering aan de slag bij Nedcar **3**
- 3. EINDHOVEN:**  
Bemiddeling vanuit de wwv **4**
- 4. ROERMOND/VENLO:**  
grensoverschrijdende bemiddeling werkzoekenden **4**
- 5. FOODVALLEY:**  
Uitzendbranche helpt mismatch op te lossen **5**
- 6. ZWOLLE:**  
uitkeringsgerechtigden aan het werk **7**
- 7. NOORD-HOLLAND-NOORD:**  
Statushouders willen ook bijdragen **8**

Froukje de Jonge, wethouder Almere

## "Samenwerking met uitzendbranche levert onze gemeente veel op"



**"Het is in ieders belang dat zoveel mogelijk mensen weer aan de slag komen."**  
**Froukje de Jonge,**  
wethouder Almere

De gemeente Almere werkt sinds twee jaar samen met een aantal uitzendorganisaties. En dat naar volle tevredenheid van wethouder Froukje de Jonge. "Deze samenwerking maakt alles beter."

**"W**e hebben een goed georganiseerde Sociale Dienst, daar ben ik echt trots op," aldus De Jonge. "Als gemeente kunnen wij een aantal dingen heel goed. Maar tegelijkertijd moeten we leren om te accepteren dat uitzendorganisaties voor bepaalde taken gewoon beter geëquipeerd zijn." Het is heldere taal van de CDA-wethouder voor Participatie, Werk en Inkomen. "Vanuit onze rol kijken we naar de belemmeringen

waarmee mensen kampen en waarom ze daarom recht op een uitkering hebben. De uitzendbranche daarentegen kijkt vooral naar de benutbare arbeidsmogelijkheden die iemand nog heeft. Dat is een hele andere manier van kijken. Vooral in het kader van de nieuwe Participatiewet vult dat elkaar fantastisch aan." En natuurlijk zijn er altijd uitkeringsgerechtigden die geen mogelijkheden tot werken hebben. **LEES VERDER OP PAGINA 2 >>**

# “Meedraaien in de samenleving is ontzettend belangrijk voor mensen”

## RESULTATEN TOT NU TOE:

**80** uitkeringsgerechtigden aan het werk.

Dit levert de gemeente Almere een besparing op van **1,2** miljoen euro.

Maar voor velen zijn er nog wel ‘benutbare arbeidsmogelijkheden’, benadrukt De Jonge. “Uitzendsector en gemeente kunnen elkaar heel goed versterken. Als gemeente richten wij ons op de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. En uitzendorganisaties zijn goed in het bemiddelen van mensen met een minder grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ons uitgangspunt is steeds: werken is een medicijn. Meedraaien in de samenleving is ontzettend belangrijk voor mensen.” De wethouder merkt in de praktijk ook dat bedrijven eerder geneigd zijn om zaken te doen met uitzendbureaus, dan direct met de gemeente zelf. “Dat is de realiteit die we onder ogen moeten zien.”

### FINANCIËL DE MOEITE WAARD

Inmiddels zijn tachtig uitkeringsgerechtigden naar werk begeleid. “Daarmee besparen we als gemeente een hoop geld,” stelt de wethouder vast. “Een multiprobleemgezin kost ons als

gemeente ongeveer 110.000 euro per jaar. Uit sociaal oogpunt is het belangrijk iemand aan het werk te helpen, maar financieel gezien is het bovendien de moeite waard.”

De wethouder is zeer tevreden over wat de samenwerking met de uitzendbranche tot nu toe heeft opgeleverd. “Het is ons voornemen om een langjarige samenwerking met de uitzendbranche aan te gaan. Zo willen we bijvoorbeeld in aanloop naar de Floriade die in 2022 in Almere plaatsvindt, een ‘Floriade Werkbedrijf’ opzetten. Samen met UWV, andere regiogemeenten en de uitzendsector gaan we ervoor zorgen dat ww’ers, bijstandsgerechtigden en arbeidsbeperkten kunnen helpen bij de opbouw van de Floriade.”

### OPEN HOUDING EN DUURZAAMHEID

In de afgelopen jaren zijn er volgens De Jonge in de samenwerking een tweetal belangrijke lessen geleerd. “Allereerst dat respect voor elkaars

deskundigheden essentieel is. Een competitief model, waarbij chagrijnig naar elkaar wordt gekeken, werkt niet. Er moet een open houding zijn, met begrip voor elkaars taken, competenties en ingewikkeldheden.” Een tweede aandachtspunt is de duurzaamheid van werk. De Jonge: “Iemand krijgt een enorme psychische dreun als diegene een jaar werkt en dan wéér in de uitkering belandt. Daarom moeten we goed kijken hoe we via van-werk-naar-werkbemiddeling de arbeidsrelatie kunnen verduurzamen.” Ook de landelijke overheid kan volgens De Jonge daar een steentje aan bijdragen. “Er is steeds minder geld vanuit het Rijk beschikbaar voor de uitvoering van de Participatiewet. Dat zou echt moeten veranderen, want dat helpt niet om succesvol te zijn. Het Rijk zou ons veel meer ruimte moeten geven om voor- en na-investeringen te doen. Want het is in ieders belang dat zoveel mogelijk mensen weer aan de slag komen.”

## Lessons learned

**Transparante bestanden van kandidaten per gemeente of regio zijn onmisbaar** om werkzoekenden goed naar werk te kunnen begeleiden.

**Maak werken weer aantrekkelijk; armoedeval bij accepteren werk vanuit uitkering moet bestreden worden.**

De landelijke overheid moet meer uniforme kaders stellen, **zoals één regeling voor alle subsidies.**

**Het is belangrijk dat gemeente en UWV beter in kaart brengen wat de beperkingen en kwaliteiten van kandidaten zijn,** om daarmee beter te kunnen inschatten of ze ‘arbeidsfit’ gemaakt kunnen worden.

Publiek-private samenwerking loont, onder meer door **een besparing op de uitkeringslasten en het toenemende welzijn van mensen.**



“De uitzendbranche levert een fantastische dienst. Het is een absolute win-win-situatie.”  
Annelies de Jonge,  
wethouder Zutphen

Annelies de Jonge, wethouder Zutphen

# “We kunnen niet zonder de uitzendbranche”

De overheid moet veel meer samenwerken met de uitzendbranche om mensen te laten uitstromen uit een uitkering. Want uitzenders kennen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt als geen ander en dat vergroot de kansen op succes, stelt wethouder Annelies de Jonge uit Zutphen.

**E**nthousiast is ze, over de proactieve aanpak van uitzendorganisatie Olympia in haar gemeente. Voor lokale werkgevers bleek het lastig om aan goede lassoers te komen. Dus vroeg het uitzendbureau om kandidaten uit de gemeentelijke bestanden en regelde een leerwerkbedrijf dat tien mensen kon opleiden. “Iedereen blij,” vertelt De Jonge, onder meer verantwoordelijk voor arbeidsmarktbeleid en werk & inkomen. “Werkgevers krijgen hun lassoers, het opleidingsbedrijf meer cliëntèle, het uitzendbureau verdient door het plaatsen van mensen en ons scheelt het veel geld als er geen beroep meer wordt gedaan op een uitkering. Het allerbelangrijkste: mensen worden op weg geholpen naar een zelfstandig bestaan met werk en inkomen.”

### PRESTATIEBELONING

Ze noemt het ‘niet helemaal juist’ dat vooral de gemeente erbij wint, terwijl werkgevers de meeste inspanningen leveren. Dat wil ze dan ook veranderen. Door social impact bonds bijvoorbeeld, waarbij uitzendorganisaties en andere bedrijven een prestatiebeloning krijgen als ze mensen aan de slag helpen. Die beloning moet worden betaald uit de uitkeringskosten die de gemeente bespaart. “Zo’n constructie zou ik heel graag uitproberen,” aldus De Jonge.

Gemeenten kunnen de expertise en slagkracht van de uitzendbranche bijzonder goed gebruiken, meent ze. “Als overheid hanteren wij de werkzoekende als vertrekpunt, terwijl uitzendorganisaties meer redeneren vanuit de werkgeversvraag. Als je samenwerkt, dien je beide belangen beter. De uitzendbranche weet wat er speelt op de markt en kan aangeven hoe wij daarop kunnen anticiperen. Daarmee heb je meteen een groter bereik om mensen te plaatsen. Daarom zou het goed zijn als intermediairs ons werkgeversteam zouden versterken. Accounthouders van UWV, sociale dienst en sw-bedrijven werken tegenwoordig samen, maar we missen de inbreng vanuit de markt. Die kennis zou ook nuttig zijn voor ons Werkbedrijf om mensen te re-integreren.”

### DOELGROEPEN

In Zutphen vallen meerdere doelgroepen op door hoge werkloosheidscijfers, onder wie jongeren en ouderen. Alleenstaande ouders hebben de bijzondere interesse van de wethouder. “Daar zou ik met de uitzendbranche extra naar willen kijken, omdat je zo’n verschil kunt maken. Als ouders langdurig werkloos zijn, groeien de kinderen op in armoede en is er een flinke kans op ‘overerving’. Samen kun je specifieke concepten bedenken om hen uit de vicieuze cirkel te helpen.”

Wat De Jonge betreft, wordt ook gekeken naar het toeslagensysteem, dat ervoor zorgt dat veel mensen in een uitkering blijven hangen. Omdat financiële aanvullingen wegvallen zodra iemand werk accepteert, gaat diegene er vaak amper op vooruit. “Dan moet je wel extreem gemotiveerd zijn om te gaan werken.”

Bovenal vindt ze het nodig dat overheden zonder vooroordelen met uitzendorganisaties om tafel gaan. De Jonge: “De overheid kijkt nog te veel met een scheef oog naar de uitzendbranche, omdat die ‘werkuren’ levert in plaats van vaste contracten. Maar juist die opstap is belangrijk om aan de slag te komen! Weer wennen aan werken, een ritme opdoen. Ik vind dat de uitzendbranche een fantastische dienst levert. Het is een absolute win-winsituatie. We kunnen niet zonder.”

## “Nedcar is een tweede familie geworden”

**PATRICIA VAN HORSSEN** heeft net haar eerste jaarcontract bij vdl Nedcar getekend. Nadat ze jarenlang voor haar gezin had gezorgd, wilde ze weer aan het werk. In september 2016 vond ze een flyer van de gemeente Heerlen in de bus over de mogelijkheden om bij vdl Nedcar aan de gang te gaan. “Dat leek me echt iets voor mijn man. Hij ging eerst en niet veel later ben ik ook gaan kijken. Nu werken we er allebei.”

Van Horsen is goed te spreken over de begeleiding vanuit de gemeente, vdl Nedcar en Adecco. “Als er iets is, proberen ze het altijd meteen op te lossen. Ik ben echt razend enthousiast en vertel er iedereen over. Ondertussen werken er al zeven familieleden van me. Het is echt een tweede familie geworden.”



Strijd tegen jeugdwerkloosheid

# “Speeddates alleen zijn niet genoeg”

**In Project Ja werken de gemeente Leiden en uitzendorganisatie Tempo-Team samen om werkloze jongeren aan een baan te helpen. De gemeente regelt de coaching van de kandidaten, Tempo-Team zorgt voor betrokken werkgevers.**

**D**e samenwerking tussen deze twee partners ontstond eigenlijk spontaan. Rob van Bennekom van Tempo-Team, senior operationeel manager Groot-Amsterdam, hield in februari een presentatie tijdens een werkweek voor jongere werkzoekenden in het kader van Project Ja, een initiatief in de strijd tegen jeugdwerkloosheid. Daar ontstond al snel een klik met Esther Eikhoudt, die bij dit gemeentelijke project de rol van trainer Werk vervult. “Rob en zijn collega’s kijken vanuit de talenten van de kandidaten naar de arbeidsmarkt,” zegt Eikhoudt. “Dat sprak me aan. Voor een duurzame plaatsing is namelijk een individuele benadering nodig.”

### DRIE PARTIJEN

“Alleen het organiseren van speeddates tussen kandidaten en mogelijke werkgevers is niet genoeg,” zegt Van Bennekom. “Daar komt zelden een echt structurele plaatsing uit.” Met dit project wil hij gemotiveerde kandidaten binden aan werkgevers met de wil om ze een kans te geven. “En die werkgevers weten dat het om jongeren gaat die een extra steuntje in de rug nodig hebben. Daar hebben ze zich aan gecommitteerd en dat is echt een pluim waard. Het is eigenlijk een samenwerking tussen drie



**Dit is een samenwerking** tussen gemeente, uitzendorganisatie én werkgevers.

partijen: gemeente, uitzendorganisatie en werkgevers.”

Op dit moment zitten twee jongeren in een traject naar werk. Ze krijgen de kans een opleiding te doen, met behoud van uitkering, en hebben daarna een baan-garantie. “We zitten nog in de fase van investeren, zegt Eikhoudt. “De kandidaten investeren in zichzelf, werkgevers als DeliXL en Detailresult in hun toekomstige medewerkers - bijvoorbeeld door speciale leskoelwagens uit te rusten - en de gemeente Leiden en Tempo-Team in de begeleiding en de organisatie.”

### UITBREIDING

Tempo-Team en de gemeente Leiden investeren ook in de samenwerking en willen het project in de nabije toekomst uitbreiden. Eikhoudt is al bezig met

het formeren van klasjes jongeren ter voorbereiding op nieuwe werktrajecten bij DeliXL en Detailresult. Voor ze bij de toekomstige werkgever aan de opleiding beginnen, worden ze namelijk eerst gecoacht op het gebied van werknemersvaardigheden.

Van Bennekom denkt hardop na over uitbreiding van de doelgroep, bijvoorbeeld naar statushouders. “Het is belangrijk dat

ook de uitzendbranche zijn verantwoordelijkheid neemt in de bestrijding van werkloosheid. In dit project hebben we allemaal een rol gevonden die goed past bij de kwaliteiten van de organisaties en de doelen sluiten op elkaar aan: duurzame uitstroom voor mensen die net wat meer hulp nodig hebben om hun plek in de maatschappij en op de arbeidsmarkt te vinden.”

## BESTPRACTICE **2** BORN

Uitzenders, gemeenten, UWV, VDAB en NedCar slaan handen ineen

# Vanuit uitkering aan het werk bij NedCar

**Eind 2012 brak de zon weer door bij NedCar. Het bedrijf uit Born kreeg eerder dat jaar te horen dat er geen auto's meer geproduceerd zouden worden, maar zag een doorstart toch nog dichterbij komen. In VDL Groep uit Eindhoven werd een nieuwe aandeelhouder gevonden en BMW Group wilde MINI's produceren. Daar waren in korte tijd echter wel veel nieuwe medewerkers voor nodig.**

**V**DL Nedcar-eigenaar VDL Groep, Adecco, Randstad, 33 gemeenten, diverse uwv's en zijn Belgische pendant VDAB gingen de uitdaging aan. Olaf Becker, Regional Branchmanager van Adecco, en Mike Reneman, de HR-manager van VDL Nedcar, behoren tot de drijvende krachten achter de samenwerking. Reneman beseft al snel dat zijn bedrijf iets bijzonders moest doen om genoeg kandidaat-medewerkers te vinden. “In de regio Limburg zaten op dat moment 50.000 mensen langs de kant. Die groep wilden we bereiken. We wilden niet alleen technisch geschoolde medewerkers bij andere bedrijven ophalen, we wilden vooral gemotiveerde mensen toevoegen aan de techniek!”

### INDIVIDUELE TRAJECTEN

Op zoek naar geschikt personeel voor laaggeschoold productiewerk in Born, wilde Nedcar geen concessies doen aan de kwaliteit. “We zijn geen re-integratiebedrijf,” zegt Reneman. “Daarom was het ook cruciaal dat we - afhankelijk van de individuele kwaliteiten van de medewerkers - 9 of 18 weken uit konden trekken om ze het vak te leren. Het feit dat de kandidaten hun uitkering in die eerste fase behielden, gaf hen ook de nodige zekerheid. En waar medewerkers van werk-naar-werk instroomden, konden ze uiteindelijk ook meteen betaald van start.”

Op dit moment zijn er 2.152 mensen vanuit het publieke domein inge-

stroomd bij VDL Nedcar. Ongeveer 1.400 van hen hebben inmiddels een (tijdelijk) contract en elke week komen daar weer nieuwe medewerkers bij. Een groot deel van de nieuwe VDL Nedcar-medewerkers is ingestroomd vanuit een uitkeringssituatie. “We hebben als uitzendorganisaties veel zorg besteed aan een goed voortraject en aan het begeleiden van kandidaten,” vertelt Becker.

Zo heeft Adecco een test ontwikkeld, waardoor objectief vast kon komen te staan of mensen geschikt waren voor het werk dat werd aangeboden. Becker: “Er golden geen andere criteria. Uit welke gemeente of uit welke regeling iemand komt, maakt ons niet uit. Alleen de capaciteiten en motivatie van de kandidaat tellen.”

### UNIEK PROJECT

VDL Nedcar stelde een eigen locatie beschikbaar net buiten het fabrieksterrein, een oude boerderij, waar nu de gemeenten, uwv, de VDAB en de twee betrokken uitzendpartners een projectorganisatie hebben opgezet. “Als we het hadden gedaan als altijd, hadden we dit niet voor elkaar gekregen,” zegt Becker. “Dit is een project van ongekende omvang, echt uniek. Alle partijen moesten hun eigen routines loslaten om het grotere doel te bereiken. Iedereen heeft over z'n eigen schaduw heen moeten springen. Het is er echt weleens heftig aan toe gegaan, maar het is ons samen wel gelukt.” Reneman is blij met deze bijzondere projectorganisatie. “Daar heb je gewoon echt een professionele kracht bij nodig,” zegt hij. Hij heeft bewondering voor de manier waarop Randstad en Adecco niet alleen de contacten met de 33 gemeenten en uwv's hebben onderhouden, maar ook de bijna voortdurende instroom van vele honderden nieuwe mensen hebben geregeld. “Dat is een logistieke prestatie van formaat. Daar hebben wij helemaal geen tijd voor. Wij begeleiden de kandidaten inhoudelijk, met de intentie om ze een contract aan te bieden. Het hele voortraject wordt ons nu eigenlijk uit handen genomen. Dat is een ideale manier van werken.”

### RESULTATEN TOT NU TOE:

Mensen ingestroomd vanuit uitkering: **2.152**

Van hen hebben inmiddels **1.400** een (tijdelijk) contract

Totaal aantal werkende flexkrachten **3.476**

### AMBITIE VOOR 2018:

VDL Nedcar gaat **1.400** flexwerkers een (tijdelijk) contract aanbieden



Gemeente Eindhoven en Manpower bemiddelen resultaatgericht uit de wwB

# “Persoonlijk contact cruciaal om ‘achter’ cv te kijken

**De gemeente Eindhoven en Manpower werken nauw samen om werkzoekenden vanuit de bijstand (wwB) duurzaam aan werk te helpen. Belangrijke succesfactoren zijn: concrete doelstellingen (jaarlijks 100 duurzame bemiddelingen), een persoonlijke aanpak en samenwerking die groeit door goede afstemming over kandidaten, kansen en resultaten.**

De bestaande samenwerking tussen de gemeente en Manpower (voor de inhuur van flexkrachten) is eind 2015 - als social return - uitgebreid met bemiddeling van werkzoekenden die vallen onder de Participatiewet. “Wij willen mensen kansen bieden om volledig mee te doen in de samenleving,” zegt wethouder Staf Depla (Werk, Economie en Beroepsonderwijs). “Dat kunnen wij niet alleen. Uitzendorganisaties zijn een belangrijke partner om werkzoekenden weer toegang te geven tot de arbeidsmarkt. Met hun expertise en netwerk en omdat werkgevers anders naar hen kijken dan wanneer wijzelf aankloppen. Een uitzendorganisatie kent de behoeften van werkgevers en spreekt hun taal.”

**DUURZAAM INZETBAAR**

De gemeente maakt een voorselectie van kandidaten die tijdens speeddates kennismaken met Manpower. “Persoonlijk contact

**“Wij willen mensen kansen bieden mee te doen in de samenleving. Uitzendorganisaties helpen ons hierbij.”**

Staf Depla, wethouder Eindhoven

met kandidaten is essentieel voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt,” zegt Dennis Ender (directeur Overheid) van ManpowerGroup.

“Wij willen ‘achter’ het cv kijken om talenten en hun mogelijkheden te zien. Dit combineren wij met de kansen op de lokale arbeidsmarkt nu en in de toekomst. Daardoor kunnen wij hen goed begeleiden en helpen ontwikkelen, zodat zij zich ook na de bemiddeling reddend en duurzaam inzetbaar blijven.”

Bij de samenwerking zijn ook uwv en VluchtelingenWerk Nederland betrokken. De laatste organisatie om jaarlijks ook zo statushouders te bemiddelen. VluchtelingenWerk helpt hen voorbereiden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een belangrijk fundament onder de samenwerking zijn de harde afspraken vooraf over het aantal bemiddelingen. Ender: “Daardoor blijf je concreet in gesprek over resultaten en de aanpak. Want de samenwerking moet zich blijven ontwikkelen.” Dat onderstreept

Pascal van de Giessen (consultant Social Return) van Manpower. “De continue terugkoppeling met accountmanagers van het WerkgeverServicepunt over iedere kandidaat is heel belangrijk. Daardoor worden de voorselecties en de gezamenlijke aanpak steeds beter.”

**BLIJVEN GROEIEN**

De samenwerking kreeg in 2016 steeds meer vorm. Inmiddels zijn 88 werkzoekenden bemiddeld vanuit de wwB en 38 vanuit de ww. Dat is volgens Ender een goede basis om op voort te bouwen, want de resultaten groeien met de samenwerking. “Als de samenwerking langer loopt, komen wij vaker kandidaten tegen die weer extra begeleiding nodig hebben. Hiervoor hebben wij een voorschakeltraject ontwikkeld. De uitdaging is wel dat wij toegang houden tot voldoende kandidaten.” De gemeente werkt met wijkteams die steeds beter zicht hebben op mensen die al langer thuiszitten. Depla: “Via de wijkteams zien wij wat zij nodig hebben om de stap te kunnen maken. Persoonlijk contact is doorslaggevend. Gemeenten moeten daarom ook durven om intermediairs toegang te geven tot mensen in de wwB. Dat vergroot hun kansen.”

Door de resultaten en positieve ervaringen heeft de gemeente Eindhoven dit jaar met meer uitzendorganisaties (Tempo-Team en Actief Werkt!) vergelijkbare afspraken gemaakt.

**“Na 200 sollicitaties lukte het nu wel”**

Ingrid Holtrust (54) kreeg in 2016 via de gemeente Eindhoven contact met Manpower en werd aangenaam verrast door de aanpak, waardoor ze nu wel werk vond. “Ik solliciteerde sinds 2015, maar zonder succes. Na meer dan 200 sollicitaties lukte het nu wel, vooral door hun hechte samenwerking, betrokkenheid en de persoonlijke aanpak.” Ze werkte eerst een halfjaar bij zorgverzekeraar VGZ als casemanager klachten & geschillen en sinds mei 2017 als administratief medewerker bij veiligheidsdienstverlener TÜV Nederland. “Dat voelt heel goed. Ik voel me weer extra nuttig en kan me weer ontwikkelen. Ik heb eerst een tijdelijk contract, maar er is zeker perspectief om hier langer te blijven.”

**RESULTATEN TOT NU TOE:**

Werkzoekenden bemiddeld vanuit de wwB **88**

Werkzoekenden bemiddeld vanuit de ww **38**

**Lessons learned**

**Spreek vooraf samen harde doelstellingen en resultaten af.**

Zo blijf je concreet in gesprek over de resultaten en aanpak en kan de samenwerking blijven groeien.

**Zorg regelmatig voor terugkoppeling over de mogelijkheden en voortgang**

van bemiddelingstrajecten van kandidaten, zodat selecties van kandidaten beter worden afgestemd op de kansen op de arbeidsmarkt.

**Zet nadrukkelijk in op het opdoen van werkervaring.**

Uitstroom via de uitzendbranche werkt, elk ‘werkuur’ telt.

**Ga uit van de kracht van het individu en bekijk wat hij of zij nodig heeft om een plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Zo kom je tot duurzame plaatsing.**

**Instroomtraject met behoud van uitkering geeft mensen de kans het vak te leren en de zekerheid om de arbeidsmarkt weer op te gaan.**

**Extra begeleiding van de kandidaat is een belangrijk aandachtspunt, zowel vanuit de uitzendorganisatie als de inlener.**

**Zorg voor één loket en goede informatie voor werkgevers, onder meer om vooroordelen weg te nemen.**

**Uitzendbureaus hebben een enorm netwerk aan werkgevers en weten welke bedrijven op zoek zijn naar werknemers.**

BESTPRACTICE **4** ROERMOND/VENLO



**RESULTATEN TOT NU TOE:**

Duitse werkzoekenden naar Nederland  
 2016 **250**  
 2017 **400** (prognose)

**DUITSE WERKZOEKENDEN BIJDEN UITKOMST VOOR UPS:**

**“Keuze voor grensstreek mede door arbeidsmobiliteit”**

Distributie- en logistiek-gigant ups in Venlo en Roermond werkt veel met Duitse werknemers vanuit de grensoverschrijdende samenwerking. Op diverse functies in de magazijnen en op kantoor. “Door toenemende schaarste op de arbeidsmarkt moeten we steeds creatiever zijn. Een grotere ‘vijver’ is een *must* en de internationale mix past bij onze bedrijfscultuur,” zegt Bram van de Burgt, Vice President logistics & distribution Europe (rechts op foto).

Het Amerikaanse bedrijf vestigde zich in 1996 bewust in de grensstreek, om logistieke redenen en vanwege de arbeidsmarkt.

“Om slingerbewegingen op de arbeidsmarkt op te vangen, heb je een vooruitziende blik nodig. Wie reageert bij schaarste, is te laat. Samen met verschillende uitzendbedrijven investeren we in buitenlandse werknemers door ze op maat op te leiden en te begeleiden naar een passende functie binnen ups. Dit vereist wat meer begeleiding in de beginfase, maar het is zeker de moeite waard. Onze uitzendpartners spelen een belangrijke rol bij de bemiddeling. Zij zijn een natuurlijk aanspreekpunt voor overheden en ontzorgen ons bij de arbeidsrechtelijke vraagstukken.”

**RESULTATEN TOT NU TOE:**

Nederlandse werkzoekenden naar Duitsland  
 2016 **60**  
 2017 **200** (prognose)

en”



## Lessons learned

**Belangrijke succesvoorwaarden voor publiek-private samenwerking:** transparantie, vertrouwen, persoonlijk contact, geduld en zorgen voor kwaliteit en continuïteit in het aanbod van werkzoekenden.

Als intermediairs deel uitmaken van o.a. Werkbedrijven en Werkgevers-teams is er **meer gedeelde kennis en een groter bereik.**

**Zorg gezamenlijk voor een gerichte aanpak per doelgroep en een open houding, met begrip voor elkaars taken, competenties en ingewikkeldheden.**

**Diepgaande (cultuur)verschillen** moet je accepteren, rekening mee houden en durven benoemen en bespreken.

**Geef elke partij haar eigen rol en acteer vanuit die specifieke kracht.** Dan is altijd duidelijk wie waar verantwoordelijk voor is.

**Respecteer elkaars werkwijze.** Het mag soms best botsen, zolang iedereen zich maar ten dienste van het grote doel stelt.

Extra kansen werkzoekenden door grensoverschrijdende samenwerking

## “Samen laten we de grens vervagen”

**De arbeidsmarkt stopt niet bij de landsgrenzen, maar daar liggen wel barrières. In de grensregio Roermond/Venlo werken uwv, hun Duitse collega's en Start People sinds 2015 samen om werklozen extra kansen te bieden. Want wie de grens oversteekt om te winkelen, wil daar ook kunnen werken.**

**G**rensoverschrijdende arbeidsmobiliteit is belangrijk voor de hele arbeidsmarkt en biedt werkzoekenden meer kansen. Dat was het uitgangspunt voor uwv en hun Duitse collega's (Agentur für Arbeit Krefeld/Viersen) om in 2015 samen met Start People aan de slag te gaan. Sindsdien worden vacatures uitgewisseld, werkzoekenden wettelijk voorgelicht en wie de stap wil zetten, wordt hierop voorbereid. “Zo proberen we de grens zoveel mogelijk weg te gommen,” typeert Lambert Weijs van Start People International Recruitment, dat de Duitse grensarbeiders naar Nederlandse werkgevers bemiddelt.

### NU TOCH AAN DE SLAG

Die mobiliteit is belangrijk, want terwijl werkgevers aan beide kanten van de grens kampen met toenemende schaarste, biedt één grotere arbeidsmarkt meer opties voor hen én werkzoekenden. “Werkzoekenden die anders geen werk vonden, kunnen nu toch geplaatst worden. Bijvoorbeeld omdat over de grens wel een passende match gemaakt wordt en omdat werkgevers daar schaarste soms toch net iets anders beleven,” zegt Weijs. Bij Nederlandse werkgevers zijn er bijvoorbeeld meer kansen voor werkzoek-

kenden zonder diploma, zegt Markus Rahn van Agentur für Arbeit Viersen. “Daarom maken wij de mogelijkheden inzichtelijk.”

### KNELPUNT: ARBEIDSRECHT

Rond de eeuwwisseling werkten er meer Nederlanders in Duitsland dan andersom, maar sinds 2000 is dat omgedraaid. Nu werken er in de grensregio zo'n 40.000 Duitsers aan Nederlandse zijde. Voor Duitse werkzoekenden liggen er in Nederland vooral kansen in de logistiek en e-commerce. Start People speelt niet alleen een rol bij de bemiddeling, maar ook bij het arbeidsfit maken en begeleiden van werkzoekenden: werkinhoudelijk, taalgericht en bijvoorbeeld op cultuurverschillen op de werkvloer. Ook worden knelpunten door verschillen in arbeidsrecht in beide landen opgelost door Start People.

### NIUWE ERVARING

Voor Duitse publieke partijen is de samenwerking met een private arbeidsbemiddelaar nieuw. “Maar de rol die Start heeft, bevalt ons heel goed,” zegt Rahn. “Wij willen de samenwerking met private intermediairs in Nederland zeker uitbreiden. Wij werken ook samen met uwv, maar Start voegt met zijn kennis, netwerk en resultaten echt iets toe. Zij weten het best wat werkgevers zoeken.” Als belangrijke succesvoorwaarden voor publiek-private samenwerking noemen Weijs en Rahn: transparantie, vertrouwen, persoonlijk contact, geduld en zorgen voor kwaliteit en continuïteit. Weijs: “Diepgaande cultuurverschillen moet je accepteren en rekening mee houden. Daar kun je niet dwars doorheen.”

## BESTPRACTICE 5 FOODVALLEY

Samenwerking WerkgeversServicepunt regio FoodValley

## “Uitzendbranche helpt mismatch op te lossen”



**De arbeidsmarkt verandert zo snel, dat je het niet meer alleen kan. Publiek en privaat moeten de krachten bundelen.**

**In de regio Food-Valley wordt er nauw samengewerkt met uitzendorganisaties om de mismatch op de arbeidsmarkt op te lossen.**

**S**inds begin 2015 is het WerkgeversServicepunt regio FoodValley operationeel. Acht gemeenten - Ede, Wageningen, Barneveld, Renkum, Scherpenzeel, Renswoude, Rhenen en Veenendaal - uwv en twee sw-bedrijven hebben hun krachten gebundeld, licht manager Sharon Peters toe. “Het WerkgeversServicepunt biedt één loket voor werkgevers uit de regio die op zoek zijn naar personeel. We zijn ook nauw verbonden met het programma Leren en Werken, dat als doel heeft de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren.” “Het regent hier vacatures,” aldus Peters. “Maar het grote probleem is de mismatch op de arbeidsmarkt. Er is veel vraag naar technisch personeel. Maar de mensen die in de bestanden zitten, missen diploma's of de juiste werkervaring. Vanuit specifieke branche-kennis in de brancheteams van het Werkgevers-Servicepunt proberen we via projecten die mismatch te verkleinen.” Daarbij is de uitzendbranche nauw betrokken, vertelt ze. “Uitzendorganisaties hebben een enorm

bedrijvennetwerk én heel veel ervaring met het bemiddelen en opleiden van kandidaten.” Zo worden er in samenwerking met uitzendorganisaties speeddates georganiseerd en zijn er vanuit STOOFF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche) scholingsvouchers beschikbaar, zegt Loes Waterreus van Leren en Werken. “Die vouchers maken het mogelijk om via een korte opleiding iemand te ontwikkelen richting de arbeidsmarkt.” Volgens Waterreus is een uitzendconstructie vaak interessant om risico's te beperken. “Veel werkgevers zijn huiverig om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen. Met een uitzendbureau als werkgever, durven ze het sneller aan.”

“Wij hebben de uitzenders gewoon hard nodig,” concludeert Peters. “Het is onze ambitie om in de komende jaren de samenwerking met de uitzendbranche te laten uitgroeien tot een partnerschap, waarbij we meer op strategisch niveau gaan samenwerken. Ik zie mogelijkheden om uitzenders te betrekken bij de bemiddeling van statushouders en mensen die onder de Banenafpraak vallen. Eén ding staat buiten kijf: de arbeidsmarkt verandert zo snel, dat je het niet meer alleen kan. ‘Publiek’ en ‘privaat’ moeten de krachten bundelen om de mismatch op de arbeidsmarkt aan te pakken.”

# THE INTERVIEW



## OVER TOF THISSEN

Tof Thissen (1957) is sinds mei 2015 algemeen directeur van de divisie WERKbedrijf van uwv. Daarvoor was hij directeur van Kwaliteitsinstituut Nederlandse Gemeenten (KING). Naast zijn werk is Thissen actief geweest als wethouder, fractievoorzitter en Eerste Kamerlid voor GroenLinks en heeft hij diverse bestuursfuncties op het terrein van werk, inkomen en participatie bekleed.



## OVER JURRIËN KOOPS

Jurriën Koops (1966) begon zijn loopbaan als beleidsadviseur bij CNV Bedrijvenbond. Acht jaar later stapte hij over naar de uitzendbranche. In 2002 kwam hij bij de abu als coördinator van het team Arbeidsvoorwaarden en Juridische Zaken. Enige jaren later werd hij adjunct-directeur en in 2012 directeur Sociale Zaken. Sinds 2014 is Koops directeur van de ABU.

# “Publiek en privaat hebben elkaar gewoon heel hard nodig”

Sinds een groot aantal jaren werkt de uitzendbranche intensief samen met uwv. Volgens Tof Thissen en Jurriën Koops hebben ‘publiek’ en ‘privaat’ elkaar hard nodig om de vele knelpunten op de arbeidsmarkt op een effectieve manier aan te pakken.

## WAAROM HEBBEN UWV EN ABU DEZE SAMENWERKING GEZOCHT?

**Tof:** “Uwv en de uitzendsector hebben allebei dezelfde missie: een zo dynamisch mogelijke arbeidsmarkt; we willen dat werkgevers hun vacatures kunnen vervullen en dat werkzoekenden weer een baan krijgen. Door dat zo efficiënt mogelijk te doen, zorgen we ervoor dat zoveel mogelijk mensen weer mee kunnen doen en spaart het de samenleving bovendien uitkeringslasten.”

**Jurriën:** “Wij willen als ABU onze bijdrage leveren aan een goed werkende arbeidsmarkt, hetgeen de basis is voor een goed draaiende economie. Ik ben ervan overtuigd dat één van de partijen daartoe

alleen in staat is. Publiek en privaat hebben elkaar gewoon heel hard nodig.”

## WAAROM IS SAMENWERKEN ONVERMIJDELIJK?

**Jurriën:** “De vraagstukken op de arbeidsmarkt zijn simpelweg te groot om door één partij opgelost te kunnen worden. We hebben een van de minst inclusieve arbeidsmarkten van Europa. We hebben een arbeidsmarkt die door technologisering in rap tempo verandert. En we hebben een arbeidsmarkt waarbij mensen in heel korte tijd ouder gaan worden en dus langer gaan werken. Dat zijn grote uitdagingen, die we alleen kunnen oplossen als we elkaar opzoeken.”

**Tof:** “Ik ben het daar hartgrondig

mee eens, een inclusieve arbeidsmarkt is nog ver weg. We zien nog altijd dat mensen met een arbeidsbeperking een kwetsbare positie hebben. We zien dat 50-plussers en niet-westerse immigranten het moeilijk hebben. We zien dat er een hardnekkige groep is van mensen die langdurig werkloos zijn. En we zien een mismatch tussen vraag en aanbod op onze huidige arbeidsmarkt.”

## IS DIE MISMATCH EEN GROOT PROBLEEM?

**Jurriën:** “Zonder meer. Rob Witjes, hoofd Arbeidsmarktinformatie bij uwv, heeft dat onlangs heel helder geschetst. Drie op de vijf door uitkeringsgerechtigden gezochte vacatures op Werk.nl zijn administratieve functies. Terwijl in



“Gebruik de kracht van private intermediairs. Dat is de snelste weg om mensen weer aan het werk te krijgen.”  
Jurriën Koops, ABU

de top-5 van openstaande vacatures geen enkele administratieve functie staat. Door automatisering en digitalisering is er een enorme kaalslag geweest onder die administratieve beroepen. Werkgevers hebben nu vooral behoefte aan technici, vrachtwagenchauffeurs en uitvoerenden in de zorg. Dat geeft aan hoe de arbeidsmarkt is veranderd.”

**Tof:** “Juist daarom is het wenzelijk dat je blijft investeren in de ontwikkeling van mensen. En bij voorkeur al op het moment dat ze nog werken, zodat ze bij ontslag direct elders binnen de sector aan de slag kunnen, of een overstap kunnen maken naar een andere sector. Ik zeg wel eens: de machteloosheid op de arbeidsmarkt is van eigen makelij. Door meer de samenwerking te zoeken, kunnen we het veel beter doen.”

## DUS MEER INVESTEREN IN EEN LEVEN LANG LEREN?

**Jurriën:** “Zeker. Om die reden heeft de ABU een paar maanden

geleden een aanbeveling gedaan aan het kabinet over hoe je ‘leven lang ontwikkelen’ verder kunt aanzwengelen. Per jaar geven we ongeveer 30 miljard euro uit aan onderwijs tussen de 0 en 24 jaar. En we besteden ongeveer 2,5 miljard per jaar aan onderwijs gedurende de rest van het werkzame leven. Die verhouding is scheef. Bovendien is er geen echt goede arbeidsmarktinfrastructuur die gericht is op van-werk-naar-werkbemiddeling. Dat moeten we zien te organiseren.”

## HOE ZIET DE SAMENWERKING TUSSEN ABU EN UWV ER CONCREET UIT?

**Jurriën:** “We zijn heel erg verweven met elkaar. Zo werken we in diverse arbeidsmarktregio’s met gemeenten samen in concrete projecten. Een mooi voorbeeld is daarnaast het Servicepunt Flex. Dat fungeert als één centraal aanspreekpunt over de publiek-private samenwerking, voor zowel de medewerkers van de uitzend-

branche als de medewerkers van UWV. Daarnaast organiseren we gezamenlijk speeddates voor werkgevers in de regio’s en initiëren we participatieprojecten voor doelgroepen als 50-plussers, Wajongers en langdurig werklozen.”

**Tof:** “Ook op het terrein van arbeidsmarktinformatie en -analyse werken we nauw samen. De arbeidsmarktinformatie van UWV kan niet zonder de gegevens van de uitzendbranche. En de uitzendbranche profiteert volop van de vele onderzoeken die wij als UWV doen. Bovendien versterken we elkaar door samen te werken op gebied van webapplicaties, apps en backoffice software. Zo is door een standaardisering van software het uitwisselen van vacatures tussen uitzendbureaus en Werk.nl sterk verbeterd.”

## WAAR KIJKEN JULLIE MET TROTS OP TERUG?

**Jurriën:** “Ik zou het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand willen noemen, waarin gemeenten, UWV en uitzendorganisaties hebben samengewerkt. Door dat project zijn 2.700 werkzoekenden bemiddeld en 13.000 cv’s ontsloten via Werk.nl. Dat is een mooi voorbeeld van hoe onze samenwerking concreet vorm heeft gekregen.”

**Tof:** “Ik ben trots op het Actieplan 50+ werkt. In het kader daarvan zijn er inspiratiesessies door het hele land georganiseerd en zijn er voor deze oudere werklozen trainingen en opleidingen gerealiseerd. In totaal hebben 20.000 extra 50-plussers dankzij de uitzenders weer een plek op de arbeidsmarkt weten te vinden. Dat stemt mij zeer tevreden.”

## WAT IS DE KRACHT VAN DE UITZENDBRANCHE?

**Tof:** “Die zit vooral aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Er is bij uitzendondernemingen veel expertise en ervaring bij het matchen van vraag en aanbod. Zij weten wat werkgevers willen en wat er nodig is om een kandidaat daadwerkelijk aan de slag te helpen. De cijfers laten dat zien: 35% van onze ww’ers vindt via de uitzendbranche weer een plek op de arbeidsmarkt. Dat is een heel mooi resultaat.”



“35% van onze ww’ers vindt via de uitzendbranche weer een plek op de arbeidsmarkt. Dat is een mooi resultaat.”  
Tof Thissen, UWV



Aart van der Gaag, commissaris 100.000 banen:

# “Publiek-private samenwerking noodzaak voor 100.000-banenplan”



**“Er moet iets gebeuren, anders loopt de boel vast.”**

Aart van der Gaag, commissaris 100.000 banen

**Het 100.000-banenplan ligt goed op koers. Maar om in de komende jaren de doelstellingen ook echt te halen, moet er fundamenteel iets veranderen, stelt commissaris 100.000 banen Aart van der Gaag.**

**“B**ij de start van de Banenafpraak was er sceptis of het bedrijfsleven de targets wel zou halen,” herinnert Van der Gaag zich. “Dat blijkt onterecht. In het eerste jaar werd het streefcijfer tweënhalf keer overschreden en de verwachting is dat ook dit jaar het streefcijfer gehaald wordt.” Maar of de doelstellingen van de Banenafpraak ook in de komende jaren gehaald kunnen worden, is volgens Van der Gaag nog maar de vraag. “Regelingen zijn complex en versnipperd, het aanbod van werkfitte kandidaten is beperkt en de werkgeversdienstverlening van publieke partijen is vaak niet op orde.”

Een van de grote problemen is het ontbreken van kandidaten, constateert Van der Gaag. “De deur van de Wajong en van de sw-bedrijven zit tevens op slot. Er komt dus niemand meer

bij, alles moet uit de gemeentelijke bestanden komen en dat is volstrekt onvoldoende. We kunnen meer plekken vervullen als er meer mensen in de etalage zouden staan.” Ook jongeren die van het speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs afkomen, vallen nu tussen wal en schip. “Vroeger kwamen die in de Wajong of bij een sw-bedrijf terecht. Als ze nu bij de gemeente aankloppen, dan doet de gemeente vaak niets. Want tegenover kosten - subsidies en voorzieningen - staat geen uitkeringsbeperking. Ik vind dat onacceptabel. Want als je ze te lang op de bank laat zitten, komen ze er nooit meer af.”

## BUREAUCRATIE

Een ander groot probleem waar Van der Gaag veel klachten over krijgt, is de bureaucratie. “Werkgevers hebben te maken met 388 gemeenten en die doen het allemaal anders. Voor met name grotere werkgevers, die in meerdere gemeenten of regio's actief zijn, is dat enorm frustrerend.” Als we deze problemen willen tackelen, moeten gemeenten minder beleidsruimte krijgen, meent Van der Gaag. “De landelijke overheid moet meer centraal regelen. Denk bijvoorbeeld aan een acceptatieplicht voor gemeenten van vso/PrO-leerlingen en een zelfde soort toekenning in loonkostenreductie voor alle groepen.” Daarnaast is het volgens Van der Gaag

belangrijk dat samenwerking met private intermediairs wordt geïntensiveerd. “Dat gebeurt nu nog relatief weinig. Uitzendorganisaties kunnen bij uitstek een partner zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bemiddelen. Dat heeft de branche in het verleden wel bewezen.”

## ROL UITZENDBRANCHE

Het is de ambitie van de uitzendbranche om 30.000 van de in totaal 100.000 arbeidsbeperkten te bemiddelen, zegt Van der Gaag. “In het eerste jaar heeft de branche 2.800 mensen bemiddeld. Dat is hoopgevend. Maar de aantallen lopen terug.” Recent had Van der Gaag daarom overleg met tien uitzendorganisaties, waaronder een aantal grote spelers. “De branche heeft aangegeven een eigen loket te willen opzetten waar arbeidsbeperkten zich zelf kunnen melden. Daarnaast wil men elke arbeidsbeperkte die ergens gewerkt heeft, voorzien van een certificaat, dat vervolgens gebruikt kan worden bij nieuwe sollicitaties. En tot slot willen de uitzendorganisaties een rol spelen bij het creëren van duurzame dienstverbanden, door het aanbieden van trainingen, opleidingen en van-werk-naar-werkbemiddeling.” Dat er iets moet gebeuren, staat buiten kijf. Want anders loopt de boel vast, concludeert Van der Gaag. “Ik hoop dat een nieuw kabinet de regie naar zich toetrekt en ik hoop dat gemeenten meer gaan investeren in publiek-private samenwerking. Want alleen dan kunnen we die 100.000 banen daadwerkelijk realiseren.”

## WORDT REGIONALE SAMENWERKING STEEDS BELANGRIJKER?

**Tof:** “Ja, die wordt steeds belangrijker. Want de arbeidsmarkt wordt niet meer vanuit Den Haag bestuurd, het beleid wordt in 35 arbeidsmarktregio's gemaakt. Daar zal dus de publiek-private samenwerking vorm moeten krijgen. Maar helaas is het landschap in die 35 arbeidsmarktregio's vrij ondoorzichtig geworden. Er zijn diverse loketten en dat verschildt ook nog eens per regio of gemeente. Werkgevers en werkzoekenden weten daardoor vaak niet waar aan te kloppen. Ik denk dat we naar een structuur toe moeten waarbij er nog maar één loket per arbeidsmarktregio is. Daar ligt een grote uitdaging voor het nieuwe kabinet.”

**Jurriën:** “Het zou ook heel goed zijn als je aan die structuur de cultuur van de uitzendbranche toevoegt. In een aantal regio's werken uitzendorganisaties zeer succesvol samen met UWV en gemeenten. Maar dat is zeker nog niet overal het geval. Een recent rapport van de Inspectie SZW was vrij kritisch over de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening in diverse regio's. Dus is mijn oproep aan gemeenten: gebruik de kracht van private intermediairs. Dat is de snelste weg om mensen weer aan het werk te krijgen.”

## ZIJN ER NOG ZAKEN DIE JULLIE KOMENDE JAREN WILLEN REALISEREN?

**Tof:** “Ik denk dat het belangrijk is dat we blijven uitdragen dat deze vorm van publiek-private samenwerking loont. Door elkaars kracht te gebruiken, zijn we in staat om het hoofd te bieden aan de belangrijke uitdagingen op de arbeidsmarkt. Wat mij betreft gaan we de samenwerking de komende jaren verder verdiepen.”

**Jurriën:** “Een belangrijke uitdaging is om de samenwerking in de regio verder vorm te geven. Ik pleit voor één regionaal loket per werkgebied, met een publiek-private uitvoering met bijbehorende financiering en een eenduidige set van regels. Waar een wil is, is zo een snelweg naar werk te bouwen.”

## BESTPRACTICE 6 ZWOLLE

Ruim 140 uitkeringsgerechtigden aan de slag in Zwolle

# “Succesvolle samenwerking levert gemeenschap veel op”

**In Zwolle hebben de gemeente, voetbalclub PEC Zwolle en uitzendorganisaties Manpower en de BC Group de krachten gebundeld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer aan de slag te krijgen. Het leverde de gemeente een besparing van twee miljoen euro op.**

**H**oe krijgen we zoveel mogelijk mensen die onder de Participatiewet vallen of al lange tijd werkloos zijn weer aan de slag? Dat was de uitdaging waar de gemeente Zwolle in 2015 voor stond, vertelt wethouder Nelleke Vedelaar. “Om die uitdaging aan te gaan, hebben we een businesscase ontwikkeld, samen met uitzendorganisaties Manpower en de BC Group en voetbalclub PEC Zwolle. Door de kennis en expertise van alle partijen bij elkaar te brengen, ontstond een aanzienlijke meerwaarde om ons doel om meer mensen aan de slag te krijgen te bereiken.”

De gemeente leverde de kandidaten en zorgde voor subsidies voor bijvoorbeeld opleidingen en aanpassingen op de werkplek, vertelt directeur Bernhard Nanninga van de BC Group. “Als uitzendorganisaties zorgden wij voor de matching en het weer arbeidsmarktfit maken van de kandidaten, door trainingen en opleidingen te verzorgen.”

## MVO-DOELSTELLINGEN

Ook de rol van PEC Zwolle was belangrijk, benadrukt Maurice Jongsma van Manpower. “Ze hebben 600 sponsors gevraagd om mee te doen, om daarmee invulling te geven aan hun mvo-doelstellingen. Dat maakte het bedrijfsnetwerk nog groter.” Kandidaten die de gemeente selecteerde, werden vervolgens in groepen van vijftien uitgenodigd in het PEC-stadion. “Dat hebben we doelbewust gedaan. Een stadion is namelijk een mooie en verrassende ontmoetingsplek voor werkzoekenden.”

## FORSE BESPARINGEN

De gezamenlijke aanpak had volgens wethouder Vedelaar resultaat. “In totaal zijn er inmiddels 142 mensen aan de slag én heeft een groep samen met werkgevers weer ontdekt waar zijn of haar passie ligt. Een mooi succesverhaal is een



*Nu ben ik 'gewoon Bas'*

**Bas Rodijk (25):** “Ik zat in de Wajong, omdat ik ADHD en PDD-NOS heb. Via de BC Group kon ik aan de slag als zelfstandig kok bij cateraar Feest & Culinaire. Het werk vind ik hartstikke leuk. Vooral als ik mensen thuis met een luxe diner mag verrassen. Eerst had ik nog extra begeleiding nodig, maar nu kan ik net als de rest mijn eigen ding doen en ben ik 'gewoon Bas'. Ik vind het vooral prettig dat ik nu helemaal geen uitkering meer heb. Financieel is dat voor mij ook interessanter. Al met al ben ik enorm blij met mijn baan!”

Zwollenaar die een opleidingsachtergrond had als leraar en al twee jaar werkloos thuis zat. Door terug te gaan naar zijn passie, is het gelukt een baan voor hem te vinden in het speciaal onderwijs.” Voor de gemeente levert dat een forse besparing op, rekent Nanninga voor. “Per kandidaat scheelt dat 15.000 euro per jaar. Bij 142 mensen heb je het dan over ruim twee miljoen euro. Zonder publiek-private samenwerking was dit niet gelukt.”

Mensen aan het werk helpen is mooi, vult Jongsma aan. “Maar je wilt ze ook duurzaam aan het werk houden. Daarom is mijn voorstel om in de toekomst 20% van de besparingen in een scholingsfonds te storten, om daarmee

van-werk-naar-werktrajecten te ontwikkelen.” Daarnaast zou het goed zijn als de landelijke overheid meer uniforme kaders stelt, meent hij. “Er zou één regeling moeten komen voor alle subsidies. Dat verschildt nu nog per gemeente.” Ook wethouder Vedelaar ziet nog verbeterpunten voor de toekomst. “Een project is per definitie eindig, maar borging en continuïteit moeten vanaf het begin af aan onderwerp van gesprek zijn. Ook hebben we gemerkt dat de problematiek van kandidaten - denk aan schulden of psychische problemen - niet altijd inzichtelijk waren. Maar ondanks die kanttekeningen, ben ik zeer tevreden met het resultaat dat we deze gezamenlijke inspanning hebben weten te boeken.”

## Lessons learned

De landelijke overheid moet meer **uniforme kaders stellen**, zoals éénregeling voor alle subsidies.

Wil je duurzame arbeidsrelaties creëren, dan moet **20% van de gemeentelijke besparingen in een scholingsfonds worden gestort**, om daarmee van-werk-naar-werktrajecten te ontwikkelen.

Gemeente en uwv moeten beter in kaart brengen **wat de beperkingen en kwaliteiten van kandidaten zijn**, om daarmee beter te kunnen inschatten of ze 'arbeidsfit' gemaakt kunnen worden.

RESULTATEN  
TOT NU TOE:

**34** statushouders volgden sinds juni 2016 een participatietraject bij Inova

**9** statushouders plaatste Luba dit jaar tot op heden

**75** werkgevers bezochten informatiebijeenkomst Luba-Inova-Vluchtelingenwerk over de inzet van statushouders



“Zelf geld verdienen is belangrijk”

**Levan Tsutskhashvili** (47) uit Georgië: “In 2014 heb ik na lang wachten mijn verblijfsvergunning gekregen. Tot die tijd mocht ik niet werken, maar deed ik vrijwilligerswerk. Klusjes voor de voetbalvereniging bijvoorbeeld. Toen Inova voorstelde om me in te schrijven bij uitzendbureau Luba, wilde ik niets liever. Ik vind het belangrijk om zelf geld te verdienen; een mens wil niet afhankelijk zijn. Ik vertelde dat ik handig ben: ik kan timmeren, schilderen, een auto repareren. Nu werk ik bij ravo. Wij bouwen straatveegmachines. Ik sluit de elektriciteit aan en check per computer of alles goed werkt. Het bevalt heel goed en ik heb leuke collega's. Thuiszitten is niks voor mij; ik ben hier heel blij mee!”

Let the future in. It will work.

Dit is de prikkelende titel van het congres dat de ABU op 6 november aanstaande organiseert. Van Industriële Revolutie naar Digital Age. Van stoom naar staal naar computers in een periode van bijna 300 jaar. De ontwikkelingen van nu gaan in een tempo dat nauwelijks is bij te houden. Wat staat ons te wachten als het gaat om werk? Antwoorden en inspiratie vindt u op dit congres in de Philharmonie in Haarlem.



Working in the Netherlands

De ABU, NBBU en EURES, het netwerk gericht op de bevordering van mobiliteit van werknemers in de EER, hebben gezamenlijk een voorlichtingsfilmje gemaakt voor mensen die van plan zijn in Nederland te komen werken. In dit filmje wordt stilgestaan bij de Nederlandse arbeidsmarkt en wat het betekent om in ons land als uitzendkracht aan het werk te gaan. De animatie is te vinden op [www.abu.nl/themas/flexmigranten](http://www.abu.nl/themas/flexmigranten).

Bemiddeling vluchtelingen

“Statushouders willen bijdragen aan de Nederlandse maatschappij”

Sinds enige tijd bemiddelt uitzendorganisatie Luba in Noord-Holland-Noord vluchtelingen met een (tijdelijke) verblijfsvergunning. De reacties zijn positief. Vanuit de statushouders én werkgevers.

“Ze willen echt bijdragen aan de maatschappij. Hun eigen geld verdienen en het gevoel hebben dat ze erbij horen.” Zo omschrijft projectleider Asmaa Ahmiane van stichting Inova uit Alkmaar de doelgroep. Inova begeleidt statushouders zodra zij worden toegewezen aan een gemeente: bij het vinden van huisvesting tot aan de inschrijving bij een tandarts. Zodra ze er klaar voor zijn, helpt Inova ook in de zoektocht naar werk.

Ahmiane: “De mensen die wij begeleiden, spreken al redelijk tot goed Nederlands. Wij trainen ze richting arbeidsmarkt, beginnend met een analyse: waar ben ik goed in, wat deed ik in het verleden en hoe kan ik dat in Nederland inzetten? We geven extra taallessen, sollicitatietraining en proberen competenties verder te ontwikkelen. We plaatsen mensen pas als we ervan overtuigd zijn dat ze er klaar voor zijn.”

SAMENWERKING

Dat plaatsen gebeurt tegenwoordig onder meer in samenwerking met uitzendorganisatie Luba. “Voor ons is het best lastig om de juiste contactpersonen te vinden. Luba heeft de contacten al met werkgevers in de regio en het vertrouwen is er,” legt Ahmiane uit. “Het doel is gewoon een juiste match. Werkgevers zijn geïnteresseerd in goede

werknemers en willen daarnaast maatschappelijk verantwoord ondernemen.” Vestigingsmanager Nicole ten Hagen van Luba bevestigt dit. “Natuurlijk kan een sociaal hart meespelen. Maar bedrijven in met name de procestechniek, metaal en bouw kampen met personeelstekorten. Ze kijken breed hoe ze aan goede mensen kunnen komen. Statushouders vormen een nog meestal onbenutte doelgroep en zijn vaak enorm gemotiveerd. Wij kunnen kandidaten nog verder opleiden.” Er komt wel extra begeleiding bij kijken, vertelt Ten Hagen: “Je moet mensen meenemen in andere gewoonten en regels, ze zijn toch in een vreemd land. Onze intercedenten doen dat, maar ook de werkgever moet daarvoor openstaan. Een van onze kandidaten komt ons steeds baklava brengen, uit dankbaarheid voor alle extra aandacht.”

CULTUURVERSCHILLEN

Ahmiane: “In Nederland wordt vaak van je verwacht dat je proactief bent, in sommige andere culturen wordt juist een afwachtende houding ten opzichte van de leidinggevende verwacht. Dat kan verkeerd worden uitgelegd. Bovendien hebben vluchtelingen vaak al een heel bestaan in eigen land gehad, met studie en werk. Weer bij nul beginnen, vragen durven stellen, fouten durven maken: dat vergt veel. Ook werkgevers moeten daar rekening mee houden.” Tot nu toe plaatste Luba negen mensen, onder andere bij een groothandel en een productiebedrijf. Ten Hagen: “Dit is een mooi voorbeeld van publiek-private samenwerking. Wij hopen op een olievlekwerking!”



**Eindredactie:**  
Afdeling Communicatie ABU  
**Journalistieke productie:**  
Albert Reinders, Angélique van Beers, Eric Hoogeweg, Kees Jan van Kesteren  
**Vormgeving:**  
Ideas.nl, Haarlem  
**Fotografie:**  
Freek van den Berg, Toussaint Kluiters, Mirjam van der Linden, Pascal Moors, Marco de Swart, Johannes Timmermans, Koen Verheijden, Paul Vreeker  
**Druk:**  
Drukkerij WC den Ouden te Amsterdam  
ISSN 1382-4899

**Colofon** Uitzendwerk is een uitgave van de Algemene Bond Uitzendondernemingen. Bij de ABU zijn ruim 550 uitzendorganisaties aangesloten. Uitzendwerk wordt gratis toegezonden aan relaties en leden van de ABU. Wie in aanmerking wil komen voor kosteloze toezending, kan dit schriftelijk kenbaar maken bij de afdeling Communicatie van de ABU (zie e-mailadres voorpagina). Overname van de tekst of gedeelten daarvan is toegestaan, mits de titel en de uitgever worden vermeld. Voor overname van foto's en illustraties moeten rechten worden betaald aan de rechthebbenden. U kunt hierover contact opnemen met de uitgever. De inhoud van deze uitgave is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin aanvaardt de uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden.

Gastcolumn

Samen werken aan werk

Een publiek-private samenwerking biedt publieke organisaties en private bedrijven de mogelijkheid om samen te werken aan daarin juist datgene te doen waarin zij het beste zijn. Krachtenbundeling dus. Als ik kijk naar de arbeidsmarkt gaat het hierbij met name om het bemiddelen van groepen die moeilijk(er) zelf de arbeidsmarkt kunnen betreden.

Het doel: werkzoekenden vinden werk en werkgevers zien hun vacatures vervuld worden. Regionaal werken bedrijven, gemeenten, uvw en uitzendbureaus steeds vaker samen om zaken op het gebied van werk succesvol op te lossen. Dat is ook te lezen in deze Uitzendwerk-special. Ik hoop dat u er net zo enthousiast en geïnspireerd door raakt als ik.

Toch zijn er nog drempels te slechten. In het vorig jaar gepubliceerde rapport *Werk aan de uitvoering* van de Inspectie szw blijkt dat de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening te wensen overlaat.

De Inspectie ziet een hechte, duurzame samenwerking met werkgevers in de arbeidsmarktregio's als voorwaarde voor een effectieve werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening. Essentieel hierin is dat gemeenten en uvw zorgen dat ze het bestand (één bestand) op orde hebben en de profielen van werkzoekenden ontsloten zijn én

“Samen, voor één target, met inzet van ieders kwaliteiten”

toegankelijk voor private partijen. Informatie over wat een kandidaat kan (competenties, belastbaarheid, beschikbaarheid) is noodzakelijk om een duurzame plaatsing te kunnen realiseren. Gelukkig hebben minister Asscher en staatssecretaris Klijsma dit ook eind april jongstleden in hun brief *Matchen op werk* benadrukt. Daarnaast is harmonisatie van instrumenten een belangrijk element ter verbetering van de dienst-

verlening. Werkgevers raken de weg kwijt in het oerwoud van aanpakken, instrumenten en structuren voor verschillende doelgroepen in verschillende regio's en ook nog eens bij verschillende loketten. Het zou dus ook mooi zijn als we inderdaad naar één regionaal Werkgevers-Servicepunt gaan waarin niet alleen uvw en gemeenten zitten, maar ook private intermediairs. Laat de samenwerking zich verder ontwikkelen. Dit geeft de kans dat publiek en privaat elkaar nog beter leren kennen, elkaar beter begrijpen en zich vervolgens beter kunnen inleven in de ander. Want de versterking van de dienstverlening aan werkgevers zou fantastisch publiek-privaat verder opgepakt kunnen worden. Samen, voor één target, met inzet van ieders kwaliteiten.

Publiek-private samenwerking is vandaag de dag niet meer weg te denken. Gelukkig maar, want samenwerken, dat is 1+1=3.

**Femke Kooijman**  
Beleidsmedewerker ABU

