

-----Oorspronkelijk bericht-----

Van: Alliantie Samen werken voor werk - ABU | Cedris | NRTO | OVAL <info@samenwerkenvoorwerk.nl>

Verzonden: ma 24-09-2018 09:51

Onderwerp: Inspiratiegids: De bijzondere weg naar werk

Aan: [!Griffie];

[View this email in your browser](#)



Aan de griffier met het verzoek tot doorzending naar het college en de gemeenteraad.

Geachte heer, mevrouw,

Sjors kon na een depressie geen werk vinden, door een taalachterstand lukte het Elisabeth niet een baan te vinden en door de economische crisis kwam Frans op latere leeftijd op straat te staan. Zomaar drie mensen, die moeite hadden hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Met de juiste hulp is het Sjors, Elisabeth en Frans gelukt om werk te vinden. Er staan echter nog 1,2 miljoen anderen langs de kant van de arbeidsmarkt. Terwijl werkgevers op dit moment nauwelijks mensen kunnen vinden. Deze mismatch vraagt om adequate oplossingen.

Wij - ABU, Cedris, NRTO en OVAL, vier koepelorganisaties in het hart van de arbeidsmarkt - hebben de handen ineengeslagen om de grote mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verkleinen en veel meer mensen duurzaam aan de slag te helpen. Wij hebben ons verenigd in de alliantie *Samen werken voor werk*. Door het bundelen van de expertises van aangesloten leden, kunnen wij maatwerk en samenhang bieden om de meest passende route naar werk te faciliteren. Goede (bij)scholing, begeleiding, inzetbaarheid en arbeidsbemiddeling zijn essentieel om de mensen die nu langs de kant staan aan het werk te helpen.

Daarbij zien wij een grote meerwaarde in goede samenwerking met gemeenten en UWV. Door de expertises van publieke en private partijen te bundelen en op elkaar te laten aansluiten, bereiken we nog betere resultaten.

In de inspiratiegids [De bijzondere weg naar werk](#) kunt u lezen dat het Sjors, Elisabeth, Frans - en Miranda, Stevie, John, Premika en Hanneke - is gelukt om werk te vinden. Een opleiding of training, goede begeleiding en persoonlijke aandacht hielpen hen verder. Maatwerk en goede samenwerking tussen betrokken partijen zijn de sleutelwoorden tot succes. Publieke en private partijen lichten dan ook graag toe hoe hun samenwerking

deze - en vele andere - mensen aan de slag helpt.

Wij wensen u veel leesplezier, inspiratie en - vooral - een mooie samenwerking toe. Bent u benieuwd of wij iets voor uw gemeente kunnen betekenen? Dan komen wij graag bij u langs om te bespreken welke oplossing wij kunnen bieden om meer mensen naar werk te begeleiden. U kunt ons bereiken via info@samenwerkenvoorwerk.nl voor een vrijblijvend gesprek.

Met vriendelijke groet,
namens de directie van de partners verenigd in de alliantie *Samen werken voor werk*,

Jurriën Koops

directeur ABU

Jan-Jaap de Haan

directeur Cedris

Ria van 't Klooster

directeur NRTQ

Petra van de Goorbergh

directeur OVAL



Download de inspiratiegids hier!

Wilt u inspirerende voorbeelden lezen?

Download de inspiratiegids dan [hier](#) of
bezoek de website voor meer informatie.

Meer weten? 

PS Op onze website, www.samenwerkenvoorwerk.nl, kunt u zich eenvoudig aanmelden voor onze nieuwsbrief.

www.samenwerkenvoorwerk.nl



Cedris

NRTQ

OVAL



A woman with short, spiky brown hair, wearing glasses and a blue and white striped hoodie over a black t-shirt, stands in a server room. She is smiling and holding several sheets of paper. The background shows server racks with colorful labels (D, E, F, G, H, I, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12) and various cables.

De bijzondere weg naar werk

*Inspiratiegids over publiek-private
samenwerking op de arbeidsmarkt*

Aan de slag: de tijd is er rijp voor



Het gaat ons economisch voor de wind. Bedrijven groeien en een recordaantal mensen is aan het werk. Op het toppunt van de crisis stonden er nog ruim zeven werklozen tegenover elke vacature. In het eerste kwartaal van 2018 zijn dat er minder dan twee.

Maar al die vacatures (in 2017 waren dat er ruim één miljoen!) betekenen niet dat iedereen nu ook aan het werk komt. Jongeren, ouderen, mensen met een beperking, mensen met een migratieachtergrond en mensen die niet uitkeringsgerechtigd zijn maar wel willen werken, hebben het nog altijd lastig op de arbeidsmarkt. In totaal staan er 1,2 miljoen mensen langs de kant.

Dat gaat me aan het hart. Ik ben er namelijk van overtuigd dat iedereen kan en wil participeren in onze samenleving. Op zijn of haar manier. Daarom ben ik zo ontzettend blij met initiatieven als van schoonmaakbedrijf Asito, dat zich in de voorhoede bevindt wat betreft inclusief ondernemen. Onlangs nam ik hun tweede witboek in ontvangst met verhalen van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en hun begeleiders. En belangrijker nog: vervolgens kon ik tijdens de 'levende bibliotheek' zelf met hen spreken en hun verhaal horen.

Het kan dus wél. Maar voor velen lijkt participatie nog een verre toekomstdroom. We moeten deze mensen helpen hun droom waar te maken. Daar helpen we hen mee, maar ook alle werkgevers die zo op zoek zijn naar extra handen. Kortom: dat is goed voor de samenleving als geheel. Als staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ben ik daar iedere dag mee bezig. Maar ik kan dat natuurlijk niet alleen. In Den Haag scheppen we geen banen, die ontstaan in bedrijven. En vanuit Den Haag kunnen we geen werkgevers en werkzoekenden aan elkaar koppelen. De arbeidsmarktregio is de plek waar alles bij elkaar

moet komen. Daar vindt *matching* daadwerkelijk plaats. Uitzendbureaus, re-integratiebedrijven, jobcoachorganisaties en opleiders, UWV, gemeenten en hun SW-bedrijven hebben daar een heel belangrijke taak in. Zij moeten een *match* tot stand helpen brengen voor mensen bij wie dat niet vanzelf gaat. Mensen die ondersteuning nodig hebben bij het werk of die zelf niet zomaar in gesprek raken met geschikte werkgevers.

Dat is niet altijd makkelijk. Het vereist effectieve samenwerking. Maar het is wel mogelijk. Ik zie op werkbezoek vaak dat het ontzettend helpt als mensen over de schutting van hun eigen tuintje kijken. Als ze bereid zijn de handen ineen te slaan. En over hun eigen schaduw heen springen. Ik ken het ook uit de politiek. Samen kom je verder. En als je elkaar goed kent, gaat het een stuk makkelijker. Ook – juist – als je uit fundamenteel andere organisaties komt met andere doelstellingen.

De tijd is nu echt rijp om mensen te helpen participeren. Deze inspiratiegids staat bol van goede voorbeelden waar private en publieke partijen samen de handen uit de mouwen steken. Neem hun inzichten ter harte en zet ze om in praktijk. Hoe meer dat gebeurt, hoe meer mensen we samen aan de slag kunnen helpen.

Tamara van Ark

Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



Colofon

Deze publicatie is een gezamenlijke uitgave van de alliantie *Samen werken voor werk*, een samenwerkingsverband tussen:



Cedris



Journalistieke productie Eric Hoogeweg, de Tekstwerkplaats

Fotografie Dik Nicolai

Vormgeving oneseventwo

Druk W.C. den Ouden

www.samenwerkenvoorwerk.nl | info@samenwerkenvoorwerk.nl

© September 2018. Alle rechten voorbehouden. Ondanks de zorgvuldigheid die aan deze uitgave is besteed, kan de uitgever geen aansprakelijkheid aanvaarden bij eventuele onjuistheden. Aan de inhoud van deze publicatie kunnen dus geen rechten worden ontleend.

Inhoudsopgave

INLEIDING – Meer mensen aan het werk	6
ACHTERGROND – De koers van het ministerie en gemeenten	8
DE OPLOSSING – Het belang van vernieuwende samenwerking	10
ACHT PRAKTIJKVOORBEELDEN	
1. Zuid-Nederland – Uitkeringsgerechtigden aan de slag als monteur	12
2. Drechtsteden – Baanbrekend helpt jaarlijks 1500+ uitkeringsgerechtigden aan werk	16
3. Oss – Winfabriek: aan het werk na omscholing voor maakindustrie	20
4. Zwolle – Doorstroom van SW-banen naar regulier werk	24
5. Den Bosch – Future Proof: vroegtijdig investeren in samenwerking loont	28
6. Rotterdam – Uit de bijstand na trainingsprogramma Aanbodversterking	32
7. Oss – Via werkervaringsplaatsen aan het werk en uit de bijstand	36
8. Amsterdam – WijkLeerbedrijf springplank naar opleiding en werk in de zorg	40
AANBEVELINGEN – Lessen uit de praktijk	44
SLOTWOORD – Hans de Boer, voorzitter VNO-NCW	46

Meer mensen aan het werk

Samenwerken: *oplossing én uitdaging*

Nederland staat voor een grote uitdaging: economisch én maatschappelijk. De arbeidsmarkt moet gemoderniseerd worden, méér mensen moeten aan het werk, ook mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Dat vraagt om een sterke werkgeversdienstverlening. Een uitdaging voor alle betrokkenen, zeker voor gemeenten. Zij hebben in de verschillende arbeidsmarktregio's een grote rol en verantwoordelijkheid gekregen om dit te realiseren. Maar zij kunnen dat niet alleen. Samenwerking tussen publieke en private partijen biedt uitkomst.

De economie draait op volle toeren. De werkloosheid dook in de eerste helft van 2018 voor het eerst sinds jaren weer onder de 4%. In 2019 groeit het aantal banen in Nederland volgens UWV met 318.000 naar 10,5 miljoen. Het aantal WW-uitkeringen daalt naar circa 254.000 en jaarlijks ontstaan meer dan een miljoen vacatures. Dat biedt geweldige kansen voor alle betrokkenen om meer mensen duurzaam aan werk te helpen.

Tegelijkertijd zorgt dit voor grote uitdagingen, want de opgebloeide economie helpt niet alle mensen vanzelf aan werk. Nog altijd staan 1,2 miljoen mensen langs de kant. Denk aan mensen zonder startkwalificatie of met (nog) onvoldoende werknemersvaardigheden. Voor deze mensen moet het nodige gebeuren om hun talenten te kunnen benutten en ook hen kansen te bieden om duurzaam aan de slag te gaan.

Meer doen voor kleiner arbeidspotentieel

In de bestanden van UWV en gemeenten blijven nu vooral de moeilijker te bemiddelen kandidaten over. Ook zij hebben talenten die benut en ontwikkeld kunnen worden. De uitdaging is om deze mensen arbeidsfit te maken, te begeleiden, op te leiden én te matchen naar werk. Als het kan bij reguliere werkgevers, als het moet

naar ander passend werk, soms als tussenstap. Overheden kunnen dat niet alleen. Het is bovendien een taak én een gezamenlijk belang van alle betrokkenen bij de arbeidsmarkt om deze uitdaging aan te gaan, een inclusieve arbeidsmarkt te bieden en daar een succes van te maken.

Publiek-private samenwerking (PPS) biedt uitkomst om grote maatschappelijke uitdagingen op te lossen. Dat geldt voor maatschappelijke uitdagingen op allerlei gebieden zoals de nationale infrastructuur of de huisvesting. Het geldt ook voor de arbeidsmarkt. Overheden en bedrijven samen kunnen oplossingen creëren die zij alleen niet kunnen realiseren. Gemeenten, UWV en andere (private) partijen, zoals sociale werkbedrijven, uitzendondernemingen, opleiders, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties laten dat ook zien. Zij werken steeds meer samen om meer mensen (sneller) aan werk te helpen, de mismatch op de arbeidsmarkt tegen te gaan en de inclusiviteit op de arbeidsmarkt te vergroten.

Naast samenwerking is hiervoor maatwerk vereist, want de groep mensen die nog langs de kant staat, is zeer divers, zoals: arbeidsgehandicapten, ouderen boven de 55, statushouders en langdurig werklozen zonder voldoende werknemersvaardigheden.

Leren van succesvolle voorbeelden

Door de veranderingen op de arbeidsmarkt en de al opgedane ervaringen met PPS ontstaan de laatste jaren steeds meer verschillende en vernieuwende samenwerkingsverbanden. Initiatieven met grote aantallen en omvangrijke resultaten, maar ook kleinschalige samenwerkingsverbanden met veel persoonlijk maatwerk. Allemaal initiatieven waardoor meer mensen aan de slag kunnen en (duurzaam) uitstromen naar werk. In deze uitgave zetten wij acht zeer diverse varianten van PPS op een rij, vanuit het perspectief van verschillende betrokkenen: gemeenten, UWV, hun private partners en natuurlijk werkenden en werkzoekenden.

Als koepelorganisaties houden de ABU, Cedris, NRTO en OVAL zich namens hun leden direct bezig met de arbeidsmarkt. Wij zien grote potentie in de expertise van onze leden en het bundelen daarvan om meer mensen aan de slag te krijgen. Vanuit deze gezamenlijke visie verenigen wij ons in de alliantie *Samen werken voor werk*, waarmee we de handen ineen slaan om vernieuwende, duurzame publiek-private samenwerking te stimuleren. Om samen zoveel mogelijk mensen aan de slag te helpen, in het belang van een inclusieve arbeidsmarkt. Daarvoor is het nodig om werkgevers zoveel mogelijk te 'ontzorgen', zodat zij met zo weinig mogelijk bureaucratie met deze mensen aan de slag kunnen. Daarom willen wij deze werkgeversdienstverlening versterken en coördineren door het bieden van een landelijk dekkende structuur, die is afgestemd op de regionale vraagstukken en het netwerk in de 35 arbeidsmarktregio's.

Juist voor het maatwerk dat nodig is voor de verschillende doelgroepen vullen de alliantiepartijen elkaar goed aan. Waar uitzendorganisaties (leden van de ABU) bijvoorbeeld meer werkzoekenden bemiddelen met een loonwaarde boven het wettelijk minimumloon (WML), hebben leden van Cedris juist ook expertise op het begeleiden van mensen met een WML tot 100%. Waar de leden van OVAL mensen begeleiden bij de re-integratie naar werk, bieden de opleiders (leden van NRTO) de mogelijkheid om



de persoon bij of om te scholen ten behoeve van een duurzame positie op de arbeidsmarkt.

Met deze inspiratiegids willen wij gemeenten en hun samenwerkingspartners op ideeën brengen, handvatten bieden en inspireren om nieuwe stappen te zetten en tot integrale en vernieuwende inzichten te komen en de potentie te tonen die publiek-private samenwerking biedt. Die samenwerking is essentieel om goede oplossingen te creëren voor de bestaande uitdagingen. De lessen en ervaringen uit de praktijk kunnen worden benut voor bestaande initiatieven en om weer nieuwe, vruchtbare en duurzame samenwerkingsverbanden aan te gaan. In het belang van werkgevers, (potentiële) werknemers en onze samenleving. Met elkaar maken we meer 'bijzondere wegen' naar werk mogelijk.

Wij wensen u veel leesplezier, waardevolle inzichten en - bovenal - vruchtbare samenwerking toe. ■

Sieto de Leeuw
Voorzitter ABU

Job Cohen
Voorzitter Cedris

Hans Hillen
Voorzitter NRTO

Sieb Louwsma
Voorzitter OVAL

De koers van het ministerie en gemeenten

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zet samen met landelijke en regionale partners stevig in op het versterken van de dienstverlening aan werkgevers. Het doel is om met de arbeidsmarktregio's de dienstverlening aan werkgevers duurzaam te verbeteren, zodat meer mensen met een uitkering en afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag komen. En om oplossingen te bieden voor de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij om een integrale aanpak voor alle doelgroepen, die met ondersteuning vanuit de gemeente of UWV aan het werk kunnen.

Deze koers is in 2016 ingezet met de visie en aanpak *Matchen op werk in de arbeidsmarktregio's*. De directe aanleiding was een onderzoeksrapportage van de Inspectie SZW (Werk aan de uitvoering) en een eerdere evaluatie van de Wet SUWI (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen). Daaruit blijkt dat er op het terrein van regionale samenwerking en gecoördineerde werkgeversdienstverlening extra impulsen nodig zijn. Zonder die impulsen signaleert de inspectie risico's voor het realiseren van de doelstellingen van de Participatiewet.

Kabinetsbeleid

Het huidige kabinet heeft de ingezette koers voortgezet en geïntensiveerd, met versterking van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening als de spil van de oplossing. In het regeerakkoord is daarom opgenomen dat werkgevers zoveel mogelijk ontzorgd moeten worden, om ervoor te zorgen dat er ook echt meer banen komen. Ook heeft het ministerie dit jaar verkenningen in gang gezet om bestaande knelpunten op te lossen. Naast extra impulsen voor de werkgeversdienstverlening, staan hierbij onder andere de

De noodzaak in cijfers

1,2 miljoen mensen staan nog **langs de kant** van de arbeidsmarkt.

Jaarlijks ontstaan meer dan **een miljoen vacatures**.

De vraag naar werknemers in **tekortsectoren** wordt steeds

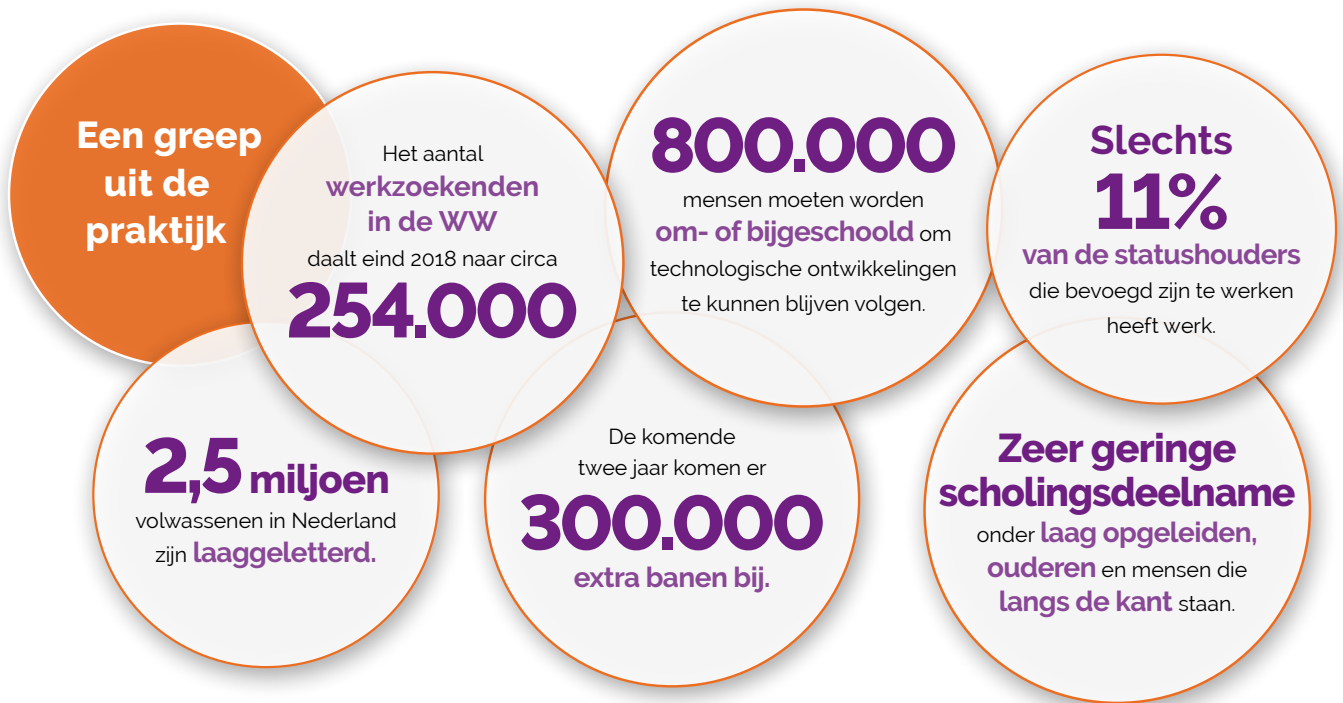
groter.

In de zorg wordt een tekort verwacht van bijna

100.000 mensen.

In de techniek wordt een tekort van **ruim**

60.000 mensen verwacht.



mogelijkheden van publieke-private samenwerking en betere gegevensuitwisseling tussen gemeenten en UWV centraal.

Rol gemeenten

De opgebloeide economie biedt kansen voor mensen om duurzaam aan het werk te komen, ook voor mensen die daarbij extra ondersteuning nodig hebben vanuit UWV en gemeente. Daarvoor is het volgens het ministerie van SZW belangrijk dat gemeenten, hun SW-bedrijven, UWV, het onderwijs, uitzendondernemingen, re-integratiebureaus, werknemers en werkgevers in de arbeidsmarktregio's samenwerken om de vraag naar en het aanbod van mensen bij elkaar te brengen. Gemeenten en UWV hebben hierin een wettelijke taak (Wet SUWI, artikel 10). Zij geven vorm en inhoud aan de regionale samenwerking binnen gezamenlijke regionale werkgeversservicepunten. Ook maken zij op regionaal niveau afspraken over de samenwerkingsagenda met sociale partners in het Regionaal Werkbedrijf. De centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's hebben daarbij een voortrekkersrol om de samenwerking in de arbeidsmarktregio vorm te geven.

De uitdaging: samenwerking

In die samenwerking zien de minister en staatssecretaris van SZW een belangrijke uitdaging: de samenwerkingsafspraken tussen gemeenten (en hun SW-bedrijven), UWV en werkgevers werken nog onvoldoende door in de dagelijkse uitvoeringspraktijk. Daarom kondigden

zij in 2017 al extra maatregelen aan om de inspanningen in de arbeidsmarktregio's te ondersteunen, onder andere door werkgeversdienstverlening ook meer te richten op landelijke werkgevers en met extra impulsen (en geld) voor het opstellen van gemeentelijke klantprofielen in de *Kandidatenverkenner banenafpraak*.

Daarnaast is het volgens het ministerie essentieel dat gemeenten, UWV, sociale partijen en de vele andere partijen in de arbeidsmarktregio's doorgaan met hun initiatieven om de samenwerking te versterken. Optimale werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio vraagt daarbij om één regionaal loket en WerkgeversServicePunt (WSP) van UWV en alle gemeenten, voor de matching van alle doelgroepen, liet staatssecretaris Tamara van Ark (SZW) de Tweede Kamer in december 2017 weten. Met één gezamenlijke manager, één target en één budget om het WSP aan te sturen.

Gemeenten en UWV geven vorm en inhoud aan de regionale samenwerking, maar ook private partijen – uitzend- en payrollondernemingen, opleiders en re-integratiebedrijven – hebben een grote rol bij het samenbrengen van vraag en aanbod. Zij kunnen daarbij veel kennis en kunde inbrengen. "Het is belangrijk de expertise, praktijkervaring en werkgeversnetwerken van deze partijen te benutten. Publieke en private partijen zouden als gelijkwaardige partners moeten samenwerken," aldus staatssecretaris Van Ark afgelopen zomer. ■

Het belang van meer en vernieuwende *publiek-private* samenwerking

Versterking van de publiek-private samenwerking en de werkgeversdienstverlening zijn twee cruciale oplossingen voor de grote uitdagingen van de arbeidsmarkt. Daarmee kan de koers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden uitgevoerd en is de groeiende kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verkleinen. Zodat meer mensen met een uitkering of afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag kunnen.

De alliantie van brancheorganisaties (ABU, Cedris, NRTO, OVAL) heeft zich als doel gesteld om zoveel mogelijk mensen, die nu nog langs de kant staan, weer aan het werk te helpen. De alliantie ziet – net als het ministerie van SZW – verdere intensivering van de PPS daarbij als cruciale stap. Hierover is de alliantie in gesprek met het ministerie.

De alliantie biedt de 35 arbeidsmarktregio's hiervoor een concreet pakket aan dienstverlening dat als maatwerk in iedere regio kan worden ingezet. Om zo de werkgeversdienstverlening en publiek-private samenwerking te versterken, vanuit een vraaggerichte aanpak en met

ondersteuning op maat, passend bij de regionale vraagstukken.

Wat betekent dat concreet?

De alliantie stimuleert en faciliteert met dit initiatief de verbindingen tussen publieke en private partijen. Door expertise samen te brengen en met elkaar het gesprek aan te gaan over regionale vraagstukken, ontstaan nieuwe kansen voor samenwerking om meer mensen aan de slag te krijgen. Op pagina 11 vindt u een overzicht met de expertises van de leden van de alliantie en de mogelijkheden die zij bieden voor een (integrale) aanpak voor de uitdagingen op de arbeidsmarkt. ■

Doel	Mogelijke dienstverlening
Profielen ontsluiten	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaatprofielen (aanbod) in beeld brengen, aansluitend op marktprofielen. • Voorselectie van kandidaten: afgestemd op de specificaties van werkgevers. • Advies hoe partijen banen beschikbaar maken voor een brede doelgroep.
Mensen werkfit maken	<ul style="list-style-type: none"> • Voorbereiding op werk: werknemerscompetentie in kaart brengen (voorafgaand of tijdens de uitvoering van werk). • Coaching en begeleiding van kandidaten (preventie en stimuleren) en van bedrijven (draagvlak, inspelen op talenten en beperkingen). • Advisering op welke wijze mensen op de juiste plek kunnen komen. • Arbeidsontwikkeling. • Jobcarving en loonwaardemeting.
Scholing en ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> • In kaart brengen wat iemand al kan (EVC, assessments). • Een breed aanbod aan opleidingsmogelijkheden voor werkend en werkzoekend Nederland. • Adviseren over passende opleidingsvormen en opleidingstrajecten: van trainingen tot erkende diploma's. • Advies over het stimuleren van personele en organisatieontwikkeling.
Bemiddelen	<ul style="list-style-type: none"> • De beste match bieden tussen kandidaat en klant (werkgever). • Advies bij het opstellen van het juiste functieprofiel, waarin vraag en aanbod worden meegenomen. • Advies bij de gewenste werkaanpassingen. • Begeleiden en ontzorgen in het proces van arbeids- en contractzaken: contractvormen (zoals detachering, payrollen) en aanvraag ondersteunende instrumenten.
Begeleiding op de werkplek	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding van de kandidaat op de werkplek in afstemming met werkgever en waar nodig collega's in de organisatie.

Samenwerken in de praktijk

Gemeenten, UWV en private partijen werken binnen de Wet SUWI al meer dan vijf jaar samen om mensen (sneller) aan werk te helpen en nieuwe kansen te bieden. Dat begon met bijvoorbeeld gezamenlijk werkzoekenden matches met de vacatures van werkgevers. Door de jaren heen is de publiek-private samenwerking steeds verder geïntensiveerd en innovatiever geworden. Tegenwoordig zijn zeer verschillende en aansprekende

voorbeelden te zien met klinkende resultaten. Van kleine tot zeer grote samenwerkingsverbanden en met een zeer uiteenlopende doelstelling en aanpak. We hebben acht actuele best practices op een rij gezet om te leren van hun aanpak en ervaringen in de praktijk en om te tonen wat de waarde en potentie is van publiek-private samenwerking. De lessen zijn aan het eind van deze publicatie kort samengevat. ►►

Uitkeringsgerechtigden zonder technische achtergrond aan de slag als monteur

‘Selecteren op competenties biedt werkzoekenden veel meer kansen’

Samen met UWV en gemeenten in Zuid-Nederland hebben de private opleider Dirksen en vier private intermediairs een opleidingstraject gerealiseerd om mensen met een uitkering in 8 tot 16 weken op te leiden tot monteur. Vooral mensen zonder technische achtergrond. Binnen twee jaar zijn ruim tweehonderd monteurs opgeleid en begeleid naar werk. Zij kregen nieuwe kansen en werk, de overheden besparen flink op uitkeringen.

Er zijn veel meer mogelijkheden om mensen aan werk te helpen als we anders kijken naar de mogelijkheden van werkzoekenden. Dat stellen de twee bedenkers van dit opleidingstraject: directeur Ronald Jansen van Dirksen en directeur Michel Mol van Detamo Flex Force, een van de uitzendondernemingen. "Zou het kunnen: mensen zonder technische achtergrond in twee tot vier maanden klaarstomen als telecommonteur? Dat was onze gezamenlijke vraag vooraf," schetst Jansen. Dirksen had al ervaring met opleiden van ICT'ers zonder ICT-opleiding of achtergrond. "Dat werkte. Voor telecommonteurs gingen we het in 2016 eerst proberen met een kleine groep kandidaten."

De vraag naar monteurs is immers groot. Mol: "Maar de arbeidsmarkt is weer krap. Werkzoekenden die er nu nog zijn, hebben vaak wat meer begeleiding nodig. Dat hebben wij met elkaar georganiseerd." Samen dus met concullega's van andere uitzendorganisaties. "Het gezamenlijk belang is groot en biedt genoeg kansen voor iedereen."

De aanpak

Ook met monteurs werkt het. De uitzendorganisaties selecteren samen met gemeenten en UWV kandidaten. Die worden tijdens een uitgebreide intake getoetst op motivatie, rekenkwaliteiten, leesvaardigheid en met kleine praktijkopdrachten. Daarna begint gemiddeld ►►

Samenwerking in het kort

- Wie:** Gemeenten, UWV, Dirksen Opleidingen en vier private intermediairs.
- Wat:** Uitkeringsgerechtigden met volledige loonwaarde opleiden tot monteur en begeleiden naar werk.
- Toegevoegde waarde:** Private opleider en intermediairs zorgen voor de opleiding en bemiddeling naar werk. UWV en gemeenten hebben de kandidaten, die zij samen met de uitzendorganisaties selecteren.
- Sinds:** Juni 2016.
- Aanpak:** Na opleiding van twee tot vier maanden (met theorie en praktijk) gaan deelnemers met een diploma op pad met een ervaren monteur (coach), tot ze zelfstandig op pad kunnen.
- Doelstelling:** Maandelijks 8 nieuwe monteurs aan de slag.
- Resultaat:** Meer dan 200 monteurs aan de slag (in 2 jaar).



“Nieuwe duurzame toekomst als KPN-monteur”

Miranda Koenders (37) begon in juli 2018 - zonder technische vooropleiding - aan de opleiding tot allround KPN-monteur. “Ik was eerder vrachtwagenchauffeur, maar dat werk werd mij te zwaar. Het was meer fysiek werk dan rijden. Dat zou ik niet lang gaan volhouden. Toen mijn contract in mei niet verlengd werd, kwam ik even in de WW terecht, maar ik kon bijna direct doorstromen naar het opleidingstraject tot monteur. Ik had wel affiniteit met techniek, maar vooral privé. Ik hielp familie en vrienden al regelmatig met hun telefoon en aansluiting. Uitzendorganisatie Careermaker benaderde mij voor dit opleidingstraject. Na een intake en testdag volgde een opleidingstraject van zeven weken met veel theorie, korte stages en toetsdagen. Dat was pittig, maar het lukte en ik vind het ontzettend leuk. Dit werk als monteur bij de mensen thuis past bij me. Het is minder zwaar en lekker sociaal bij klanten thuis en met mijn collega's. Het zwaarste werk is kabels trekken in woningen, maar dat gaat prima. In dit werk kan ik wel doorgaan tot ik 70 jaar ben. Dat zat er als chauffeur niet in. Dit was een mooie kans om deze zijstap te kunnen maken. Mijn perspectief op de arbeidsmarkt is hierdoor veel duurzamer.”

45% aan de opleiding, betaald door de uitzendorganisaties. Zij verdienen dit terug door bemiddeling naar opdrachtgevers, waaronder VolkerWessels Telecom, waarvoor Dirksen een vaste opleider is.

Deelnemers krijgen na de opleiding (35 opleidingsdagen in een groep, plus stage) een diploma en een deelcertificaat om aan de slag te kunnen. Zij gaan eerst op pad met een ervaren monteur als hun coach. Die geeft aan wanneer iemand zelfstandig kan werken. Jansen: “Soms is dat al na een week, anderen hebben wat meer tijd nodig.”

Anders kijken naar kandidaten

Geschikte kandidaten vinden zonder technische achtergrond, gebeurt vooral door te kijken naar hun competenties en leerbaarheid. Mol: “Wij doen dat al jaren, vooral omdat de bestaande ‘vijvers’ niet toereikend zijn. Hierdoor zijn er voor werkzoekenden veel meer kansen. Overheden kunnen dat benutten door anders naar hun werkzoekenden te kijken. Als ik gemeenten vraag

“Het is ons gelukt mensen zonder technische achtergrond in enkele maanden klaar te stomen als elektromonteur.”

Ronald Jansen, directeur Dirksen

om kandidaten voor technische functies, reageren ze meestal direct afwijzend. Maar ze zijn er wel! Je moet dan alleen wat verder en creatiever kijken dan hun cv en werkervaring. Juist uitzendorganisaties kunnen daarbij helpen. Die hebben zicht op vacatures en de kansen in alle sectoren.”

Leiden: extra uitstroomkanaal

Ook de gemeente Leiden droeg kandidaten aan die



“Juist uitzendorganisaties kunnen gemeenten helpen: zij kennen de vacatures én kansen in alle branches.”

Michel Mol, directeur Detamo Flex Force

Lessen en succesfactoren

De betrokkenen noemen goede communicatie en de tijdsinvestering om elkaar te leren begrijpen als belangrijke succesfactoren voor publiek-private samenwerking. Dan kan het vertrouwen groeien: in elkaar en de doelgroep. Verder is het vooral een kwestie van doen: durven, starten en tijdens de uitvoering bijschaven. Fouten maken hoort daar soms ook bij, zeker als je wilt innoveren. “Zonder fouten, geen vooruitgang,” aldus Mol. Vooral het selecteren op competenties en leerbaarheid biedt werkzoekenden nieuwe kansen. De kennis en ervaring op dit gebied zit vooral bij de private partners. Zij noemen meer eenduidige dienstverlening van gemeenten als belangrijke stap om samen sneller meer resultaten te kunnen boeken.

Randvoorwaarden: Voor dit samenwerkingsverband worden met gemeenten op individuele basis afspraken gemaakt, die zorgen voor duidelijkheid.

inmiddels monteur zijn. Dat verliep via Leidse Kracht, ook een samenwerkingsverband (gemeente Leiden, Re-integratie Leiden en Randstad Nederland) om werkzoekenden in de bijstand duurzaam uit te laten

stromen naar regulier werk. “Voor ons is dit een extra uitstroomkanaal,” typeert consulent Nico Vermeer. “Het resultaat valt of staat met goede communicatie over kandidaten. Het verhaal achter hun cv is belangrijk voor goede begeleiding.”

Vermeer is enthousiast over de aanpak. “De kracht is dat deze samenwerking niet primair gericht is op subsidies van gemeenten. Die zijn natuurlijk interessant voor werkgevers, maar de mogelijkheden zijn beperkt en gemeenten moeten voorzichtig zijn met publiek geld. Maar op deze manier ontstaan wel extra kansen voor werkzoekenden.”

Maar hoe kom je samen tot goede publiek-private samenwerking? Mol: “Dat betekent vooral tijd investeren om elkaar te leren kennen en begrijpen. Zeker als je verrassender kansen wilt bieden. Bij gemeenten kost dat ons vaak extra tijd, omdat zij allemaal hun eigen aanpak hebben. Het zou enorm schelen als gemeenten daar onderling meer lijn in brengen. Dan komen we samen sneller tot meer resultaten.” ■

Wilt u meer weten over deze case?

Neem dan contact op met Ronald Jansen van Dirksen, e-mail: rjansen@dirksen.nl

Baanbrekend Drechtsteden helpt jaarlijks meer dan 1.500 uitkeringsgerechtigden aan werk

'Samenwerking via één loket biedt uitkomst'

Om betere werkgeversdienstverlening te bieden, begonnen de Sociale Dienst Drechtsteden en Randstad Groep Nederland in 2011 samen Baanbrekend Drechtsteden. Onder één vlag en met één loket voor werkgevers zijn inmiddels duizenden uitkeringsgerechtigden aan werk geholpen. De aanpak werd landelijk een van de bekendste voorbeelden van publiek-private samenwerking voor de arbeidsmarkt. Maar daarmee was de formule niet 'af'. UWV ging meedoen en ook de arbeidsmarkt blijft veranderen. Daarom blijven de partners continu streven naar verbeteringen.

Voor de samenwerking begon, hadden de zeven gemeenten (Alblasserdam, Dordrecht, Hardinxveld-Giessendam, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht) een groot probleem. "Het was voor werkgevers niet duidelijk wat wij hen te bieden hadden met onze werkgeversdienstverlening," zegt wethouder Peter Heijkoop (Dordrecht). Eén loket en samenwerken met Randstad op één locatie, met één team en merk (Baanbrekend) bood uitkomst. "Randstad biedt toegevoegde waarde. Dat zit vooral in hun kennis van de arbeidsmarkt en de commerciële benadering van werkgevers." Of zoals Joost van den Hoek (hoofd Werk & Inkomen) van de Sociale Dienst Drechtsteden het verwoordt: "Werkgevers staan zeker open voor uitkeringsgerechtigden die vallen onder de Participatiewet en ook mensen met een gedeeltelijke loonwaarde. Maar werkgevers belanden vaak in een woud van doelgroepen en regelingen. Gemeenten gaan dat uitleggen, maar daar zit een werkgever juist niet op te wachten. Daarom hebben wij één loket voor alles. Achter de schermen zorgen wij voor een goede match." Heijkoop: "Altijd vanuit de vacaturevraag. Daar stemmen wij ons aanbod op af." ▶▶

Samenwerking in het kort

- Wie:** 7 gemeenten, Randstad Groep Nederland en UWV.
- Wat:** Integrale werkgeversbenadering met één loket.
- Toegevoegde waarde:** Om marktkwaliteiten van de uitzendorganisatie te benutten: de vacatures, contacten met werkgevers en het matchen op werk. Sociale Dienst heeft de kennis van kandidaten en bereidt hen voor op de bemiddeling.
- Sinds:** 2011.
- Aanpak:** Integraal samenwerken in één team om werkzoekenden naar werk te bemiddelen.
- Doelstelling:** Jaarlijks 1.500 uitkeringsgerechtigden bemiddelen naar werk.
- Resultaat:** 1.503 mensen aan het werk geholpen in 2017.



Tijdsinvestering

De co-creatie en resultaten zorgden voor een groot succes en een formule die inmiddels op 15 locaties (29 gemeenten) wordt ingezet. Dat succes kwam niet vanzelf. "Je moet elkaar eerst leren kennen en dezelfde taal leren spreken. Dat was ook zo in de Drechtsteden. Om de aanpak echt goed, rendabel en duurzaam te krijgen, moet je daar zeker negen maanden of een jaar voor uittrekken," zegt directeur Inge Dijkstra van Randstad HR Solutions. "Je moet eerst tijd investeren in de samenwerking. Daardoor kun je elkaars toegevoegde waarde optimaal benutten. Onze kracht ligt vooral bij de werkgevers, vacatures en het matchen op werk, die van de Sociale Dienst bij de kennis en voorbereiding van kandidaten."

Intern en op politiek niveau moesten de gemeenten vooral in de begintijd ook hard werken aan draagvlak. Heijkoop: "Eerst hadden we last van onjuiste beeldvorming: 'er wordt publiek geld verdiend over de rug van kwetsbaren', hoor je dan. Daar zijn in het begin stevige debatten over gevoerd. Maar met de resultaten groeide het draagvlak. Zelfs partijen als de SP en GroenLinks die vooraf kritisch waren,

Lessen en succesfactoren

Eén werkgeversbenadering met één gezamenlijk team en één duidelijk loket voor werkgevers, is een belangrijke succesfactor van Baanbrekend. Belangrijke succesvoorwaarden daarbij zijn vraaggerichte bemiddeling (vanuit vacatures), een duidelijke gezamenlijke doelstelling, (politiek) draagvlak en de bereidheid om daadwerkelijk openheid te geven en kennis en expertise met elkaar te delen. Daarnaast biedt het netwerk met grote landelijke werkgevers van Randstad voor de gemeenten belangrijke voordelen op regionaal niveau. Ook het voorkomen dat mensen uit de WW in de bijstand terechtkomen, blijkt zeer succesvol.

Randvoorwaarden: Een overeenkomst met afspraken op hoofdlijnen en ruimte om te blijven innoveren. Daarbij is vastgelegd dat Randstad geld mag verdienen, zolang het de gemeenten meer oplevert.

zijn tegenwoordig positief. Randstad mag ook geld verdienen, zolang het de gemeenten maar meer oplevert. Zo is het ook vastgelegd in onze overeenkomst."

Blijven bijsturen

Ondertussen blijft de aanpak in ontwikkeling. UWV is in 2016 aangesloten bij de samenwerking en met het opbloeien van de economie ontstonden nieuwe uitdagingen. Want het aantal werkzoekenden neemt af, maar de doelstelling blijft hetzelfde en de groep uitkeringsgerechtigden die er nu nog is, wordt lastiger te bemiddelen. Dijkstra: "Dat merken we sterk sinds het derde kwartaal van 2017. We bemiddelen nu meer mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dat vraagt om meer inspanningen en een andere aanpak. We kijken bijvoorbeeld minder naar cv's en meer naar competenties van kandidaten en het ontwikkelen daarvan. We voeren daardoor ook andere gesprekken met werkgevers. Werkgevers staan ervoor open, maar we moeten hun verwachtingen wel goed managen."

"Door onjuiste beeldvorming zijn in het begin stevige politieke debatten gevoerd, maar met de resultaten groeide het draagvlak."

Peter Heijkoop, wethouder Dordrecht

Ook worden nu vaker extra instrumenten ingezet, zoals loonkostensubsidies en jobcoaching voor kandidaten. Heijkoop: "Ook het voorkomen dat mensen uit de WW in de bijstand komen, is heel succesvol. Zo blijft het zoeken naar nieuwe wegen, ook als de samenwerking goed functioneert. Als partners moet je elkaar bovendien scherp houden." Dijkstra: "Je moet vooral kritisch blijven op elkaars toegevoegde waarde." ■

Wilt u meer weten over deze case?

Neem dan contact op met Amar Bissumbhar van Randstad, e-mail: amar.bissumbhar@nl.randstad.com



"Aanpak en werk goed afgestemd op wat ik kan"

Sjors van Dongen (33) moest door een depressie zijn sociale studie in Amsterdam afbreken en ging weer bij zijn ouders in Dordrecht wonen. Solliciteren kon hij toen niet opbrengen. Via Baanbrekend Drechtsteden is hij wel weer aan werk geholpen toen hij daaraan toe was. "Het goede van hun aanpak was dat ze keken wat ik wel en niet kon en ze zagen goed wat er voor mij nodig was. Daar is de aanpak en het werk op afgestemd. Ik hoefde niet direct iedere dag te solliciteren. Het maatwerk was zelfs zo flexibel dat ik via Randstad uiteindelijk ook in Amsterdam gedetacheerd kon worden. Hier werk en woon ik nu weer. Ik werk in het magazijn van een internationale horlogewebshop. Via Randstad kon ik ook het benodigde VCA-certificaat voor veilig werken behalen. Dit werk bevalt me heel goed. Fysiek werk vind ik heel prettig. Ik voel me weer sterk. Dit werk geeft me voldoening en een gezonde basis voor mijn leven. Ik heb er elke dag zin in. Ik kan mij in dit werk ook ontwikkelen, nu ik weer steeds meer verantwoordelijkheid op me kan nemen."

*De Winfabriek leidt met werkend leren
op tot gewilde procesoperator*

**‘Aan het werk na
omscholing voor
de maakindustrie’**

Door samenwerking tussen de gemeente Oss, IBN en verschillende bedrijven in de regio Oss is De Winfabriek ontstaan, een praktijkgerichte opleiding die mensen omschoolt tot procesoperator in de maakindustrie. Daar is veel vraag naar en dat biedt kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zij-instromers, ouderen en jongeren die nog zoekend zijn. "We doen een investering in deze mensen en hun toekomst, die zich later terugbetaalt," zegt wethouder Kees van Geffen.

De Winfabriek anticipeert op grote toekomstige vraag naar personeel in de maakindustrie, die in Noordoost-Brabant sterk vertegenwoordigd is. "De vraag naar procesoperators neemt toe en om daaraan te kunnen voldoen moeten nieuwe 'vijvers' worden aangeboord. Waaronder die van werkzoekenden met een uitkering of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt," zegt Van Geffen. "Eerder werkten we vanuit ons aanbod: de doelgroep. Nu werken we op basis van de vraag uit de markt. De baanzekerheid is daardoor erg groot. We kunnen onze doelgroep hiervoor benutten door kandidaten te selecteren op hun talenten en competenties, in plaats van diploma's of bestaande kennis en ervaring."

De aanpak

Drie partners hebben hiervoor de handen ineengeslagen: sociale onderneming IBN (voorheen het SW-bedrijf, waarvan de gemeente eigenaar is) en twee private partners: We Connect People (voor de opleiding en coaching) en arbeidsbemiddelingsbureau Nieuwebaan.nl. Samen selecteren zij kandidaten voor omscholing bij IBN met een praktijkgericht, persoonlijk leerplan, afgestemd op toekomstige werkgevers.

In juli 2017 zijn twee talentdagen gehouden voor de selectie van kandidaten voor de opleiding tot basisoperator (wekelijks 1 dag leren, 4 dagen werken). ▶▶

Samenwerking in het kort

- Wie:** Gemeente Oss, sociale onderneming IBN, WeCoPe (coaching) en private intermediair Nieuwebaan.nl.
- Wat:** Mensen omscholen tot procesoperator in de maakindustrie.
- Toegevoegde waarde:** De gezamenlijke partners kennen de markt(kansen), hebben een goed netwerk van werkgevers en kunnen selecteren op competenties. IBN biedt werk en begeleiding tijdens de opleiding.
- Sinds:** April 2017.
- Aanpak:** Kandidaten selecteren op competenties en hen in vier maanden omscholen tot procesoperator. Daarna detacheren of (eerst) aan de slag bij productiebedrijf van IBN.
- Doelstelling:** Vanaf 2019 jaarlijks 100 kandidaten opleiden tot basisprocesoperator.
- Resultaat:** In 2017 zijn 30 deelnemers omgeschoold, van wie 10 extern gedetacheerd zijn en 20 aan de slag gingen bij IBN Productie. In 2018 worden dit er waarschijnlijk 60.



“Ik wist niet dat ik zoveel zou kunnen”

John Reijnders (34) werkt sinds 2002 bij IBN met een WSW-uitkering (Wet sociale werkvoorziening) vanwege een lichamelijke beperking. Hij deed negen jaar schoonmaakwerk. Toen dat te zwaar werd, kon hij in 2011 aan de slag in een scanstraat om documenten te digitaliseren. “Tot ik in 2017 hoorde over De Winfabriek. Na de talentendagen kon ik de opleiding volgen. Dat begon ik steeds leuker te vinden. Ze hielpen mij ook met solliciteren en inmiddels ben ik gedetacheerd als procesoperator bij Mediaverpakkers in Oss. Ik stel machines af op onze producten en zorg voor het onderhoud en schoonmaken van de machines. Kleine reparaties leer ik zelf uitvoeren. Ik heb nu veel leuker werk en betere baankansen. Door mijn opleiding bij De Winfabriek weet ik nu hoe deze machines werken. Soms zijn ze net even anders, maar de basis is hetzelfde. Ik had niet verwacht dat ik zoveel zou kunnen. Mogelijk kan ik na een jaar detachering direct in dienst komen bij Mediaverpakkers, met behoud van mijn WSW-indicatie op de achtergrond, mocht ik lichamelijk een terugval krijgen.”

Van de eerste twee groepen zijn inmiddels tien deelnemers gedetacheerd bij externe werkgevers. De andere twintig werken (nog) met extra begeleiding bij IBN Productie. In april 2018 begon een derde groep aan de opleiding. “Onze ambitie is om maandelijks talentdagen te houden om steeds groepen van acht kandidaten te vormen,” zegt directeur Maarten Gielen van IBN. Voor de gemeente zorgt de uitstroom van mensen met een uitkering direct voor kostenbesparing, terwijl de doelgroep kansen krijgt om zich te ontwikkelen richting betaald werk.

Samenwerken

Volgens Gielen en Van Geffen biedt publiek-private samenwerking de beste kansen om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. “Vooral met de kennis van de markt die onze private partners hebben en doordat zij goed kunnen selecteren op competenties,” aldus Gielen. De toegevoegde waarde van IBN voor de private partijen

“We begonnen niet met de businesscase, maar met geloof in een goed idee.”

Kees van Geffen, wethouder Oss

ligt vooral in het bieden van werk en begeleiding tijdens het opleidingstraject.

Een belangrijke voorwaarde voor goede samenwerking is dat alle partijen vooraf direct met de juiste intenties aan tafel zitten, stelt Van Geffen. “Wij waren direct allemaal gericht op de resultaten op langere termijn. We begonnen niet een businesscase van kosten en baten, maar met een gezamenlijk geloof in een goed idee.” Dat is uiteindelijk



"Publiek-private samenwerking biedt de beste kansen om vraag en aanbod goed af te stemmen."

Maarten Gielen, directeur IBN

geformaliseerd in een overeenkomst, waarbij de partners ook medewerkers hebben vrijgemaakt voor de aanpak. "Dat maakt een groot verschil. De beste resultaten ontstaan als mensen tijd en ruimte hebben om hiervoor aan de slag te gaan, in plaats van het 'erbij' te moeten doen," aldus de wethouder. "Deels moeten organisaties ook accepteren dat samenwerking een ontdekkingsreis is die je vooraf niet helemaal kunt uittekenen. De aanpak en samenwerking moeten kunnen groeien. Om te innoveren, moet je stappen durven zetten die je niet gewend bent. De kunst is om daarvoor een omgeving te creëren die veilig genoeg is."

Een belangrijke uitdaging voor De Winfabriek nu is om geschikte werkgevers te zoeken voor de uitstroom van omgeschoolde kandidaten. Dat wordt steeds gemakkelijker in de krapper wordende arbeidsmarkt. Ook wordt al nagedacht over een vergelijkbare aanpak in andere sectoren, zoals de zorg. ■

Wilt u meer weten over deze case?

Neem dan contact op met IBN (Linda van de Witte),
e-mail: lwitte@ibn.nl.

Lessen en succesfactoren

Goede samenwerking begint volgens de betrokkenen met de juiste intenties en het gezamenlijk geloof in een goed idee. Daarvoor zijn vertrouwen en geloof in elkaars toegevoegde waarde belangrijk. En de bereidheid om kennis en ervaringen daadwerkelijk te delen. Met durf, maar wel in een omgeving die (politiek) voldoende veilig is. "Je moet ook je neus een keer kunnen stoten om te kunnen innoveren," aldus wethouder Van Geffen. Besef dat de aanpak en samenwerking vooraf niet volledig vast te leggen zijn. Deze moeten kunnen groeien tijdens de uitvoering. Hiervoor medewerkers vrijmaken zorgt voor meer daadkracht, dan wanneer zij het 'erbij' doen. Het succes van de uitvoering is groter geworden door de omslag van aanbodgericht werken (vanuit de doelgroep) naar een vraaggerichte aanpak (vanuit de werkgevers) door kandidaten te selecteren op hun talenten en competenties.

Randvoorwaarden: De samenwerking is vastgelegd in een overeenkomst die ruimte én veiligheid biedt voor de beoogde experimenten en innovaties.



Samenwerking maakt doorstroom van SW-banen naar regulier werk mogelijk

‘Een werkgever moet hier wel geschikt voor zijn’

Om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan regulier werk te helpen, hebben de gemeente Zwolle, SW-bedrijf Wezo en cateraar Albron een bijzonder leerwerktraject opgezet. De arbeidsmarktstand wordt verkleind door kandidaten in de praktijk op te leiden op verschillende locaties van de cateraar. Met hun diploma kunnen deelnemers die eerder bij de sociale werkvoorziening (SW) werkten nu gedetacheerd worden bij reguliere werkgevers. Dat bespaart de gemeente geld, biedt de doelgroep nieuwe kansen en zorgt bij Albron voor nieuwe medewerkers.

De aanpak begon in de zomer van 2017 als leerwerktraject voor medewerkers van SW-bedrijf Wezo, maar is inmiddels ook beschikbaar voor kandidaten uit de bijstand, Wajong of het doelgroepenregister. Het SW-bedrijf en de gemeentelijke afdeling Werk, Re-integratie en Arbeidsontwikkeling (WRA) werken nauw samen voor de uitvoering van de Participatiewet en de sociale werkvoorziening. "Hiermee willen wij vanuit de gemeente, samen met Wezo meer mogelijkheden creëren voor onze doelgroepen met behulp van reguliere, gekwalificeerde werkgevers. In dit geval is Albron voor ons een mooie partner," zegt accountmanager Karin Boersma van het WerkgeversServicePunt (WSP) Regio Zwolle. Deelnemers blijven vanaf het begin gewoon in dienst bij het SW-bedrijf, maar door hun detachering komen daar plaatsen vrij voor anderen. Voor werkgevers is de detachering een veilige manier om kennis te maken met kandidaten en hen kansen te bieden.

Samenvoegen belangen

De samenwerking is ontstaan door meerdere belangen samen te voegen. Het SW-bedrijf in Zwolle zocht een nieuwe cateraar voor het eigen bedrijfsrestaurant, maar ook een geschikte werkgever om kandidaten op te leiden en verder te ontwikkelen. Annet Westerdijk, adviseur ►►

Samenwerking in het kort

- Wie:** Gemeente Zwolle, SW-bedrijf Wezo en cateraar Albron.
- Wat:** Leerwerktraject om kandidaten uit de Participatiewet te ontwikkelen en begeleiden naar regulier werk.
- Toegevoegde waarde:** De cateraar heeft kennis van en ervaring met leren op locatie. De gemeente en het SW-bedrijf hebben kandidaten. SW-bedrijf doet de voorbereiding en biedt begeleiding.
- Sinds:** Tweede helft 2017.
- Aanpak:** SW-bedrijf en cateraar leiden doelgroep (SW + Participatiewet) 'inhouse' op voor horeca en catering. Met diploma worden deelnemers begeleid naar reguliere werkgevers. Hiervoor wordt het netwerk van Albron, Wezo en de gemeente benut.
- Doelstelling:** Verkleinen afstand tot de arbeidsmarkt.
- Resultaat:** De eerste zeven deelnemers (SW) hebben al een cateringdiploma gehaald en zijn gedetacheerd bij reguliere werkgevers. Resultaten vanuit de Participatiewet volgen later (later gestart).



“Ik kan en doe nu veel meer”

Stevie Tibben (26) werkte drie jaar in de kantine bij SW-bedrijf Wezo toen ze eind 2017 in de eerste groep begon aan het leerwerktraject van Albron. Met de algemene opleiding en twee maanden stage ontwikkelde zij zich tot allround cateringmedewerker. “Na mijn stage kon ik blijven werken in het bedrijfsrestaurant van Albron in het Politiedienstencentrum in Zwolle. Ik werk hier 36 uur per week. Ik kan en doe nu veel meer dan ik eerder deed in de bedrijfskantine van Wezo. Ik werk in de keuken, aan de kassa en bereid koffie volgens receptuur. Vooral dat laatste ben ik best wel trots op. Dit werk betekent heel veel voor mij. Ik vind het leuk om met eten te werken en fijn om iedere dag mensen om mij heen te hebben. Eerder heb ik vijf jaar thuisgezet nadat ik moest stoppen met een zorgopleiding. Daar ontdekte ik dat ik te veel moeite had met leren. Vooral de theorie vond ik zwaar. Met deze opleiding in de praktijk en goede begeleiding van mijn leidinggevende Thea Wibier bij Albron, is het wel gelukt.”

“De mix van kandidaten is ook een belangrijke succesfactor.”

Annet Westerdijk, adviseur Wezo

Participatie bij Wezo: “In een werkomgeving die al direct betere aansluiting geeft op de arbeidsmarkt. We hebben met verschillende partijen gesprekken gevoerd, maar er was een duidelijke klik met Albron. Zij hebben elders vergelijkbare samenwerkingsconstructies én beschikken over kennis en ervaring met de doelgroep. Een werkgever moet kunnen aansluiten bij de behoeften van deze werknemers, bijvoorbeeld met begeleiding door een persoonlijke coach. Er moet vooral een grondhouding zijn dat een organisatie hierin wil investeren.” Het WSP

kan helpen om de exacte aanpak vorm te geven.

Bij Albron wordt de persoonlijke begeleiding gedaan door een meewerkend leermeester die ervaring heeft met de doelgroep. De cateraar zorgt voor het opleiden van kandidaten en het organiseren van stages op de diverse locaties van Albron in Zwolle. Hun achterliggend motief is drieledig: maatschappelijk verantwoord ondernemen, instroom van nieuwe medewerkers en voldoen aan *social return*-verplichtingen.

De aanpak

Het traject ging na de zomer van 2017 van start voor zeven werknemers van het SW-bedrijf. De praktijkgerichte opleiding bevat verschillende modules (o.a. koken vanuit recepten, klantvriendelijkheid en voedselveiligheid) en een stage van twee maanden. Door in de praktijk vakvaardigheden en werknemersvaardigheden te leren met de doorplaatsing naar regulier werk (bij Albron, andere werkgevers en via uitzendorganisaties), wordt de afstand



"Voor werkgevers is detachering een veilige manier om kennis te maken met de doelgroep."

Karin Boersma, accountmanager WSP Regio Zwolle

27

Lessen en succesfactoren

Als belangrijke succesfactoren van deze samenwerking noemen betrokkenen de bundeling van individuele (organisatie)belangen tot gezamenlijke belangen om het beoogde (maatwerk) leerwerktraject te realiseren. Met korte lijnen, vertrouwen in elkaars expertise en ervaring, goede contacten met werkgevers en ruimte om te experimenteren tijdens de uitvoering. Specifiek voor de SW-doelgroep is leren in de praktijk met goede begeleiding van grote waarde.

De reguliere werkomgeving zorgt voor betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Een gecombineerde groep met een mix van kandidaten blijkt ook waardevol.

Randvoorwaarden: De partners hebben voor de uitvoering een samenwerkingsplan opgesteld, waarin de ruimte om te experimenteren is gewaarborgd. Hierdoor kan de aanpak tijdens de uitvoering worden bijgesteld.

naar de arbeidsmarkt kleiner en groeit het zelfvertrouwen van kandidaten. Zo kunnen zij zich ontwikkelen.

Westerdijk: "Ook de gecombineerde groep met een mix van kandidaten blijkt een belangrijke succesfactor. Ze leren van elkaar, delen ervaringen en successen. Binnen de groep komen kwaliteiten op een natuurlijke manier naar boven." ■

Wilt u meer weten over deze case?

Neem dan contact op met Karin Boersma van het WerkgeversServicePunt) Regio Zwolle, e-mail: K.Boersma@zwolle.nl.

*Honderden werkzoekenden uit uitkering
door samenwerking Den Bosch*

**‘Vroegtijdig investeren
in samenwerking loont’**

Onder de naam *Future Proof* werken UWV en Manpower landelijk op 15 plaatsen succesvol samen aan de bemiddeling van werkzoekenden met een WW-uitkering en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit begon in 2014 als pilot in Den Bosch, waar nog steeds met succes wordt samengewerkt. Hier stroomden de afgelopen jaren 334 werkzoekenden uit hun uitkering omdat ze betaald werk vonden. Deze pilot kreeg in 2016 een vervolg met de landelijke uitrol van UWV Manpower Future Proof.

UWV en de uitzendbranche werken al sinds 2012 intensief samen aan arbeidsbemiddeling. "Uitzendorganisaties zijn voor ons een belangrijke partner geworden," zegt Esther van den Boomen (senior adviseur werkgeversdienstverlening) van UWV. "Bij WW-uitstroom gaat al jaren een op de drie werkzoekenden via de uitzendbranche aan de slag. Die opstap is belangrijk. Vooral de kennis van de arbeidsmarkt, werkgevers en het eigen netwerk van uitzendorganisaties bieden hierbij veel toegevoegde waarde voor ons. Hun netwerk zit deels in andere sectoren, zoals de industrie. Juist daar blijken veel kansen te liggen voor onze doelgroepen."

Live overleg maakt verschil

De samenwerking tussen UWV en Manpower in Den Bosch ontstond in 2014 om te onderzoeken waar kansen liggen voor de doelgroep én onderlinge samenwerking. Hiervoor werd een convenant gesloten en een compact projectplan gemaakt. De uitstroom van uitkeringsgerechtigden was voor de samenwerking nog onvoldoende. Daarom zochten medewerkers van UWV en Manpower elkaar structureel op. Met het matchen van werkzoekenden en vacatures als directe aanleiding. ►►

Samenwerking in het kort

Wie:	UWV en Manpower.
Wat:	Werkzoekenden (WW) bemiddelen naar werk.
Sinds:	2014.
Toegevoegde waarde:	Vanwege kennis arbeidsmarkt, werkgeversbehoeften en netwerk.
Aanpak:	Op vaste momenten fysiek samenwerken op één locatie om werkzoekenden en vacatures te matchen en mogelijkheden en behoeften te bespreken. Al werkend samen blijven bijsturen.
Doelstelling:	Uitstroom werkzoekenden met WW-uitkering naar werk versnellen.
Resultaat:	Uitstroom van WW naar werk in 2017: 60 (alleen Den Bosch), onder wie bovengemiddeld (75%) veel oudere werkzoekenden. Resultaat in voorgaande jaren ruim boven de 100 (meer werkzoekenden, maar op krappere arbeidsmarkt).

Het kantoor van Manpower is meestal de fysieke ontmoetingsplek. "Vooral om te praten over kandidaten, hun mogelijkheden en wat ervoor nodig is om die te benutten," schetst Van den Boomen. "Het live overleg tussen UWV en Manpower maakt een groot verschil en zorgt voor extra uitstroom. Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het extra belangrijk om verder te kijken dan hun cv. Dit op vaste momenten met elkaar aan tafel bespreken, maakt het minder vrijblijvend. Zo groeiden ook de ideeën om nieuwe kansen voor uitstroom te creëren. Bovendien groeide het vertrouwen in onze kandidaten."

Betrokkenheid en cultuurverschillen

De voorbereiding van kandidaten op de arbeidsmarkt doen UWV en Manpower samen. "UWV doet een deel en wij kijken ook hoe wij een kandidaat verder kunnen helpen," zegt Dirco Dekker (manager social development) van Manpower. "Dat kan bijvoorbeeld een opleiding zijn of een werkervaringsplek. We bekijken dat per persoon. Wat precies nodig is, bepalen we tijdens het begeleidings-traject." Ook de financiering door UWV of Manpower

verschilt per traject. Door het overleg over werkzoekenden en hun behoeften groeide de onderlinge samenwerking. Voor Manpower hangt het succes van publiek-private

"Overleg aan één tafel is minder vrijblijvend en laat het vertrouwen in kandidaten groeien."

Esther van den Boomen, senior adviseur UWV

samenwerkingen nauw samen met de mate van betrokkenheid en het onderlinge begrip voor cultuurverschillen. "Met deze aanpak konden we elkaar beter leren kennen en onderzoeken wat werkt. Met oog voor de gezamenlijke belangen van werkzoekenden, UWV, Manpower en onze opdrachtgevers," aldus Dekker. "Verschillen die er zijn, moet je ook erkennen, waarderen en naast elkaar zien. Juist dan kun je elkaars kwaliteiten benutten."



"Zelf vond ik geen werk, maar nu wel"

Frans Pennings (60) werd in 2015 door de crisis om economische redenen ontslagen als hoofd Administratie van een installatiebedrijf in het Brabantse Heesch. "Ik belandde in de WW en het lukte mij zelf niet om weer aan de slag te komen. Met mijn leeftijd en administratieve werkervaring was dat lastig." Via UWV kreeg Pennings in 2017 contact met UWV Manpower Future Proof. "Toen lukte het wel. Ik kon al snel aan de slag als postsorteerder bij een postsorteercentrum in Den Bosch. Dat doe ik nu sinds oktober 2017. Het is niet mijn droombaan, maar ik ben wel weer aan het werk en uit de uitkering. Vanuit deze positie is het ook gemakkelijker om weer ander werk te vinden dan wanneer ik thuiszit. Het liefst wil ik wel weer administratief werk doen, maar die banen liggen niet voor het oprapen."



"Wat iemand precies nodig heeft, blijkt vaak tijdens het begeleidingstraject."

Dirco Dekker, manager Manpower

Lessen en succesfactoren

Verdiep je in elkaars en de gezamenlijke belangen. Investeer in samenwerking en maak medewerkers hier (deels) voor vrij. Dan gaat de vrijblijvendheid eraf en wordt het minder 'erbij' gedaan. Dat zorgt voor meer snelheid en daadkracht. Blijf in gesprek om bij te schaven en bij te sturen.

Randvoorwaarden: Afspraken en verwachtingen zijn vastgelegd in een convenant en een compact projectplan.

gaat ons niet alleen om de korte termijn. Bij deze aanpak gaan wij voor duurzame uitplaatsingen en resultaten op langere termijn. Dat maakt het mogelijk om te investeren in de samenwerking en kandidaten."

Het loont ook om vroegtijdig te investeren in de samenwerking, concludeert Van den Boomen. "Die tijd en energie win je later ruim terug. Zoek elkaar op, onderzoek de mogelijkheden en blijf in gesprek om de aanpak te optimaliseren. Want een goede aanpak is ook niet onbeperkt houdbaar. De arbeidsmarkt verandert continu. Blijf in gesprek over de kansen, mogelijkheden en wat nodig is om die te benutten." ■

Duurzame resultaten

Met de samenwerking groeide het besef dat de private partner uit de uitzendbranche niet alleen aan 'cherry picking' en 'snel geld verdienen' doet. Dekker: "Door samenwerking verdwijnen de onjuiste vooroordelen. Natuurlijk zijn wij een commercieel bedrijf, maar het

Wilt u meer weten over deze case?

*Neem dan contact op met Dirco Dekker van Manpower,
e-mail: Dirco.Dekker@manpower.nl*

*Uitstroom uit bijstand na gezamenlijk
trainingsprogramma voor aanbodversterking*

**‘Dit is niet van hen
of ons, maar echt
van ons samen’**

Voordat mensen die langdurig in de bijstand zitten aan het werk kunnen, is het vaak nodig om eerst hun motivatie, zelfvertrouwen, veerkracht en weerbaarheid te versterken. De gemeente Rotterdam lanceerde hiervoor samen met Calder Werkt een intensief trainingsprogramma van vier weken. Daarvoor werken trainers van Calder Werkt nauw samen met jobcoaches en jobhunters van de gemeente. Ruim de helft van de deelnemers vindt hierna werk. Bovendien maakt de versterking van kandidaten de kans op duurzaam succes groter.

Calder Werkt werkt in opdracht van werkgevers of uitkeringsinstanties aan de inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt. In Rotterdam wordt voor de doelgroep van de Participatiewet breed samengewerkt met de gemeente. Calder Werkt stelt fysieke diagnoses, neemt taaltoetsen af en doet loonwaardeonderzoek. Sinds medio 2017 is ook het trainingsprogramma Aanbodversterking toegevoegd. "Het doel is niet direct de uitstroom naar werk, maar een versterkende schakel in het traject daarnaartoe," schetst Katharina de Kool, teammanager afdeling Matching van de gemeente Rotterdam. "Om de kans op duurzame uitstroom te vergroten, is het voor mensen die langdurig in de bijstand zitten vaak eerst nodig om hun mentale kwaliteiten te versterken. Hiervoor werken wij samen met Calder Werkt vanwege hun kennis van de doelgroep." De doelgroep is divers: van ouderen en allochtonen tot bijvoorbeeld alleenstaande moeders.

De aanpak

Wekelijks start een door de gemeente samengestelde groep van circa 15 deelnemers aan een trainingsprogramma van vier weken. Zij worden eerst twee weken van 24 uur en dan twee weken van 32 uur getraind door trainers van Calder Werkt. Tijdens het trainingsprogramma doen de deelnemers arbeidsritme op en worden problemen gesignaleerd waar zij in hun



Samenwerking in het kort

- Wie:** Gemeente Rotterdam en Calder Werkt.
- Wat:** Aanbodversterking van mensen die langdurig in de bijstand zitten.
- Sinds:** April 2017.
- Toegevoegde waarde:** Calder Werkt heeft kennis van de doelgroep, trainingsexpertise en (als externe partij) gelijkwaardige verhouding tot deelnemers. De gemeente zorgt voor de voorselectie van kandidaten, vacatures en indien nodig handhaving.
- Aanpak:** Wekelijks start een intensief trainingsprogramma van 4 weken met een groep van circa 15 deelnemers, nog voordat zij bemiddeld kunnen worden naar werk of doorstromen naar een vervolgttraject.
- Doel:** Versterken motivatie, zelfvertrouwen en weerbaarheid kandidaten.
- Resultaat:** Kwalitatieve versterking kandidaten, binnen 12 weken uitstroom van 60% naar werk of vervolgttraject.

“Externe trainers hebben toch een ander en gelijkwaardiger contact met deelnemers.”

Judith Steuten, regiomanager Calder Werkt

privéleven tegenaan lopen, zodra ze dagelijks aan het werk gaan. Bijvoorbeeld op het gebied van vervoer, kinderopvang, huisvesting of schulden. Doordat de jobcoaches van de gemeente dagelijks aanwezig zijn op de locatie van Calder Werkt, kunnen zij dit direct met deelnemers bespreken en drempels richting betaald werk wegnemen.

Jobhunters van de gemeente schuiven wekelijks aan met de nieuwste vacatures vanuit het WerkgeversServicePunt.

“Die nauwe betrokkenheid is bedoeld om tot optimale resultaten te komen,” zegt De Kool.


“Betrokkenheid van externe trainers zorgt voor betere resultaten,” zegt regiomanager Judith Steuten van Calder Werkt. “Onze trainers hebben een andere relatie met deelnemers dan mensen van de gemeente, waar de rol als uitkeringsverstrekker altijd meespeelt. Daardoor hebben wij toch anders en gelijkwaardiger contact met deelnemers. We leren mensen weer te denken in kansen en bieden hen de tools om die kansen te pakken. Waar nodig geven wij individueel ondersteuning en advies.”

Als handhaving wel aan bod moet komen, neemt de gemeente die rol op zich. Onze gelijkwaardigheid en positieve aandacht voor deelnemers heeft direct invloed op hun inzet en motivatie voor de training. Vaak hebben mensen al meerdere trainingen achter de rug en komen



“Eindelijk weer werk en aangenaam rustiger vaarwater”

Premika Ramautar (31) zat vier jaar in de WW en bijstand voor ze in september 2017 deelnam aan het trainingsprogramma Aanbodversterking. “Eerder heb ik drie jaar secretarieel en administratief werk gedaan. Na drie tijdelijke contracten kon mijn contract niet verlengd worden omdat ik toen een vast contract moest krijgen. Zo kwam ik tijdens de crisis thuis te zitten. Ik kon toen geen nieuw werk vinden. Als alleenstaande moeder is dat extra lastig omdat je minder flexibel bent. Het trainingsprogramma heeft mij goed geholpen, vooral de tips en adviezen voor sollicitaties. Ik begon eerst als klantenservicemedewerker bij een ander bedrijf en via mijn jobcoach hoorde ik dat er een vacature kwam bij Calder Werkt. Hier ben ik aangenomen als administratief medewerkster. Dat bevalt heel goed. Heel toevallig verwerk ik nu de aanmeldingen voor Aanbodversterking. Ik ben blij dat ik weer werk heb. Ik sta weer op eigen benen en mijn leven is in een stuk rustiger vaarwater gekomen.”



"De resultaten werken door op andere gebieden, zoals minder zorgkosten en schuldenproblematiek."

Katharina de Kool, teammanager gemeente Rotterdam

Lessen en succesfactoren

Intensief contact tussen de gemeente en Calder Werkt en de gezamenlijke betrokkenheid bij de uitvoering zijn belangrijke succesfactoren. Duidelijke afspraken en vaste overlegmomenten (wekelijks voor de uitvoering en ieder kwartaal voor de inhoud van het programma) zijn belangrijk om de uitvoering ook echt samen te (blijven) doen. Naast het opdoen van arbeidsritme voor deelnemers, is de signalering van belemmerende privéproblemen tijdens de uitvoering waardevol. De rol van externe trainers (als 'niet-handhavers') blijkt van toegevoegde waarde bij de belangrijke individuele coaching en persoonlijke aandacht voor deelnemers.

Randvoorwaarden: Duidelijke afspraken vooraf met de wederzijdse flexibiliteit en bereidheid om bij te sturen waar dat nodig is.

ze zonder hoge verwachtingen binnen. Door deze unieke aanpak zien wij hen vaak wel snel groeien." De Kool: "Vooral de individuele coaching en persoonlijke aandacht zijn heel waardevol."

Handen ineen

Naast de gezamenlijke betrokkenheid tijdens trainingen bespreken de gemeente en Calder Werkt de voortgang van deelnemers en verbeterpunten van de uitvoering tijdens een wekelijks overleg. Hier worden successen gedeeld en kan snel worden bijgestuurd. Voor de hoofdlijnen van de aanpak wordt eens per drie maanden een

interviewbijeenkomst gehouden met trainers en betrokkenen van de gemeente. "Dat is waardevol om met elkaar te brainstormen en de programma-inhoud aan te scherpen," aldus Steuten.

Terwijl de uitstroom naar werk niet per se het directe doel is, lukte dit de eerste maanden wel bij ongeveer de helft van de kandidaten. De Kool: "We krijgen inmiddels vaker te maken met deelnemers bij wie dat moeilijker gaat en waarvoor eerst extra instrumenten nodig zijn. Dan werken we bijvoorbeeld ook aan mentale en fysieke fitheid en gezondheid."

De resultaten zijn volgens De Kool ook vooral kwalitatief en breder dan alleen uitstroom. "Er komen meer mensen uit de uitkering en de kans op duurzame uitstroom is ook groter. Bovendien gaat activering en empowerment ook over het welzijn en kwalitatief leven van burgers. Dat heeft ook weer positieve effecten op andere gebieden, zoals lagere zorgkosten en minder schuldenproblematiek."

Het succes van de aanpak is volgens De Kool en Steuten vooral het gevolg van intensieve samenwerking, waarbij de handen daadwerkelijk ineen zijn geslagen, ook bij de uitvoering. Steuten: "Wij doen dit echt samen. Dit is niet ons project of dat van de gemeente. Dit is echt onze aanpak." ■

Wilt u meer weten over deze case?

Neem dan contact op met Judith Steuten van Calder Werkt, e-mail: JSteuten@Calderwerkt.nl

*Werkzoekenden via werkervaringsplaatsen
aan het werk en uit de bijstand*

**‘Begin klein en
blijf samen schaven
aan de aanpak’**

Om werkzoekenden aan banen te helpen, werken gemeenten steeds vaker samen met meerdere partners, alle met hun eigen kwaliteiten. Zo kunnen gemeenten per traject meer maatwerk bieden. Naast werkgevers in de regio werkt de gemeente Oss samen met zo'n tien private partners. Met een voor opleidingstrajecten, zoals het praktijkvoorbeeld van De Winfabriek toont. Met Flexspecialisten wordt juist samengewerkt om op kleine schaal werkervaringsplaatsen te bieden voor mensen in de bijstand. Voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, maakt dit de afstand kleiner waardoor zij gemakkelijker werk vinden.

Werkervaringsplaatsen zijn belangrijk om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt voor te bereiden op toekomstig werk. "Zij kunnen hun werkritme en ureninzet weer opbouwen in een praktijksituatie zonder hoge druk," schetst Nicole Papen, accountmanager van de afdeling Werk & Inkomen bij de gemeente Oss en projectleider van het regionaal werkgeversservicepunt. "Ook ontstaat een beter beeld van iemands drijfveren, mogelijkheden en behoeften. Dat is waardevol voor henzelf en voor ons. Betaald werk is niet altijd het einddoel. Soms kunnen wij een ander passend traject bieden, doordat wij een beter beeld van iemand krijgen. Niet iedereen is immers geschikt om betaald werk te doen. Als dat wel het einddoel is, kan daar ook gefaseerd naartoe worden gewerkt."

Belang samenwerking

De samenwerking met uitzendorganisaties en andere werkgevers is belangrijk om werkervaringsplaatsen te creëren. Sinds 2016 werkt de gemeente hiervoor intensief samen met onder andere Flexspecialisten uit Oss, gespecialiseerd in de sectoren Food en Logistiek. In hun eigen organisatie van 45 medewerkers zijn 6 werkervaringsplekken gecreëerd op verschillende afdelingen: bij de administratie, receptie en bijvoorbeeld ►►

Samenwerking in het kort

- Wie:** Gemeente Oss en Flexspecialisten.
- Wat:** Op kleine schaal werkervaringsplaatsen bieden.
- Doel:** Beter beeld krijgen van kandidaten en uitstroom van bijstand naar werk.
- Sinds:** April 2016.
- Toegevoegde waarde:** Uitzendorganisatie heeft kennis arbeidsmarkt en werkgeversnetwerk, biedt werkervaringsplaatsen en juiste begeleiding werkzoekenden. Gemeente heeft werkzoekenden en bereidt hen voor op traject.
- Aanpak:** Gemeente selecteert kandidaten die bij Flexspecialisten werkervaring opdoen. Zij verkennen hun mogelijkheden en krijgen sollicitatiebegeleiding.
- Resultaat:** 63% van deelnemers stroomt uit naar betaald werk. Kwalitatieve resultaten: o.a. meer werkervaring, werkritme, opbouw werknemersvaardigheden en beter beeld van kandidaten.



“Dit was precies het zetje dat ik nodig had”

Hanneke Rooijackers (26) kwam na een scheiding in juli 2017 als alleenstaande vrouw met twee kinderen in de bijstand terecht. “Qua betaald werk had ik jaren stilgestaan. Dat maakte het lastig om een baan te vinden die ik ook kan combineren met mijn kinderen. De gemeente heeft geholpen om passende kinderopvang te krijgen. Begin 2018 kon ik werkervaring opdoen bij Flexspecialisten, als receptioniste en met administratieve taken, waaronder cv’s screenen. Dat was heel leerzaam! Daarnaast kreeg ik tips en begeleiding om zelf te solliciteren. Al na twee maanden kon ik daarvoor via Flexspecialisten aan de slag als administratief medewerkster bij Flash, producent van professionele schoonmaakproducten in Oss, waar Flexspecialisten als vast uitzendbureau regelmatig mensen plaatst. Ik werk hier eerst voor een halfjaar, maar met goede vooruitzichten. Dit was precies het zetje dat ik nodig had. Ik sta weer op eigen benen en kan mijn kinderen een betere toekomst geven. Dit betekent enorm veel voor mij!”

op facilitair gebied. “De gemeente draagt kandidaten aan en wij hebben inspraak na een kennismaking,” zegt HR-adviseur Carlijn Kleinsman van Flexspecialisten.

Kansen groeien

Deelnemers bouwen met behoud van uitkering werkervaring op en als zij er klaar voor zijn, kunnen zij aan de slag bij bijvoorbeeld opdrachtgevers van Flexspecialisten. Soms vindt de uitstroom pas op langere termijn plaats en er zijn ook kwalitatieve resultaten. Papen: “Het zelfvertrouwen van kandidaten groeit, ze bouwen werkritme op en de afstand tot de arbeidsmarkt wordt kleiner. Wij zien mensen groeien. Ook als zij niet meteen uitstromen, groeien hun kansen op werk wel.”

Naast de geboden werkervaringsplekken biedt Flexspecialisten volgens Papen toegevoegde waarde voor de gemeente, door hun kennis van de arbeidsmarkt, begeleiding van deelnemers en het werkgeversnetwerk

“Gemeenten moeten niet bang zijn om nieuwe dingen te proberen.”

Nicole Papen, accountmanager gemeente Oss

voor uitstroom. Kleinsman: “Alle kandidaten krijgen een *buddy*, uitgebreide begeleiding, we geven sollicitatietrainingen en alle kandidaten maken een persoonlijke profielanalyse die meer inzicht geeft in persoonskenmerken, talenten en kwaliteiten. Dit wordt besproken in een coachingsgesprek. Dat helpt werkzoekenden om realistische doelen te stellen en werk te vinden dat bij hen past.”

Ook nemen werkzoekenden korte videofilms op (te zien op www.talentuitnoordoostbrabant.nl) om zich te presenteren bij werkgevers. Papen: “Dat werkt drempelverlagend



“We helpen kandidaten realistische doelen te stellen en werk te vinden dat bij hen past.”

Carlijn Kleinsman, HR-adviseur Flexspecialisten

Lessen en succesfactoren

Zoek voor de verschillende doelgroepen en uitdagingen partners die daarbij passen. Begin klein en veilig, experimenteer en stel bij. Wat werkt, kun je uitbouwen. Samenwerken moet je vooral doen. Stel je open voor elkaar en neem de tijd om elkaar te leren kennen en de aanpak te laten groeien. Open en eerlijk communiceren (korte lijnen) over sterke en ontwikkelpunten (van elkaar en de aanpak) is daarbij belangrijk. Concreet voor de uitvoering blijken videofilms van kandidaten (met een afstand tot de arbeidsmarkt) waardevol en drempelverlagend voor werkgevers.

Randvoorwaarden: Duidelijke, laagdrempelige afspraken op hoofdlijnen met genoeg flexibiliteit om te blijven bijsturen.

voor werkgevers, zeker bij mensen met wat afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers zien dan niet alleen het cv van bijvoorbeeld een '60-plusser', maar direct een mens met talenten die iets wil."

Borgen en doen

De afspraken voor de samenwerking zijn in 2016 laagdrempelig en op hoofdlijnen vastgelegd. Papen: "Zo blijven wij flexibel om de aanpak bij te schaven en de samenwerking te laten groeien. Uiteindelijk moet je het vooral samen doen: beginnen, elkaar leren kennen en de aanpak blijven bijsturen. Een duidelijke rolverdeling en goede, open communicatie is daarbij belangrijk. Als iets niet werkt, moet je dat ook kunnen zeggen."

En hoe kies je de juiste partners voor ieder traject? Papen: "Soms is dat duidelijk doordat een partner zich al bewezen heeft. Als dat nog niet zo is, moet je het gewoon proberen, ervaren en bijsturen. Gemeenten moeten vooral niet bang zijn om nieuwe dingen te proberen. Begin klein. Dat is veilig en wat werkt, kun je uitbouwen. En als iets niet werkt, moet je ook de stekker eruit kunnen trekken, maar dat gebeurt slechts zelden. Meestal is het een kwestie van bijstellen." ■

Wilt u meer weten over deze case?

Neem dan contact op met Carlijn Kleinsman van Flexspecialisten, e-mail: c.kleinsman@flexspecialisten.nl

*WijkLeerbedrijf springplank van bijstand
naar opleiding en werk in de zorg*

'Grote impact op het leven van deelnemers én de wijk'

In 25 plaatsen door heel Nederland zijn WijkLeerbedrijven opgezet om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een springplank te bieden naar betaald werk in de zorg. Door samenwerking tussen gemeente, onderwijs, (thuis)zorgorganisaties en als spil de sociale onderneming Calibris Advies kunnen deelnemers op hen afgestemd onderwijs volgen en werkervaring opdoen. In WijkLeerbedrijf Nieuw-West in Amsterdam is de aanpak vooral gericht op vrouwen die anders geen onderwijs zouden volgen of werk zouden krijgen. Nu lukt dat wel.

Vooraf stond één ding vast. Voor de moeilijk bereikbare doelgroep in het stadsdeel Nieuw-West was een niet reguliere aanpak nodig om hun participatie te stimuleren. "Tijdens een bezoek aan een WijkLeerbedrijf in Den Haag werden wij direct enthousiast over deze aanpak," zegt programmamanager Marja Bijlsma van de gemeente Amsterdam. "Dit wilden wij ook. Calibris Advies is de bedenker van deze aanpak. Zij weten hoe het moet en hadden de kennis en ervaring. Daarom zijn we samen met hen aan de slag gegaan."

De sociale onderneming creëert kansen voor mensen die zelf moeilijk aan werk kunnen komen of een opleiding kunnen volgen. Met innovatieve oplossingen wordt leren in de praktijk gestimuleerd (vooral mbo-niveau 1 en 2, tot 3), onder andere met WijkLeerbedrijven. Landelijk behaalt 80% van de deelnemers een diploma, 75% daarvan stroomt door naar werk of een vervolgopleiding.

Leren en ervaring opdoen

In Amsterdam wordt samengewerkt met een ROC, twee zorginstellingen en emancipatiecentrum Vrouw en Vaart. Bij dit ontwikkelcentrum volgen vrouwen die thuiszaten ►►

Samenwerking in het kort

- Wie:** Gemeente Amsterdam (Stadsdeel Nieuw-West), ROC van Amsterdam, Stichting Calibris Advies, ontwikkelcentrum Vrouw en Vaart en zorginstelling Stichting Mantelzorg & Dementie.
- Wat:** Creëren WijkLeerbedrijf voor mensen met (zeer) grote arbeidsmarktafstand.
- Toegevoegde waarde:** Calibris Advies heeft de formule, kennis en ervaring en creëert samenwerkingsverbanden om WijkLeerbedrijven op te zetten tussen de andere partijen, allemaal met hun eigen rol en specialismen. De gemeente zorgt voor de financiering en terugkoppeling naar de politiek.
- Sinds:** 2016.
- Aanpak:** Deelnemers volgen in hun wijk een zorgopleiding (mbo-niveau 1 of 2) en leveren tijdens hun stage informele hulp aan kwetsbare wijkbewoners. Met een diploma worden zij begeleid naar werk, vaak bij betrokken zorginstellingen.
- Doelstelling:** Deelnemers met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt opleiden en begeleiden naar werk in de zorg, met wederkerige hulp door ondersteuning van kwetsbare wijkbewoners.
- Resultaat:** Tot halverwege 2018 hebben 34 vrouwen een diploma gehaald, van wie er al 20 werk vonden en 11 verder zijn gaan leren.



“Ik heb nu werk en spreek Nederlands met mijn dochter”

Elisabeth Linares (27) kwam in 2011 vanuit de Dominicaanse Republiek naar Nederland. Daar studeerde ze twee jaar medicijnen aan de universiteit. In Nederland bleken de taal en het vinden van werk lastig. Ze werkte in de catering, maar kwam in de bijstand terecht. “Door taalproblemen had ik weinig contacten, eerst eigenlijk alleen met Spaanstaligen. Maar ik wilde mij ontwikkelen om mijzelf en mijn dochtertje een goede toekomst te geven. Via een vrijwilligster van ontwikkelingscentrum Vrouw en Vaart hoorde ik van de opleiding. Zo leerde ik de taal, volgde de opleiding en kreeg contacten met anderen. Dat was heel belangrijk. Ik kreeg meer zelfvertrouwen en al voor ik begin 2017 mijn diploma kreeg, kon ik aan het werk bij thuiszorgorganisatie Buurtdiensten. Ik heb nu mijn tweede jaarcontract en lijk een contract voor onbepaalde tijd te kunnen krijgen. Dit is heel belangrijk voor mij. Ik zie hier nu een goede toekomst voor ons. Ik kan mij verder ontwikkelen en spreek Nederlands met mijn dochter. Alles is nu goed.”

“De samenwerking vereist wel trekkracht en een verbindende spil.”

Anne Marie Bas, senior adviseur Calibris Advies

(vaak zonder startkwalificatie, zonder een goed netwerk en met taalproblemen) nu maximaal twee jaar een opleiding tot *Helpende zorg en welzijn*. Bijlsma: “Daar liggen kansen voor hen. Het ROC heeft de opleiding aangepast op de manier waarop deze vrouwen leren. Tijdens een stage kunnen zij ervaring opdoen en hun gezicht en kwaliteiten tonen.”

De deelnemers helpen ook kwetsbare wijkbewoners zoals ouderen en zieken met informele zorg, waarvoor geen thuiszorg of gemeentelijke ondersteuning mogelijk is. Dat is maatschappelijk waardevol, omdat het zorgt voor ondersteuning van mantelzorgers, minder eenzaamheid of dat mensen langer zelfstandig kunnen wonen. Op hun beurt helpen deze wijkbewoners de deelnemers, bijvoorbeeld met taal, rekenen of fietsles. Zo zorgt een WijkLeerbedrijf jaarlijks voor gemiddeld 10.000 uur informele hulp. “Naast activering van mensen en uitstroom uit de bijstand is dat ook belangrijk voor de gemeente,” aldus Bijlsma.

Verbinding en trekkracht

Calibris Advies zorgt voor continuïteit en de verbinding tussen alle samenwerkende partijen. “Wij zijn de ‘kartrekker’ en zorgen voor de afstemming van gezamenlijke belangen,” schetst senior adviseur Anne Marie Bas van Calibris Advies. “Samen kunnen wij als partners meer doen voor de doelgroep doordat iedereen breder kijkt. Vanuit het onderwijs en trainen van mensen kijken wij verder dan diploma’s: ook naar werk en sociale factoren. Deze samenwerking vereist wel trekkracht en een verbindende spil. Die rol kunnen wij goed spelen, omdat wij de andere partners en hun rol als overheid, onderwijs- of zorginstelling goed kennen.”

De programmamanager van het stadsdeel zorgt juist weer voor de financiering en afstemming met de politiek.



"Iedereen doet waar hij het beste in is, in het belang van onze doelgroep."

Marja Bijlsma, projectmanager gemeente Amsterdam

Bijlsma: "Daar kennen wij de wegen die een private partij niet kent. Zo doet iedereen waar hij het best in is, in het belang van onze doelgroep."

Resultaten

Van de eerste groep vrouwen hebben alle twaalf deelnemers hun diploma gehaald en is iedereen aan het werk gegaan, vooral in de zorg. Door dit succes was er direct veel animo voor vervolggroepen. Tot de zomer van 2018 zijn in totaal vier groepen gestart, waarvan er al drie (34 deelnemers) gediplomeerd zijn. Van hen hadden er tot medio 2018 twintig werk gevonden (in zorg, schoonmaak en de horeca). Elf zijn verder gaan leren. "Wij zijn blij met die resultaten van deze vrouwen. De impact op hun leven en kansen in de samenleving zijn enorm," aldus Bijlsma. ■

Wilt u meer weten over deze case?

Neem dan contact op met Anne Marie Bas van Calibris Advies, e-mail: a.bas@calibrisadvies.nl

Lessen en succesfactoren

Een gezamenlijk doel, een gedeelde motivatie, vertrouwen in elkaar en duidelijke verwachtingen uitspreken, noemen de betrokkenen als belangrijke succesfactoren. Elkaars belangen kennen, begrijpen en op elkaar afstemmen om samen breder te kijken, is daarvoor essentieel. Samenwerking moet ook voor iedereen wat opleveren. Bij samenwerking met meerdere partijen is één coördinerende, resultaatgerichte spil waardevol om te zorgen voor trekkracht. Richting de doelgroep is het geboden maatwerk van de opleiding een belangrijke succesfactor. Bijzonder is dat deelnemers informele zorg leveren aan wijkbewoners en hiervoor taal, rekenles of fietsles van buurtbewoners terugkrijgen. Deze wederkerigheid heeft grote maatschappelijke waarde.

Randvoorwaarden: De samenwerking is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst met de rollen en taken van partijen, beoogde resultaten en de projectstructuur. De projectleider (Calibris Advies) legt verantwoording af aan de stuurgroep, waarin alle partijen vertegenwoordigd zijn.

Lessen uit de praktijk

Durven, doen en bijstellen

Om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en de groeiende kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verkleinen, is versterking van de werkgeversdienstverlening en publiek-private samenwerking cruciaal. Dat is ook precies wat de rijksoverheid beoogt. Gemeenten spelen een sleutelrol bij de realisatie ervan. Gelukkig staan zij er niet alleen voor. De alliantie helpt graag en biedt een concreet pakket aan dienstverlening dat als maatwerk in iedere arbeidsmarktregio kan worden ingezet.

Gemeenten, UWV en private partijen werken al meer dan vijf jaar samen om mensen (sneller) aan werk te helpen en nieuwe kansen te bieden. De afgelopen jaren is die samenwerking steeds verder geïntensiveerd, innovatiever én meer divers geworden. Met kleine tot zeer grote samenwerkingsverbanden en met een net zo grote diversiteit in de doelstellingen, doelgroepen en aanpak.

Uit de acht verschillende praktijkvoorbeelden in deze inspiratiegids komen belangrijke lessen en zeven gouden tips naar voren.

1 Eén centraal loket werkt

Een belangrijke conclusie is het belang van de centrale werkgeversbenadering, die het kabinet beoogt. Dat blijkt uit meerdere cases en is bijvoorbeeld dé succesfactor van Baanbrekend Drechtsteden (pagina 16). Belangrijk daarbij is de gemaakte omslag van aanbodgerichte bemiddeling (vanuit kandidaten) naar vraaggerichte bemiddeling (vanuit vacatures). Want werkgevers staan zeker open voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en een gedeeltelijke loonwaarde, concluderen gemeenten. Werkgevers zijn alleen huiverig voor het 'woud van doelgroepen en regelingen' en gemeenten die hen dat gaan uitleggen. Eén centraal loket als aanspreekpunt en één geharmoniseerde set aan instrumenten neemt die drempel weg.

2 Breng de juiste partners bij elkaar

De samenwerking met gespecialiseerde partners biedt voor gemeenten, UWV en hun werkzoekenden veel toegevoegde waarde. Vooral omdat deze partners kennis en kunde inbrengen die zijzelf niet of slechts ten dele in huis hebben. Die toegevoegde waarde kan per samenwerkingsverband verschillen en uiteraard ook per partner. Want sociale werkbedrijven, uitzendondernemingen, opleiders en re-integratiebedrijven hebben allemaal hun eigen kwaliteiten. De ene keer zit de meerwaarde vooral in de matchingskwaliteiten, de andere keer in geboden werkervaringsplekken, specifieke begeleiding of coaching van kandidaten, het selecteren op competenties of bijvoorbeeld het afstemmen van een opleiding op de doelgroep.

Zoek voor de verschillende doelgroepen en uitdagingen dus partners die daarbij passen. Bij een samenwerkingsverband met meerdere partijen is één coördinerende, resultaatgerichte spil waardevol om te zorgen voor trekkracht, zoals de aanpak voor het WijkLeerbedrijf in Amsterdam (zie pagina 40) toont.

3 Maak heldere afspraken en verdiep je in elkaar

Als belangrijke voorwaarden voor succesvolle samenwerking noemen betrokkenen vooral: heldere afspraken en

een gezamenlijke doelstelling en motivatie. Zorg daarom voor duidelijke afspraken en leg die vast. De samenwerking moet uiteraard voor iedereen wat opleveren. De bundeling van individuele belangen tot gezamenlijke belangen is belangrijk. Verdiep je daarvoor in elkaars belangen. Ook het vertrouwen en geloof in elkaars toegevoegde waarde telt. En de bereidheid om kennis en ervaringen daadwerkelijk te delen. Verder noemen vrijwel alle partners: goede communicatie en de tijdsinvestering om elkaar te leren begrijpen. Daardoor kan het onderlinge vertrouwen groeien: in elkaar én de doelgroep(en).

4 Zorg voor eenduidige dienstverlening

Er is behoefte aan meer eenduidige dienstverlening van gemeenten richting werkgevers en werkzoekenden. Als gemeenten daarin eenduidiger zijn, kunnen zij samen met hun private partners sneller meer resultaten boeken.

5 Kijk naar talenten, niet naar het cv

De gedaalde werkloosheid betekent dat voor de kandidaten die nu nog in de bestanden van gemeenten zitten, vaak extra stappen nodig zijn om hen aan passend werk te helpen. Zeker voor kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt – of bijvoorbeeld een gedeeltelijke loonwaarde – blijkt het aansluiten op hun talenten, competenties en leerbaarheid waardevol. Vooral private partijen hebben veel kennis en ervaring op dit gebied. Hierdoor is het ook mogelijk om mensen om te scholen voor sectoren met veel vraag. Dat biedt nieuwe kansen voor kandidaten die geen opleiding of ervaring hebben in de betreffende sectoren, zoals de aanpak van opleider Dirksen en vier intermediairs (pagina 12) toont. Mensen zonder relevante achtergrond worden daar binnen vier maanden opgeleid tot monteur en succesvol bemiddeld naar werk. Er zijn meer van dit soort mogelijkheden als we anders leren kijken naar de mogelijkheden van werkzoekenden.

6 Samenwerken moet je doen

Samenwerken moet je vooral doen, concluderen vrijwel alle betrokkenen van de acht praktijkvoorbeelden.

Dat betekent: durven, gewoon beginnen en tijdens de uitvoering bijstellen. Wat werkt, kunnen ze uitbouwen. Fouten kunnen maken, hoort daar soms ook bij, zeker als je wilt innoveren. Een samenwerkingsovereenkomst moet dat faciliteren met afspraken op hoofdlijnen en ruimte voor experimenten. Met durf, maar wel in een omgeving die qua draagvlak (ook politiek) voldoende veilig is.

Bij de uitvoering zorgt het vrijmaken van medewerkers voor de samenwerking voor meer succes dan wanneer zij het 'erbij' doen. Zo gaat de vrijblijvendheid eraf en ontstaat meer snelheid en daadkracht. Naast de rolverdeling op basis van de meerwaarde van iedere organisatie, kan ook de gezamenlijke betrokkenheid bij de uitvoering waardevol zijn, toont de aanpak van Calder Werkt (pagina 32).

7 Blijf flexibel om maatwerk te bieden

Flexibiliteit tijdens de uitvoering is ook belangrijk om maatwerk te kunnen bieden aan werkzoekenden. Zeker bij kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt blijkt pas tijdens de uitvoering wat er precies nodig is. Bijvoorbeeld doordat belemmerende privéproblemen pas aan het licht komen wanneer iemand aan de slag gaat.

Tot slot

De publiek-private samenwerking die de afgelopen jaren opbloede, zal qua omvang en diversiteit de komende jaren ongetwijfeld nog omvangrijker worden. Duidelijkheid vooraf en flexibiliteit voor maatwerk tijdens de uitvoering zijn daarbij steeds cruciaal. De leden van de ABU, Cedris, NRTO en OVAL staan daarbij klaar om gemeenten en andere partijen te helpen bij hun uitdagingen voor de arbeidsmarkt. Met een concreet pakket aan dienstverlening dat in iedere regio als maatwerk kan worden ingezet voor werkgevers en werkzoekenden, uiteraard passend bij de regionale vraagstukken.

Samen met de inzichten in de lessen en succesfactoren van onze kennis en expertise, zijn hiermee weer veel nieuwe stappen te zetten en resultaten te behalen. ■

Leren van *de flippo*



De flippo. Kent u ze nog? Geen stress. Ik heb even de geschiedenis van Wikipedia gehaald voor u. Een flippo was een schijfje van kunststof of karton dat gratis bij de chips zat, zo rond 1995. Op de flippo stonden verschillende stripfiguren. In Nederland ontstond een ware rage onder kinderen die de flippo's massaal spaarden. Iedereen wisselde ze uit en deed er spelletjes mee.

Waarom begin ik over flippo's, hoor ik u denken? Dat is simpel. Ze verspreidden zich destijds met succes over het hele land. Van Groningen tot Zeeland en van Maastricht tot Den Helder. En wat mij betreft gaat het net zo met het aan het werk helpen van mensen uit 'de gemeentelijke kaartenbakken'. Op diverse plekken in het land laten de partners achter dit mooie boek al zien wat je kan bereiken als overheden en bedrijfsleven slim samenwerken. Er zijn veel prachtige en succesvolle projecten en het is dan ook een goed initiatief van de alliantie *Samen werken voor werk*, om deze nu in één inspiratiegids te bundelen. Zo hoeven we het wiel niet elke keer opnieuw uit te vinden overal in het land.

Alle alliantiepartners (ABU, Cedris, NRTD en OVAL) leveren dagelijks een belangrijke bijdrage bij het bemiddelen, scholen, re-integreren en begeleiden van werklozen en werkgevers. Zij kennen als geen ander de markt en de mensen en hoe je die twee succesvol bij elkaar brengt naar ieders tevredenheid. Dat zie je terug in de verschillende projecten in deze gids. Door de krachten te bundelen zijn ze daartoe nog beter in staat.

Nú is ook het moment om dit soort projecten in de *spotlight* te zetten. Het gaat waanzinnig goed met de economie en qua werkgelegenheid. Er zijn ontzettend veel vacatures (*meer dan 200.000!*). Er zijn dus meer

kansen dan ooit om te werken bij al onze leden. Of je nou de elektro in wilt, de accountancy of de dienstverlening. Het maakt niet uit en er is werkelijk voor elk wat wils. Dat is belangrijk, want werken is goed voor mensen. Het helpt je aan een netwerk. Aan een ritme. Aan nieuwe vaardigheden, waarvan je misschien niet eens wist dat je ze had. En het is goed voor de economie. We moeten nu in dit economisch tijdstip dan ook alle kansen pakken om meer mensen aan werk te helpen. Want ondanks alles staan er nog altijd meer dan één miljoen mensen aan de kant: meer dan één miljoen! Wat zonde van al dat talent en menselijk kapitaal.

Op de arbeidsmarkt kan ook nog veel meer dan nu al het geval is. Ik roep arbeidsmarktregio's en gemeenten op om actief de leden van de ABU, Cedris, NRTD en OVAL in te schakelen bij de uitvoering op de arbeidsmarkt. Zij spreken de taal van de ondernemer en hebben de ingangen. Dat laten al deze projecten zien. Ik ga op mijn beurt met het ministerie aan de slag om te zorgen dat er veel meer succesvolle matches komen en we mensen echt *werkfit* maken. ■

Hans de Boer

Voorzitter VNO-NCW

Wie zijn de alliantiepartners?

ABU

De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) is dé belangenbehartiger voor **ondernemers in de uitzend- en payrollbranche** en leidend in de wereld van werk. Uitzendwerk, detachering en payroll zijn van grote toegevoegde waarde voor werkgevers om potentiële kandidaten te vinden, werkzoekenden kansen te bieden om werkervaring op te laten doen, hen scholing/leerwerktrajecten te bieden en hen laagdrempelig naar werk te begeleiden. De ABU vertegenwoordigt ruim 575 leden.

www.abu.nl

Cedris

Cedris is dé landelijke vereniging voor **sociale werkgelegenheid en re-integratie**. Cedris bouwt actief kennis op over sociale werkgelegenheid en de Participatiewet, en faciliteert uitwisseling van kennis in het ledennetwerk. Leden van Cedris zorgen voor een goede match op de arbeidsmarkt tussen werkgevers en mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt. Leden zijn SW-bedrijven, werk-leerbedrijven, sociale ondernemingen en gemeenten, verspreid over het hele land. Zij zorgen ervoor dat mensen die onder de Participatiewet vallen aan het werk komen.

www.cedris.nl

NRTO

De Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO) is de overkoepelende brancheorganisatie voor alle private trainings- en opleidingsbureaus in Nederland. De NRTO-leden hebben als missie het beste uit mensen (jong en volwassen) te halen, talenten te ontwikkelen en mensen te helpen hun ambities te realiseren. NRTO vertegenwoordigt 350 leden.

www.nrto.nl

OVAL

OVAL is de brancheorganisatie van **arbodiensten, interventiebedrijven, outplacement- en loopbaanbedrijven, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties**. De leden van OVAL zijn grote en kleine bedrijven, breed georiënteerd of specialistisch en gericht op mens en organisatie. Zij leveren een bijdrage aan duurzame inzetbaarheid, arbeidsmobiliteit, kwaliteit van werk en leven en daarmee van productiviteit van mensen. OVAL heeft meer dan 135 leden.

www.oval.nl

..... ALLIANTIE

**SAMEN WERKEN
VOOR WERK**

.....

ABU | CEDRIS | NRTO | OVAL

