

Perspectief op Werk

BLAUWDruk



Werkgeversraadpleging Drenthe

Arbeidsmarktregio Drenthe zet maximaal in op het betrekken van kwetsbare mensen bij de arbeidsmarkt. Daarom is het belangrijk te weten welke maatregelen het voor bedrijven gemakkelijker maken iemand met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Een tussenpersoon vanuit VNO-NCW heeft een belronde gedaan onder 130 werkgevers (grotendeels MKB) over de ervaringen met dienstverlening vanuit WSP, (financiële) regelingen en concrete plaatsingen. Het ging niet om een klanttevredenheidsonderzoek van het WSP, maar een breder onderzoek naar plus- en minpunten rondom de plaatsing van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Op basis van de gesprekken worden aanbevelingen voor alle betrokkenen in de arbeidsmarkt vastgesteld.

NB: in deze blauwdruk worden de aanpak van de belronde en de leermomenten daarin beschreven. Voor de waardevolle leermomenten en aanbevelingen met betrekking tot de dienstverlening verwijzen wij naar het rapport van de arbeidsmarktregio.

De samenwerkende partijen in Perspectief op Werk hebben elkaar gevonden in de wens om matching op de arbeidsmarkt te verbeteren. Alle pilots, experimenten en instrumenten die ingezet zijn, en in deze blauwdruk beschreven zijn, hebben de volgende basis:

- Partijen zien de meerwaarde van inclusief werkgeverschap en dragen dat actief uit.
- WSP's en UWV voorzien in de basisdienstverlening zoals het in beeld hebben van kandidaten, hun competenties en motivatie kennen en het voorbereiden van kandidaten op plaatsing.
- Werkgeversorganisaties zetten zich in om initiatieven proactief onder de aandacht van werkgevers te brengen.
- De doelgroep van deze blauwdrukken is bekend met benamingen en inhoud van regelingen voor werkgevers (bijv. LIV-regeling)
- De genoemde bedragen zijn gefinancierd uit PoW-budget tenzij anders aangegeven.



Doel

Ophalen van aanbevelingen voor het verbeteren van het proces rondom plaatsing van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en het aan het werk houden van deze groep. Ondersteuning en aandacht voor werkgevers, inclusief oplossen van knelpunten voor zover mogelijk.

Thema

- Werkgeversdienstverlening
- Matching
- Samenwerking

Meerwaarde voor werkgevers

Werkgevers krijgen persoonlijke aandacht voor hun situatie en daarmee vaak handige doorverwijzingen en oplossingen die nog niet bekend waren. Daarnaast is het belangrijk dat de werkgever erkenning krijgt voor de sociale inzet. Meerwaarde is ook dat de werkgever ervaart dat de interviewer van ondernemerszijde komt en de problematiek herkent. Verder willen ondernemers graag andere ondernemers helpen met de lessen die zij geleerd hebben, ook dat komt naar voren in de gesprekken. Door hun medewerking aan het onderzoek dragen werkgevers ook bij aan het verbeteren van de dienstverlening aan werkgevers en het versterken van de dienstverlening die al goed werkt.

**“Iets megasimpels
als bedrijven bellen
om te vragen hoe
het gaat kan zoveel
losmaken.”**

Renate Westdijk, verbinder

Doelgroep van de activiteit

Primair: werkgevers (inclusief publieke partijen in hun rol als werkgever)

Secundair: publieke dienstverleners voor het verbeteren van hun dienstverlening

Betrokken partijen

Opdrachtgever : Bestuur van werkbedrijf Drenthe

Subsidiegever : PoW-financiering

Opdrachtnemer : VNO-NCW als lid van regionaal werkbedrijf Drenthe

Uitvoerende partij : VNO-NCW

Cruciale samenwerkingspartners : stuurgroep PoW, kernteam WSP

Stakeholders : accountants; jobcoachingspartijen

Hoe werken betrokken partijen samen?

Het initiatief is genomen door de gezamenlijke partijen in het regionaal werkbedrijf, en daarna als duidelijk omschreven afgebakende opdracht opgepakt door VNO-NCW. De publieke partijen (UWV, gemeenten) leverden te interviewen ondernemers aan. De bevindingen worden in een uitgebreid verslag aan alle partners gerapporteerd.

“Ik geef graag de lessen die ik geleerd heb door aan collega-werkgever. Zo was ik in mijn enthousiasme over het aannemen van iemand met afstand tot de arbeidsmarkt vergeten om mijn collega’s in het proces mee te nemen, en dat is wel nodig om het te laten slagen.”

Ondernemer uit het onderzoek

Wat is er nodig voor de uitvoering

- Coördinatie en uitvoering interviews: gemiddeld 8 uur per week gedurende 9 maanden.
- Bijeenkomsten inclusief catering (o.a. online bijeenkomsten met lunch aan huis bezorgd)
- Communicatiecapaciteit voor een aantal best practices en het schrijven, vormgeven en verspreiden van het rapport.

Voor de gesprekken is gewerkt met een leidraad (zie bijlage 1); niet met een standaard vragenlijst. Dat zorgt voor een meer open gesprek.

In dit project is een 'frictiebudget' ingericht waarmee een tegemoetkoming gegeven kon worden aan werkgevers waar aantoonbaar dingen mis zijn gelopen die tot extra kosten hebben geleid. Dit frictiebudget is in 2 gevallen daadwerkelijk ingezet.

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- De essentie van het project was om ondernemers proactief te benaderen en niet te wachten tot zij zelf contact op zouden nemen met een 'troubleshootingloket'.
- Bellen vanuit de ondernemerskant zorgt voor meer toegang.
- Starten met een compliment over het sociaal ondernemerschap zorgt voor een spontaner gesprek.
- Woordkeuze en taalgebruik is van belang; spreek de taal van de ondernemer en vermijd jargon.
- Het is aan te bevelen dat degene die de gesprekken voert het proces van mensen aannemen ook kent, o.a. het werkgeversportaal, kennis van instrumenten et cetera.
- Kies bij de selectie van te benaderen ondernemers niet alleen voor de 'usual suspects' waar al een goede relatie mee is. Juist bij andere werkgevers leveren gesprekken, naast informatie over de dienstverlening, ook extra zaken op zoals nieuwe vacatures die gemeld worden en mensen die dienstverlening en instrumenten nog niet kennen.
- Alle gemeenten en UWV hebben snel gereageerd.
- Vermogen en bereidheid om te leren, zowel aan dienstverlenerskant als aan werkgeverskant, is essentieel.

"Dank voor het PoW-advies, dank dat we hieraan mee mochten doen, ziet er keurig uit!"

Ondernemer uit het onderzoek

Welke leerpunten waren er?

- Oorspronkelijk had het project als titel 'Troubleshooting'. Dit impliceerde te veel dat er vooral problemen opgelost moesten worden, terwijl de intentie vanaf het begin wel degelijk was om ook werkende onderdelen en positieve ervaringen op te halen. Ook op deze manier speelt woordkeuze een rol in de beeldvorming.
- Er was wat koudwatervrees dat het onderzoek toch teveel een klanttevredenheidsonderzoek zou worden. Daardoor werden in het begin vooral 'gunstige' werkgevers geselecteerd. Door gemeenten en UWV mee te nemen in het proces en de opbrengsten nam dat af. Concreet is daardoor vaak gewerkt met het in delen aanleveren van contactgegevens.
- Het is belangrijk alle partijen mee te nemen in wat de gesprekken met werkgever opleveren. Aan de voorzijde om de koudwatervrees weg te nemen, maar ook tijdens het onderzoek: koppel de stand van zaken en interessante reacties tussentijds terug zodat iedereen zich betrokken blijft voelen bij het project.
- Uiteraard heeft het onderzoek veel leerpunten over de werkgeversdienstverlening opgeleverd. Zo is er onder de werkgevers een uiteenlopende perceptie over de snelheid van reageren van het WSP. Ook realiseren publieke dienstverleners zich vaak niet dat er voor ondernemers meer komt kijken bij de regelingen die zij aanreiken. Voor een noriskpolis moet je bijvoorbeeld e-herkenning hebben. Kleine MKB'ers moeten daarin meer begeleid worden. En de dienstverlening blijkt te veel om de werknemer heen georganiseerd te zijn. Er mogen ook eisen aan de inspanningen van de werknemer zelf gesteld worden. De adviezen zijn besproken met het kernteam van accountmanagers en de werkprocessen worden kritisch tegen het licht gehouden en aangepast waar nodig. Dit is nog 'work in progress'.
- Er blijkt ook nog veel te winnen in de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. In een goede samenwerking kunnen scholen een deel van het werk van de overheid/publieke dienstverleners uit handen nemen. Zo proberen veel vertegenwoordigers van scholen leerlingen via een stage naar betaald werk te krijgen. Zij weten alleen niet voldoende van de ondersteunende maatregelen voor werkgevers om deze kwetsbare mensen aan te nemen. Hierdoor lopen werkgevers instrumenten mis. Daarnaast zien werkgevers scholen te weinig als bron van personeel.

Accountmanager

“De ondernemer was blij met de bijdrage uit het frictiebudget. Hij heeft de kandidaat in dienst genomen om iets te kunnen betekenen voor de doelgroep, maar de tegemoetkoming voor de misgelopen subsidie is zeer welkom.”

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

Het is aan te raden om het benaderen van werkgevers vast in de jaarplanning op te nemen, bijvoorbeeld elk half jaar 50 bedrijven benaderen. Naast de 130 bedrijven die in dit onderzoek aan bod zijn geweest zijn er nog heel veel bedrijven waar niet mee gesproken is.

Financiering

De kosten van dit project waren € 80.000 euro, dit betrof zowel de uren als een frictiebudget. Het is gefinancierd uit het PoW-budget. Het frictiebudget is ingezet als tegemoetkoming aan werkgevers waarbij in het traject iets niet goed is gegaan, waardoor werkgevers bijvoorbeeld subsidie zijn misgelopen of extra kosten hebben gemaakt.

Het project heeft ook geleerd dat aanvullende financiering op caseniveau belangrijk is: voldoende kennis van subsidies op het gebied van mobiliteit, vitaliteit, armoedeaanpak om bijvoorbeeld een fiets aan te schaffen waarmee de kandidaat naar het werk kan komen.

Handige werkdocumenten

Leidraad gesprek (bijlage 1)

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op:

<https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hier aan mee te werken

Een samenwerkingsverband waarbij de vraag van de werkgever als vertrekpunt wordt genomen. Met de focus op het relatiebeheer, en werkend vanuit de wensen en behoefte van de werkgever. Samen vaststellen wat voor oplossingen of oplossingsrichting daarvoor nodig zijn. Kortom de werkgever is helder in beeld en wordt niet gezien als een vacaturefabriekje waar je langs moet als de nood hoog is.

Meerwaarde voor werkgevers zit ook in het feit dat deze werkwijze kansen biedt om nieuwe medewerkers uit een andere sector direct in te zetten op specifieke taken/werkzaamheden, zonder dat er (direct) opgeleid hoeft te worden voor alle werkzaamheden van het beroep (volledige opleiding leidend tot een diploma). Deze aanpak biedt mogelijkheden voor functiedifferentiatie en vergroot kansen om nieuwe medewerkers te vinden voor werkzaamheden in het bedrijf, uit andere bronnen dan wellicht voor werkgevers gebruikelijk is.

Wat zijn rollen die werkgeversorganisaties op kunnen pakken

Werkgeversorganisaties kunnen hun netwerk van werkgevers ontsluiten voor dit initiatief, meedenken over de manier waarop goed tegemoet gekomen kan worden gekomen aan de behoeften van deze werkgever en via eigen kanalen aandacht genereren voor het project en de mogelijkheden voor werkgevers (zoals zichtbaarheid via mijnsbb.nl).

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 20 oktober 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.

Bijlage 1

Belleidraad

Je belt uit naam van VNO NCW MKB Noord

Je belt vanwege een intensieve samenwerking van VNO NCW MKB Noord en de gemeenten & UWV in Drenthe om te leren van de ervaringen van werkgevers die plek bieden aan mensen met bijzondere talenten. U bent zo'n werkgever!

Schikt het of belafsprak maken

Opknippen in drie blokken

1. Het idee / de passie

WG neemt zich voor om perspectief op werk te bieden....hoe verloopt zo'n proces, betreft de WG de medewerkers erbij en hoe,

2. Kandidaten vinden

W&S via publieke partijen, hoe gaat dat, meerdere aanspreekpunten, snelheid, keuze

3. Aan het werk houden

Zijn de instrumenten zoals loonkostensubsidie, job coaching, no risk polis toereikend, wat doe je allemaal zelf, wat vind je dat de overheid moet doen. Wat doe je aan opleiden....

Tot slot:

Tip aan werkgevers die nog wat koudwatervrees hebben?